

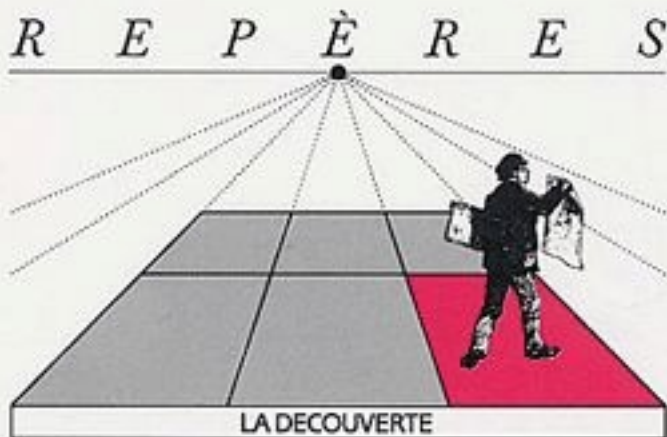
Sabine Erbès-Seguin

La sociologie du travail

Nouvelle édition

« On ne saurait trop recommander
la lecture de cette brillante synthèse. »

SCIENCES HUMAINES



هام:

إن هذه النسخة من الكتاب مخصصة فقط
للأفراد الذين ليس بإمكانهم الحصول على
النسخة الأصلية (الورقية).



<http://dz-sociologie.blogspot.com>



<http://facebook.com/dz.sociologie>

Sabine Erbès-Seguin

La sociologie du travail

Nouvelle édition

Éditions La Découverte
9 bis, rue Abel-Hovelacque
75013 Paris

Du même auteur :

- Démocratie dans les syndicats*, Mouton, Paris, 1971.
Grèves revendicatives ou grèves politiques ?, avec P. Dubois, C. Durand et D. Vidal, Anthropos, Paris, 1971.
Memento de sociologie du travail, avec la collaboration de P. Ollier, Dalloz, Paris, 1972.
L'intervention judiciaire et l'emploi : le cas du textile, avec C. Casassus, Documentation française, Paris, 1978.
Syndicats et relations de travail dans la vie économique française, PUL, Lille, 1985.
Le travail dans la société. Bilan de la sociologie du travail, PUG, Grenoble, 1988.
L'emploi : dissonances et défis. Sociologues et économistes en débat (sous la direction de), L'Harmattan, Paris, 1994.
Le contrat. Usages et abus d'une notion (sous la direction de), Desclée de Brouwer, Paris, 1999.

Catalogage Électre-Bibliographie (avant publication)

ERBÈS-SEGUIN, Sabine

La sociologie du travail. — Nouv. éd. — Paris : La Découverte, 2004. (Repères : 257)

ISBN 2-7071-4232-8

Rameau : Sociologie du travail

Dewey : 306-4 : Anthropologie sociale et culturelle.

Sociologie des activités économiques et du travail

Public concerné : Tout public

Le logo qui figure au dos de la couverture de ce livre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, tout particulièrement dans le domaine des sciences humaines et sociales, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres, au point que la possibilité même pour les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc qu'en application des articles L. 122-10 à L. 122-12 du Code de la propriété intellectuelle, toute reproduction à usage collectif par photocopie, intégralement ou partiellement, du présent ouvrage est interdite sans autorisation du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris). Toute autre forme de reproduction, intégrale ou partielle, est également interdite sans autorisation de l'éditeur.

Si vous désirez être tenu régulièrement informé de nos parutions, il vous suffit d'envoyer vos nom et adresse aux Éditions La Découverte, 9 bis, rue Abel-Hovelacque, 75013 Paris. Vous recevrez gratuitement notre bulletin trimestriel **À la Découverte**. Vous pouvez également retrouver l'ensemble de notre catalogue et nous contacter sur notre site www.editions-ladecouverte.fr.

© Éditions La Découverte et Syros, Paris, 1999, 2004.

Introduction

Toutes les sociétés construisent des formes de stratification, de production et de répartition des pouvoirs et des richesses. Elles assignent aussi une place, plus ou moins centrale, au travail. Travail-douleur, travail-contrainte ou travail libérateur, ce thème est surtout présent depuis qu'a commencé à apparaître sa forme contemporaine, au XVIII^e et, surtout, au XIX^e siècle, avec l'industrialisation. La sociologie en est née, dans une période de destructuration/restructuration des modes anciens de production.

Toutefois, la sociologie du travail, l'une des branches les plus vivantes de la sociologie, ne s'est constituée qu'assez récemment en France. Sa naissance remonte aux années cinquante. Mais elle a été en tête du renouveau disciplinaire de l'après-guerre. Son originalité, c'est d'avoir été d'emblée une sociologie critique, indirectement influencée par le marxisme, mais plus encore critique de la psychosociologie du travail et des « relations humaines » telles qu'elles étaient alors pratiquées aux États-Unis.

Les chercheurs français ne furent pas d'abord, comme leurs collègues américains, animés par la recherche d'une plus grande productivité de l'individu au travail, mais par une volonté de comprendre la classe ouvrière. Ils étaient, pour la plupart, universitaires ou chercheurs salariés par l'État, et non par les entreprises, et l'orientation de leurs recherches fut très influencée par leurs premiers bailleurs de fonds, pour l'essentiel le ministère du Travail, qui, après la Libération, cherchait à comprendre en quoi

cette classe ouvrière pourrait, en raison d'un certain « conservatisme » de ses pratiques au travail, représenter un obstacle au progrès. Dès la fin des années cinquante, et surtout au cours des décennies suivantes, qui ont vu se multiplier le nombre des chercheurs et leurs sources de financement, les thèmes se diversifient autour de la relation au travail, puis à l'emploi.

L'évolution de la sociologie du travail est liée aux différences dans l'organisation et le rapport au travail. L'industrie a été à l'origine de sa vigueur : le travail à la chaîne, le « travail en miettes » (Friedmann), l'« automation » (Naville) ont fait l'objet des premières analyses sociologiques de la société salariale. La montée en puissance des services par rapport au travail industriel a amené les premières différenciations dans l'analyse traditionnelle. Mais, si les contenus du travail se transforment, la question sociale centrale est devenue désormais celle de l'emploi, c'est-à-dire du partage d'une denrée devenue rare, le travail. Ce sont la centralité du travail et, du même coup, la sociologie du travail tout entière qui sont mises en question. Il ne faudrait toutefois pas confondre la diminution de la part des ouvriers dans l'emploi avec « la fin du travail ». Le renouvellement des approches sociologiques, en témoigne qui, depuis les années quatre-vingt, est étroitement lié aux transformations du travail et aux interrogations sur l'emploi.

Évaluer la capacité de la sociologie à analyser les transformations du travail implique aussi de s'interroger sur la place de cette analyse dans l'ensemble de la sociologie, dont la spécificité ne saurait être définie seulement par un champ d'étude, car il met en jeu les références théoriques de la discipline.

On commencera donc par situer la sociologie du travail parmi les autres disciplines qui analysent le travail (chapitre I), avant d'étudier les circonstances de sa naissance et de son évolution (chapitre II). On décrira ensuite les principaux thèmes dont elle traite (chapitre III) avant de s'interroger enfin (chapitre IV et conclusion) sur la recomposition des problématiques chez les sociologues du travail.

I / Les analyses du travail

Qu'est-ce que le travail ?

Le travail offre un vaste champ d'analyse : marché du travail, organisation des tâches, qualification des travailleurs, des chômeurs, entrée dans l'emploi, formes d'emploi... Cependant, la « disparition » du travail – ou, plus souvent, sa perte de centralité – est souvent annoncée. Mais, au-delà de formulations hasardeuses, ce qu'il faut repenser, ce sont les définitions à la fois du travail et des relations qu'il engendre.

Les processus successifs d'industrialisation ont tous provoqué des transformations, plus ou moins importantes, des relations de travail. La première révolution industrielle, celle du XIX^e siècle, a produit la relation salariale. Elle reposait lourdement sur le labeur – mal – salarié des hommes, des femmes et des enfants. Les suivantes ont transformé le rapport au travail, sinon le salariat : passage au travail à la chaîne au début du XX^e siècle, puis automation dans les années cinquante. Ces transformations, tout en parcellisant le travail, ont également permis une lente amélioration de la condition salariale. Elles ont aussi transformé et élargi la notion de salariat ; plus de 85 % de la population active est désormais salariée en France : les ouvriers, qualifiés ou non, les employés, les cadres, une partie des avocats, des artistes, etc. Tous n'ont cependant pas le même rapport à leur travail et à l'emploi, qui évolue dans le temps et d'une catégorie de travailleurs à l'autre.

Une nouvelle phase d'évolution économique et sociale est désormais amorcée, dans laquelle le problème de l'emploi devient crucial. Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'accroissement de la productivité reposait de façon complémentaire sur le travail humain et sur l'évolution des techniques, ce qui avait permis une certaine institutionnalisation des relations collectives de travail, fondée sur la négociation d'un accroissement du pouvoir d'achat, donc d'une relative redistribution des richesses produites, en relation plus ou moins directe avec le niveau de qualification, et en échange d'efforts de productivité. Or, de profondes transformations de l'appareil productif sur le plan mondial mettent en question ce compromis, que l'on a nommé fordiste, du nom d'Henri Ford, le constructeur automobile américain (*cf.* chapitre II).

Les mises en question contemporaines du travail ne portent pas sur sa – problématique – disparition, mais résultent à la fois d'une diminution de la quantité de travail disponible et d'une diversification croissante des modes d'emploi de la main-d'œuvre. La chute rapide, depuis le milieu des années soixante-dix, de la quantité de travail humain nécessaire est directement liée à la forte augmentation de productivité des machines, et à la concurrence qu'elle établit entre travailleurs, phénomène rendu plus évident par la mondialisation de la production et des échanges. Elle ne peut que s'accompagner de transformations importantes des formes de lien et des relations de travail. Les modes d'utilisation de la main-d'œuvre se diversifient à tous les niveaux : national et international, de branche, d'entreprise et d'atelier. La relation entre accroissement de la productivité et travail humain devient plus ténue, à tel point que l'enjeu principal des relations collectives de travail cesse d'être le salaire et le pouvoir d'achat, pour devenir le partage de l'emploi disponible. Sont en jeu le volume d'emploi, la nature des fonctions occupées, la qualification, la formation, l'organisation du travail, le sexe : une véritable redéfinition des contours de l'emploi et du travail s'esquisse. Ce ne sont pas des indicateurs d'une disparition, mais d'une transformation du travail, qui ne se limite pas à une question de répartition du marché du travail.

L'analyse des relations nées du travail ne peut donc se limiter au rapport de l'individu à son poste de travail, aux systèmes de classification, ni à l'organisation de l'entreprise, c'est

l'ensemble des politiques socio-économiques qui est en jeu. La régulation des emplois n'est pas seulement recherche d'économies sur le paiement de la force de travail (et donc sur la qualification), réponse-adaptation du système productif à un état de la formation professionnelle de la main-d'œuvre, ou encore recherche de la fluidité du travail. Elle constitue désormais un enjeu politique crucial.

Relation de travail, relation d'emploi

Le travail, dans ses différentes dimensions, se définit dans la société où il se réalise. Avec le capitalisme industriel, on change de société et, avec lui, c'est la place du travail dans cette société qui se transforme. Cependant, une partie des ingrédients qui servent à définir le travail moderne sont présents dès le XVII^e siècle. Mais il a fallu l'instauration massive de l'industrie pour en faire un phénomène central des relations sociales et pas seulement un facteur économique ou un concept philosophique. Si Locke (en 1690) voit dans le travail une manifestation de la liberté individuelle, un droit de propriété sur son corps et la faculté de négocier sa place dans la société, Adam Smith est, en 1776, l'un des premiers à analyser, dans *Recherche sur les causes de la richesse des nations*, le travail humain comme l'un des éléments créateurs de la richesse, un facteur de production, dira-t-on plus tard, à la suite de Marx. C'est à partir de l'approche d'Adam Smith que se construit peu à peu la notion de travail abstrait, destinée à fonder l'échange marchand. Enfin, la parcellisation du travail, destinée à réduire les coûts de production, apparaît dans les manufactures, bien avant l'industrialisation : la description que fait Adam Smith de la division du travail dans une manufacture d'épingles est devenue célèbre.

Dans les sociétés capitalistes, l'activité productive et les relations qui en naissent constituent un élément central, au-delà de leurs transformations internes. Mais, loin d'être manifestation de liberté, comme chez Locke, le travail devient pour Marx aliénation, la vente de la force de travail devient exploitation : une partie importante des troisième et quatrième sections du livre I du *Capital* (1867) est employée à analyser les caractéristiques

La manufacture d'épingles

« [...] de la manière dont cette industrie est maintenant conduite, non seulement l'ouvrage entier forme un métier particulier, mais même cet ouvrage est divisé en un grand nombre de branches, dont la plupart constituent autant de métiers particuliers. Un ouvrier tire le fil à la bobine, un autre le dresse, un troisième coupe la dressée, un quatrième épointe, un cinquième est employé à émoudre le bout qui doit recevoir la tête. Cette tête est elle-même l'objet de deux ou trois opérations séparées [...] enfin, l'important travail de faire une épingle est divisé en dix-huit opérations distinctes ou environ, lesquelles, dans certaines fabriques, sont remplies par autant de mains différentes, quoique dans d'autres le même ouvrier en remplisse deux ou trois. J'ai vu une petite manufacture de ce genre qui n'employait que dix ouvriers, et où par conséquent quelques-uns d'entre eux étaient

chargés de deux ou trois opérations [...]. Ainsi ces dix ouvriers pouvaient faire entre eux plus de quarante-huit milliers d'épingles par jour [...]. Mais s'ils avaient tous travaillé à part et indépendamment les uns des autres, et s'ils n'avaient pas été façonnés à cette besogne particulière, chacun d'eux assurément n'eût pas fait vingt épingles, peut-être pas une seule, dans sa journée, c'est-à-dire pas, à coup sûr, la deux cent quarantième partie, et pas peut-être la quatre mille huit centième partie de ce qu'ils sont maintenant en état de faire, en conséquence d'une division et d'une combinaison convenables de leurs différentes opérations. »

Adam SMITH, *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, 1776, livre I, chapitre I, traduction Germain Garnier [1991].

du travail et de son évolution, dès la phase de production manufacturière, du XVI^e au XVIII^e siècle, puis lors du triomphe de la grande industrie. Il y a donc, pour lui, à la fois rupture et continuité dans le travail, et son approche relève, pour partie, de ce qui deviendra plus tard une sociologie du travail. Sur ce plan, au moins, la sociologie du travail sera influencée, dans son souci d'analyser les relations entre travail et évolution des techniques, par les analyses de Marx (voir J.-P. Durand [1995]*).

Durkheim prend le contre-pied à la fois des thèses qui, comme celles de Marx, considèrent la division du travail comme facteur d'affrontement, et des économistes classiques, qui y voient une source de progrès économique. Dans *De la division du travail social*, publié en 1893, il analyse de façon générale

* Les références entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'ouvrage.

L'évolution du travail, de la manufacture à la grande industrie

« Dans la période manufacturière, on ne tarda guère à reconnaître que son principe [celui de la manufacture] n'était que la diminution du temps de travail nécessaire à la production des marchandises [...]. Avec la manufacture, se développa aussi çà et là l'usage des machines, surtout pour certains travaux préliminaires et simples, qui ne peuvent être exécutés qu'en grand et avec une dépense de force considérable. Ainsi, par exemple, dans la manufacture de papier, la trituration des chiffons se fit bientôt au moyen de moulins *ad hoc*, de même que dans les établissements métallurgiques l'écrasement de minerais au moyen de moulins dits *brocarts* [...]. Leur emploi sporadique devint très important au XVIII^e siècle, parce qu'il fournit aux grands mathématiciens de cette époque un point d'appui et un stimulant pour la création de la mécanique moderne.

C'est le *travailleur collectif* formé par un grand nombre d'ouvriers parcellaires qui constitue le *mécanisme spécifique de la période manufacturière* [...]. La manufacture crée ainsi une *hiérarchie des forces de travail* à laquelle correspond une échelle graduée des salaires [...]. »

« Cet atelier, produit de la division manufacturière du travail, enfanta à son tour les machines. Leur intervention supprima la production artisanale comme principe régulateur de la production sociale [...]. »

« La machine, point de départ de la révolution industrielle, remplace donc le travailleur qui manie un outil par un mécanisme qui opère à la fois avec plusieurs outils semblables [...]. Dès que l'outil est remplacé par une machine mue par l'homme, il devient bientôt nécessaire de remplacer l'homme dans le rôle de moteur par d'autres forces naturelles [...]. Le système des machines-outils automatiques recevant leur mouvement par transmission d'un automate central est la forme la plus développée du machinisme productif. La machine isolée a été remplacée par un monstre mécanique qui, de sa gigantesque membrure, emplit des bâtiments entiers ; sa force démoniaque, dissimulée d'abord par le mouvement cadencé et presque solennel de ses énormes membres, éclate dans la danse fiévreuse et vertigineuse de ses innombrables organes d'opération [...]. »

Karl MARX, *Le Capital*, livre I, deuxième section, chapitres XIV et XV, traduction Joseph Roy [1971].

l'évolution des rapports sociaux, et voit, dans les formes contemporaines de division du travail, une autonomisation complexe et contradictoire des rapports entre individus et société, sans prendre parti sur les effets de cette division du travail. La division du travail « crée entre les hommes tout un système de droits et de devoirs qui les lient les uns aux autres d'une manière durable [...]. [Elle] donne naissance à des règles qui

assurent le concours pacifique et régulier des fonctions divisées. La division du travail ne met pas en présence des individus, mais des fonctions sociales ». Des formes différentes de solidarité sociale sont produites par chaque société, et la période contemporaine voit naître une solidarité organique et contractuelle. Le tournant du XIX^e au XX^e siècle est donc le théâtre d'affrontements théoriques croisés autour des nouvelles formes de relations sociales.

Comme l'émergence de la sociologie a traduit une réflexion sur la transformation des rapports sociaux au XIX^e siècle, la naissance de la sociologie du travail est liée à la généralisation d'un salariat qui resta d'abord minoritaire. Elle pose – et se pose – en permanence la question de savoir si et comment le salariat, que l'on peut définir comme mise à disposition d'une force de travail pendant un certain temps, sous l'autorité d'un employeur, se transforme. Pas plus que de la disparition du travail, il ne peut donc être question de celle de sa sociologie, mais de son évolution. « Le salariat se déroule dans le temps [...]. Autrement dit, le changement du modèle salarial doit faire partie de ce modèle », affirme Pierre Rolle [1988]. C'est précisément à partir de là que s'organisent les divergences entre approches et positions théoriques.

L'affrontement entre systèmes de référence n'a jamais cessé. Si le travail semble voir sa position d'« expérience sociale centrale » contestée aujourd'hui, c'est peut-être parce que les recherches ont été trop exclusivement centrées sur la relation entre l'individu et la machine, et enfermées dans l'entreprise, lieu direct de l'activité productive, provoquant ainsi un découpage de la réalité, alors que, comme toute relation sociale, le travail ne peut être totalement défini à partir de l'entreprise. Réfléchir sur le travail et sur la relation d'emploi impose d'étendre, mais aussi de préciser le champ de réflexion. Il est ainsi important de ne pas considérer que la définition traditionnelle de l'entreprise est acquise une fois pour toutes : là aussi, il faut tenir compte d'évolutions, ce qui pose un certain nombre de difficultés conceptuelles.

Aux frontières de la sociologie du travail

Une analyse des relations entre les disciplines est souvent révélatrice des fondements – et des difficultés – théoriques de chacune d'elles. L'analyse du travail et des relations qu'il crée connaît une histoire curieuse. Les premières études du travail moderne ont été menées par des économistes, ou par des philosophes : Adam Smith, Locke et bien d'autres. Elles prenaient place dans une conception générale de la société. Il en va de même chez les pères fondateurs de la sociologie, Durkheim, Marx ou Weber. Le travail est toujours référé à une conception globale de la société. C'est, pourrait-on dire, la société qui travaille.

Mais, depuis cinquante ans, les principales disciplines qui s'intéressent au travail ont isolé le phénomène, au point de faire de l'économie, de la sociologie ou du droit du travail, des branches quasi autonomes de leur discipline d'origine, souvent plus proches du terrain que de la théorie, et, peut-être de ce fait, considérées comme les parents pauvres, mais très actifs, de disciplines nobles. C'est particulièrement vrai pour la sociologie du travail. En d'autres termes, les diverses disciplines ont analysé les conditions concrètes d'exécution du travail – du travail salarié surtout – en se répartissant des champs : en gros, l'atelier et l'organisation du travail pour les sociologues, le marché du travail pour les économistes, le contrat de travail pour les juristes.

L'objectif n'est pas ici d'analyser en détail les différences entre disciplines, mais de faire apparaître le côté souvent artificiel de frontières dont l'origine tient souvent à des découpages académiques plus qu'à de réelles différences théoriques. D'ailleurs, une partie de ces découpages a considérablement varié dans le temps : la sociologie a, jusqu'en 1958, fait partie du cursus de philosophie, l'économie était enseignée conjointement avec le droit.

Psychologie et sociologie du travail : coexistence

La discipline la plus proche, en apparence, de la sociologie du travail, c'est la psychologie sociale. Elle s'attache surtout, de même que l'ergonomie, à l'analyse du déroulement concret de

l'activité, alors que, pour la sociologie du travail, ce n'est qu'un moyen pour étudier autre chose. Les questions premières de la psychologie portent sur les actes et les raisonnements du travailleur effectuant une tâche, les facultés et les aptitudes investies dans le travail. La question, d'abord secondaire, mais qui devient primordiale, surtout à partir du milieu des années soixante-dix, c'est de trouver comment améliorer les conditions de travail et la fiabilité des travailleurs.

Or, s'il existe bien une frontière commune avec la sociologie, les deux disciplines semblent s'ignorer dans le quotidien de la recherche. Elles sont d'ailleurs totalement séparées à l'Université comme au CNRS. Attitudes et rôles dans le travail constituent, pour Jean Maisonneuve [1950], des notions communes aux deux disciplines, puisqu'elles les définissent sur les plans à la fois individuel et collectif. Psychologie des motivations et des relations dans l'entreprise faisait, au cours des années cinquante, partie des chapitres de traités consacrés à la sociologie du travail. Les fondateurs de la sociologie du travail, Georges Friedmann et Pierre Naville, sont, à l'origine, psychologues. Mais, précisément, l'origine principale de la sociologie du travail en France est une analyse critique de recherches psychosociologiques américaines (cf. chapitre II).

C'est dans l'analyse des relations entre individuel et collectif que résident les origines d'un conflit qui dure depuis plus de cent ans, et qui est loin de se limiter au domaine de l'analyse du travail. Entre la tendance à une analyse individualisante, représentée par Gabriel Tarde, fondateur de la psychosociologie, et une approche en termes de faits sociaux collectifs distincts des phénomènes individuels, selon Durkheim, l'écart n'a cessé de se creuser. Durkheim propose une théorie des processus d'initiation et de socialisation d'une génération à l'autre. Ce qu'il nomme l'« être social des individus » est une construction sociale, nettement séparée des identités individuelles, elle se compose des états mentaux qui ne se rapportent qu'à notre vie personnelle. Il n'utilise que rarement le terme d'identité, mais, pour lui, l'identité professionnelle est l'un des éléments constitutifs de l'identité sociale, c'est le métier ou la profession, tel que forgé par le milieu socioprofessionnel et l'apprentissage (cf. Dubar [1994]).

Lorsque la sociologie prend un nouvel essor, après la Seconde Guerre mondiale, Georges Gurvitch [1957] considère que cette opposition entre individuel et collectif relève d'un faux débat. Il a pourtant resurgi aux États-Unis comme en France depuis les années soixante-dix, avec ce qu'on nomme désormais l'individualisme méthodologique. Ainsi, pour Raymond Boudon [1977], « il est indispensable de reconstruire les motivations des individus [...] et d'appréhender le phénomène [social] comme l'agrégation de comportements individuels dictés par ces motivations ». L'usage de la notion d'identité par la sociologie du travail française est récent : Claude Dubar [1994] relève que le terme ne figure pas dans le premier *Traité de sociologie du travail*, celui de 1961-1962, et ne sera guère utilisé avant Renaud Sainsaulieu [1977], l'un des premiers sociologues à inclure l'implication subjective des salariés dans les relations de travail dans l'entreprise (cf. chapitre IV).

Mais, si la sociologie du travail met souvent en question les approches en termes d'attitudes et de comportements, elle a largement emprunté les méthodes des psychologues sociaux, en particulier l'observation et les questionnaires. D'ailleurs, une partie de la première génération de sociologues est issue du cursus de psychologie, à une époque où n'existaient pas d'études autonomes de sociologie.

Discipline de terrain, grande utilisatrice de questionnaires et d'entretiens, la jeune sociologie du travail dans la France de l'après-guerre s'est nettement démarquée des approches plus que des méthodes de la psychosociologie. Celles-ci ont contribué à l'affranchir d'une approche de l'organisation du travail à partir de la seule perspective de la technologie. La question de la fonction plus ou moins déterminante des technologies a été et reste un grand thème de controverses dans la sous-discipline.

Les postulats économiques en sociologie du travail

L'économie étudie surtout le « facteur travail », c'est-à-dire l'articulation entre capital et travail dans la fonction de production. Sa préoccupation première est de trouver la meilleure efficacité de cette fonction, pour la production, la croissance, la compétitivité, et, pour Keynes, pour la résorption du chômage. Il

lui faut donc définir les différents coûts de la main-d'œuvre selon son utilité, sa rareté. La sociologie s'emploie, elle, à analyser les rapports sociaux dans le travail.

Pourtant, la plupart des économistes, comme des sociologues, admettent désormais qu'il n'y a pas de rupture entre l'économique et le social. Ce débat dépasse largement les relations entre économie et sociologie du travail, mais on y retrouve les préoccupations des sociologues du travail. D'après Terence Hopkins (*in* [Polanyi et Arensberg, 1975]), on trouve, parmi les plus importants processus sociaux qui constituent la société, les rapports économiques, par lesquels les membres de la société reçoivent de façon continue les moyens matériels de satisfaire leurs besoins. Pourtant, ajoute-t-il, les sociologues ont fait preuve de peu d'originalité dans l'élaboration des concepts de base de ces processus. Ils se sont le plus souvent contentés de prendre la théorie économique de l'action rationnelle et du marché comme point de départ, bien que certains des plus fameux d'entre eux, comme Talcott Parsons, considèrent l'économique comme un sous-système du système social.

Cette analyse s'applique à la sociologie en général, et plus précisément à la sociologie américaine des années soixante, car la redécouverte de la sociologie en France, après une certaine éclipse dans l'entre-deux-guerres, à quelques exceptions près (Halbwachs, Simiand), s'est largement faite à travers la sociologie du travail. Pour Georges Friedmann et ses successeurs, qui rejoignent, mais sur ce seul plan, la position de Parsons, la sociologie qui se nomme encore sociologie industrielle est *la* sociologie des sociétés industrielles, c'est-à-dire l'analyse non pas simplement d'un terrain spécifique, l'industrie, mais des rapports qui dominent la société contemporaine, ce que l'on nommera plus tard « rapport salarial ». À cette époque, il paraît y avoir éloignement maximal et ignorance réciproque entre économistes et sociologues, qui ont pourtant, les uns et les autres, une prétention hégémonique, dans le domaine du travail comme dans d'autres. Vers la fin de cette période, un ouvrage [Palmade, 1967] pose, notamment, des questions sur les frontières entre les deux disciplines, mais très peu de sociologues (quatre sur trente-neuf) figurent parmi les auteurs de cet ouvrage collectif – et aucun sociologue du travail. D'ailleurs, font remarquer François Michon et Denis Segrestin [1990], les lieux de

naissance et les références initiales des deux disciplines ont peu de points communs : faculté des lettres et philosophie, pour la sociologie, faculté de droit, pour l'économie.

L'après-Mai 68 fut une période d'affrontements idéologiques forts, chez les économistes comme chez les sociologues. Il apparaît désormais évident que le clivage passe à l'intérieur de chaque discipline, plus qu'il ne les sépare l'une de l'autre. Ce double clivage renaît vingt ans plus tard à contre-courant des habituels cloisonnements entre disciplines. Pourtant, la question de la dépendance de la sociologie par rapport aux concepts de l'économie reste posée en filigrane. Alain Caillé, dans un article qui fit alors sensation [1981], écrivait : « Existe-t-il encore une sociologie à ambition scientifique qui soit autre chose qu'une lecture particulière de l'économie politique ? » C'est l'exact inverse de la position de Parsons.

À plusieurs reprises, depuis le début des années quatre-vingt, économistes et sociologues ont entrepris un dialogue autour de leurs concepts et de leur pratique. Dans presque tous les cas, les débats ont été organisés à partir de problèmes relatifs à l'emploi : *L'Emploi. Enjeux économiques et sociaux* [Colloque de Dourdan, 1982], *L'introuvable relation formation-emploi* [Tanguy (éd.), 1986], *L'Emploi, l'entreprise, la société* [Michon et Segrestin (éds), 1990], *L'Emploi : dissonances et défis* [Erbès-Seguin (éd.), 1994]. Cette simple énumération témoigne d'un véritable travail en profondeur. S'agissant de l'emploi et de l'entreprise, les deux disciplines s'efforcent de plus en plus de travailler ensemble.

L'histoire et le rôle du changement dans l'explication en sociologie

L'histoire, écrivait Marc Bloch, est la « science des hommes dans le temps ». Pour Fernand Braudel [1958], « la longue durée est la ligne la plus utile pour une observation et une réflexion communes aux sciences sociales ». Mais, occupés à construire leur propre histoire, la plupart des sociologues du travail ont longtemps procédé à des coupes dans la réalité plus qu'ils n'ont eu recours à une mise en perspective historique. Il s'agissait d'abord de saisir et d'analyser la réalité du travail là où il s'effectue : dans l'atelier ou le bureau. Ils l'ont fait également

avec des instruments qui impliquent l'immédiateté de l'information : entretiens et questionnaires. De plus, les archives sur l'organisation et les formes du travail étaient encore peu nombreuses au début des années soixante. Alain Touraine [1955] analysait l'évolution du travail aux usines Renault, Bernard Mottez [1966], les relations de production et des formes de salaire au XIX^e siècle, et Madeleine Guilbert, le travail des femmes et leur place dans le syndicalisme [1966 a,b]. Mais ce sont des historiens qui ont d'abord étudié la genèse de la grève [Perrot, 1974], ou des économistes celle du chômage [Salais *et al.*, 1986]. Or, étudier, par exemple, ce que Michelle Perrot a nommé la « jeunesse de la grève », c'est décrire le difficile processus d'industrialisation, peindre des moments essentiels des relations conflictuelles de travail, bref, faire œuvre de sociologue du passé. Plus récemment, quelques sociologues aussi ont analysé la naissance du chômeur [Topalov, 1994], ou celle du salariat [Castel, 1995].

Entre les deux disciplines, il n'y a pas, en principe, d'autre frontière que celle de l'accès aux « terrains », immédiat pour les sociologues, le plus souvent médiatisé par les documents écrits au passé pour les historiens. « La sociologie du travail [...] est immergée dans la durée », écrivait Georges Friedmann (*in* [Friedmann et Naville (éds), 1961]). Par exemple, l'analyse des changements techniques en relation avec l'évolution du travail, qui fut et reste un aspect essentiel de la sociologie du travail, ne peut se passer d'une mise en perspective historique, si elle veut éviter de se laisser enfermer soit dans l'événementiel, soit dans des cadres préconstruits et rigides. Les sociologues l'ont désormais compris. Les sociétés, écrivait aussi Alain Touraine [1965], « se caractérisent par le conflit qui s'établit entre acteurs sociaux pour la maîtrise de l'enjeu économique et social principal, la forme que prend le développement, elles sont mouvement ».

Une source permanente de malentendus : droit et sociologie du travail

Dans la leçon d'ouverture de son cours de science sociale, en 1888, Émile Durkheim [1970] affirmait : « C'est dans les entrailles mêmes de la société que le droit s'élabore, et le

législateur ne fait que consacrer un travail qui s'est fait sans lui. Il faut donc apprendre à l'étudiant comment le droit se forme sous la pression des besoins sociaux. » La démarche de Durkheim tend même à traiter le droit comme un reflet de l'organisation sociale. Mais on a pu présenter une analyse plus nuancée, en opposant, à l'intérieur de la sociologie, les « enfants de Durkheim » et ceux de Weber : selon Touraine (dans sa préface à De Coster et Pichault (éds) [1994]), « la sociologie du travail a été la production la plus importante de la sociologie d'inspiration wébérienne, tandis que l'étude des normes, de la socialisation, de l'institutionnalisation ou de la déviance nourrissait les enfants de Durkheim ». Droit et sociologie apparaissent donc comme les deux disciplines dont les oppositions sont à la fois les plus manifestes et les plus ancrées dans une réflexion théorique.

Malgré une tradition sociologique de réflexion sur l'intervention de la norme dans la société – Max Weber n'a-t-il pas débuté sa carrière en enseignant le droit aussi bien que l'économie ? –, la sociologie du travail paraît curieusement muette sur la fonction du droit dans les relations de travail. Le terrain est, il est vrai, fermement tenu par les juristes, dont quelques-uns considèrent qu'ils sont seuls habilités à penser la sociologie du droit. Problème de maîtrise du vocabulaire technique, certes, mais surtout modes différents d'interprétation de la place des règles dans l'analyse des sociétés. Madeleine Grawitz [1996] constate la profonde coupure entre « la sociologie du droit des juristes et la sociologie du droit des sociologues » et la permanence des antagonismes entre les deux disciplines, opposées, dès les débuts de la sociologie, sur la place du droit dans la société.

La tradition fonctionnaliste, symbolisée en sociologie par Robert King Merton [1951], a sans doute contribué à freiner une réflexion proprement sociologique sur le rôle du droit dans les relations sociales. En effet, les tenants du fonctionnalisme, en centrant leurs analyses sur les types de fonctions et les modes de dysfonctionnement des systèmes sociaux, ont longtemps mis l'accent principal sur la permanence, plutôt que sur l'évolution, des formes sociales, ce qui rend plus difficile, ou moins évidente, l'analyse de l'impact réciproque de la règle de droit et de l'action sociale.

Les juristes, dans la mesure où le droit qu'ils façonnent et analysent incarne la codification et la permanence – relative – de

structurés sociales, sont plus enclins à étudier la règle établie que les voies de son évolution. C'est ainsi que, pour beaucoup de juristes du travail en particulier, la seule incursion de la sociologie dans le domaine du droit devrait être d'en repérer l'« ineffectivité », c'est-à-dire se borner à une analyse fonctionnelle du droit. C'est là une interprétation que certaines approches sociologiques ont contribué à propager. À l'inverse, remarque Madeleine Grawitz [1996], faisant en particulier référence à Max Weber, « le fait même que des juristes aient émigré vers la sociologie prouve qu'ils cherchaient un type de réflexion que le cadre juridique ne leur permettait pas », et qui est ancrée dans une réflexion théorique.

Anthropologie et sociologie : voisinage récent et ignorances réciproques

Traditionnellement ancrée sur des cultures extra-européennes, africaines en particulier, l'anthropologie se tourne, surtout depuis les années quatre-vingt, vers les sociétés occidentales. Les deux disciplines partagent d'ailleurs une partie de leurs méthodes. Si la sociologie, particulièrement la sociologie du travail, a longtemps reposé d'abord sur les questionnaires et leur traitement statistique, il existe aussi une longue tradition d'observation, avec ou sans participation du chercheur à l'activité observée, d'analyse de la condition ouvrière, depuis Andrée Andrieux et Jean Lignon [1960] jusqu'à Danièle Linhart [1981], de la satisfaction au travail ou des activités de loisirs [Frisch-Gauthier, *in* Friedmann et Naville (éds), 1962] ou des relations entre travail et loisirs [Dumazedier, 1962].

D'où vient donc que les deux disciplines s'ignorent ? Seuls, quelques sociologues du travail ont choisi de croiser démarches sociologique et anthropologique pour appréhender les séquences du « travail vivant » [Bouvier, 1989]. Les différences sont donc de modes d'approche, plus encore que de terrains : les sociologues s'intéressent d'abord, et souvent exclusivement, à la relation de et au travail, les anthropologues analysent soit des terrains autres que le travail, le plus souvent la ville ou le lieu de travail, plus que le travail lui-même [Althabe, 1992], soit les relations entre travail et loisirs [Weber, 1989]. Ainsi, Florence Weber pratique une observation longue (deux ans et demi) de

l'imbrication étroite entre travail et autres activités dans une petite ville, tandis que, pour les sociologues, les relations entre travail et hors travail ont surtout relevé, jusque dans les années quatre-vingt-dix, de la sociologie des loisirs. La recherche de Pierre Louchet et Jacqueline Frisch-Gauthier sur la colombo-philie chez les mineurs du Nord y fait exception. Peut-être faut-il voir dans une certaine levée des barrières disciplinaires les prémices d'un changement.

L'analyse de l'activité humaine : l'ergonomie

Cette discipline a de nombreux champs communs d'exploration avec la sociologie du travail. Mais elle se différencie d'elle et d'autres disciplines par ses méthodes et un rayon d'observation autolimité : « L'ergonome est myope, résolument », affirme Maurice de Montmollin [1996], son objectif « n'est pas de décrire des évolutions globales, mais de concevoir ou d'améliorer des cas particuliers », à la rencontre de « deux types de processus, celui de l'opérateur et celui de la "machine" ». La discipline a fait ses premiers pas avec Taylor, dont on verra (chapitre II) qu'il est plutôt, pour la sociologie du travail en France, un point de référence négatif... Mais, ce que recherchait Taylor, c'était, comme les ergonomes d'aujourd'hui, à rationaliser et améliorer le travail humain.

Il y a donc différence d'échelle, le plus souvent, mais intérêts communs avec la sociologie du travail, tout spécialement avec ceux des chercheurs de terrain, sociologues et ethnologues, qui étudient la relation entre le travailleur, l'outil qu'il utilise et l'environnement du travail. L'ergonomie, discipline aussi jeune que la sociologie du travail, est, mieux qu'elle, parvenue à se forger des méthodes rigoureuses et des outils techniques bien identifiés.

Tous les éléments abordés dans ce chapitre sont importants pour analyser à la fois la profonde insertion de la sociologie du travail dans son temps, et son évolution liée à celle de la société : transformation, donc, du travail et de sa sociologie. Ce sera, avec le souci de repenser les frontières, une trame des chapitres suivants. Certaines de ces lignes de force posent des questions de délimitation des champs d'analyse : dimensions du travail,

relations avec d'autres disciplines. Un autre élément, la place de la technique dans l'analyse du travail, représente un problème théorique, et souvent idéologique, en grande partie spécifique à la sociologie du travail. Il existe enfin des problèmes théoriques et pratiques communs à toute la sociologie : la place de la discipline et de la sous-discipline dans l'analyse de la société et la relation entre recherche de terrain et théorisation.

II / La sociologie du travail en France : naissance et évolution

Il a fallu la conjonction de plusieurs événements pour faciliter l'épanouissement et l'autonomisation de la sociologie du travail : grandes mutations dans le domaine économique et lente maturation des relations de travail. Ces grandes mutations rythment, avec de nombreux décalages dans le temps, l'histoire du travail et celle de son analyse. Ainsi, après que la grande industrie eut remplacé la manufacture, et que la loi Le Chapelier eut aboli les relations personnelles et collectives qui dominaient le système corporatif, les relations individuelles et collectives de travail ne se sont modifiées que très lentement. On retiendra seulement deux points essentiels pour le développement de la sociologie du travail contemporaine. Il s'agit d'abord du travail à la chaîne, parti des États-Unis dans les dernières années du XIX^e siècle, théorisé et mis en œuvre par Frederic Taylor et Henry Ford, dont les travaux sont repris en France durant l'entre-deux-guerres, en particulier par Henri Fayol.

Leur critique, par l'école dite des relations humaines, est l'une des origines directes de la sociologie du travail en France, qui se veut elle-même critique par rapport aux relations humaines. La première vague d'automatisation de la production, au cours des années cinquante, a servi de point de départ à la réflexion sociologique sur le travail. L'ère de l'informatique provoque désormais de nouvelles transformations des systèmes productifs, avec leur cortège de bouleversements du travail et de son analyse.

Le taylorisme

Le nom de « théorie physiologique des organisations » a été donné à la doctrine de Taylor par deux spécialistes américains de la théorie des organisations, March et Simon, qui voulaient ainsi l'opposer aux théories psychologisantes de l'homme au travail apparues vers la même époque, en France et aux États-Unis. Le taylorisme a aussi été qualifié de « degré zéro de l'analyse sociologique » [Mottez, 1971] car on peut dire qu'il nie la sociologie, mais qu'il a suscité des réactions qui, elles, ont donné lieu à plusieurs écoles d'analyse sociologique du travail et des relations qui s'y nouent.

Frederic Winslow Taylor (1856-1915) était ingénieur, dans une période de dépression et de grandes mutations économiques qui dura plus de vingt ans, jusqu'à l'extrême fin du siècle, aux États-Unis comme en Europe. C'est la fin du libéralisme « sauvage », le début d'importantes concentrations de la production, ainsi que d'immigration massive aux États-Unis et de concurrence entre ouvriers. C'est aussi le début de la lutte contre le « gaspillage dans l'industrie ». Or, Taylor constate, dans les ateliers, ce qu'il nomme la « flânerie systématique » des ouvriers. Ce freinage de la production (qui sera souvent analysé par les sociologues du travail français au cours des années soixante-dix) ne résulte pas de traits psychologiques, ni d'une paresse des ouvriers, mais de la mauvaise organisation du travail par les directions d'entreprise. Les ouvriers apprennent à travailler essentiellement en regardant faire les autres, « sur le tas ». En s'alignant sur le moins productif, les travailleurs cherchent à protéger leur emploi et leur santé. Donc, de façon qui peut sembler aujourd'hui paradoxale, Taylor est le premier à reconnaître que le travail est aussi un système de relations sociales.

Le système de gestion scientifique qu'il mettra au point entre 1880 et 1910 consiste à tenter de contrôler les groupes en agissant sur le poste de travail isolé. Sa théorie va considérer la force humaine comme auxiliaire du travail des machines, en recherchant, dit Mottez [1971], « un principe externe, objectif, de détermination des temps et des tarifs », le *one best way*, selon une formule devenue classique. Son point de départ est l'analyse des gestes accomplis dans le travail. Il analyse les

L'analyse du travail industriel selon Taylor

« Une étude du travail comporte au moins cinq phases :

1. Trouver 10 à 15 ouvriers (si possible dans différentes entreprises et dans différentes régions) qui soient particulièrement habiles dans l'exécution du travail à analyser.

2. Définir la série exacte de mouvements élémentaires que chacun de ces ouvriers accomplit pour exécuter le travail analysé, ainsi que les outils et matériels dont ils se servent.

3. Déterminer avec un chronomètre le temps nécessaire pour faire chacun de ces mouvements élémentaires et

choisir le mode le plus simple de leur exécution.

4. Éliminer tous les mouvements mal conçus, ceux qui sont lents ou sans utilité.

5. Après avoir ainsi supprimé tous les mouvements inutiles, réunir en une séquence les mouvements les plus rapides et les meilleurs permettant d'employer les meilleurs matériels et outils. »

Frederic Winslow TAYLOR, *La Direction scientifique des entreprises*, 1909, traduction Luc Maury [1957].

caractéristiques de l'organisme humain comme s'il s'agissait d'une machine, avec l'objectif de le rendre plus performant, réorganise ensuite les tâches selon une nouvelle séquence. Il s'agit de l'enseigner à tous les travailleurs, en leur interdisant de s'en écarter. Dans la mesure où, selon lui, seul l'intérêt gouverne les comportements ouvriers, l'ensemble du processus s'accompagne d'incitations salariales.

Taylor considère que, si les rapports entre ouvriers et techniques sont organisés scientifiquement, les conflits s'apaiseront d'eux-mêmes, puisqu'ils n'ont pour origine qu'un fonctionnement inadapté du système : la sociologie est donc niée d'une seule phrase. Il lui apparaît possible, et surtout nécessaire, de créer une convergence d'intérêts des travailleurs et des employeurs à travers une redistribution hiérarchique du travail. Mais ces procédures ont en réalité pour objectif de supprimer toute médiation collective entre les individus et l'entreprise. Le principe taylorien de la division des tâches entraîne, notamment, l'opposition aux coalitions ouvrières. La seule collectivité véritablement significative est celle de l'usine, dit Taylor, et les coalitions ouvrières sont le signe d'une erreur, le symptôme

Machinisme et progrès

« Si l'on considère la machine uniquement comme un moyen d'économiser la main-d'œuvre, [...] il y a de quoi s'alarmer. [...] Si une machine ne facilite pas le travail, elle n'a aucune justification.

Pour employer des machines correctement et d'une façon rémunératrice à la production, il faut avoir une conception de l'organisation industrielle qui diffère tout à fait de ce que l'on croyait dans les

vieux temps du "fait main", ou à l'époque pour laquelle les machines n'étaient que des appuis de la main-d'œuvre. C'était là le véritable "âge des machines". Cet âge est passé. Aujourd'hui, nous étudions comment les machines peuvent nous rendre les meilleurs services. C'est l'ordre nouveau. »

Henry FORD, *Le Progrès*, traduction Arthur Foerster [1930].

d'un système de rémunération ou d'organisation defectueux. Le développement et la mise en œuvre des principes tayloriens ont été accomplis par Ford, le premier à installer dans ses usines de Detroit des chaînes de montage, dans la première décennie du XX^e siècle.

Réaction à Taylor : les relations humaines

Les positions de Taylor et de ses successeurs ont très vite suscité des réactions aux États-Unis, incarnées par l'école dite des relations humaines. Il n'y a pas, disent Elton Mayo et ses successeurs, de *one best way*, pas de système technique unique gouvernant l'ensemble des relations dans l'entreprise. Il faut opérer une distinction radicale entre système technique et système de relations humaines dans l'entreprise. L'époque et le lieu où se produit ce débat ont leur importance : autour des années trente, on note, aux États-Unis, une convergence des courants de la sociologie et de la psychologie pour analyser le « facteur humain ». Le schéma mécaniste antérieur n'est plus aussi facilement accepté. Des recherches sur le travail industriel sont commandées par le patronat « éclairé » de la grande industrie, ce qui peut faire considérer que la sociologie est utilisée à des fins de contrôle social. C'est dans ce cadre que naissent les travaux

du groupe de chercheurs que dirige Elton Mayo à Harvard. Il effectue, entre 1927 et 1932, à l'usine de Hawthorne (près de Chicago) de la Western Electric, une recherche en collaboration avec les cadres de la compagnie. Il s'agit, à l'origine, d'étudier les rapports homme-travail dans la perspective, encore très taylorienne, d'utiliser les progrès techniques pour améliorer la satisfaction au travail et les rapports sociaux.

Cette recherche célèbre repose sur une série d'expériences, effectuées dans cinq ateliers. Ce sont les premières expériences scientifiques longues et d'envergure sur les conditions de travail et leurs relations, avec non seulement le rendement, mais aussi les relations internes aux ateliers. Leurs résultats auront une influence décisive sur de nombreuses recherches ultérieures. C'est l'un des points de départ des analyses de Georges Friedmann [1946] et de la fondation de la sociologie du travail en France.

La première expérience, effectuée avant l'arrivée de l'équipe de chercheurs, avait pour objectif de rechercher les relations entre les variations de l'intensité de l'éclairage et l'augmentation du rendement. Il en est ressorti des résultats surprenants : une augmentation du rendement, y compris dans les ateliers témoins qui n'avaient pas connu de variation d'éclairage. Une conclusion s'imposait : l'éclairage n'avait que des effets partiels sur le rendement ; il y avait donc lieu de rechercher d'autres influences. En l'espace de cinq ans, quatre autres expériences furent montées dans la même usine. Dans la deuxième, les chercheurs trouvèrent cinq modes d'explication possible de l'augmentation du rendement. Chacune des expériences fut montée selon des méthodes différentes, ([Mayo, 1933 ; Roethlisberger et Dickson, 1939] ; résumé dans Caplow [1970] ; cf. aussi Desmarez [1986]). Toutes convergent dans leurs conclusions : le rendement des ouvriers est fortement déterminé par la nature des relations sociales qu'ils entretiennent entre eux et avec la hiérarchie ; les aspects matériels n'ont de valeur et de poids qu'à travers leur signification sociale. En s'efforçant de créer un climat favorable à leurs expériences, les chercheurs avaient modifié la situation globale des travailleurs, et fait apparaître un objet d'étude inattendu.

On se rend compte aujourd'hui que l'opposition de Mayo à Taylor est bien moins radicale qu'il n'y paraissait alors. Plus

qu'une véritable rupture, l'école des relations humaines apporte des correctifs qui, malgré leur importance, ne bouleversent pas les conceptions tayloriennes sur le travail et les conflits sociaux. Largement axé, au départ, sur la relation homme-travail, ce courant ne la mettra que beaucoup plus tard en rapport avec l'ensemble du système de décision de l'entreprise. Par ailleurs, il y demeure des traces très nettes de la conception taylorienne du conflit. Mayo et surtout ses nombreux successeurs praticiens d'entreprise conservent le même objectif : réduire les tensions, voire supprimer les conflits en améliorant le climat humain dans l'entreprise. Les recherches d'Elton Mayo constituent bien le fondement de ce qu'on a pu nommer une « sociologie directoriale » (pour un réexamen détaillé et critique, cf. Lécuyer [1988]).

Les pères fondateurs en France : Georges Friedmann et Pierre Naville

C'est la critique de l'école des relations humaines qui a donné son premier essor à la sociologie du travail en France. La découverte du double système de relations sociales, formelles (dictées par l'entreprise et ses règles) et informelles (relations directes entre personnes), à côté de l'organisation technique, avait marqué un pas important pour le début d'une analyse sociologique, encore à créer. Georges Friedmann le souligne dès 1946, tout en précisant combien cette approche sert d'abord, plus ou moins involontairement, les entrepreneurs les plus novateurs de l'industrie – et non, comme on pourrait le penser, l'amélioration des conditions du travail. La principale faiblesse, écrit Friedmann [1946], de cette « psychologie de l'entreprise » est de s'enfermer dans l'entreprise considérée comme « entité collective qui poursuit son évolution indépendamment de tous les autres groupes sociaux ». D'ailleurs, la sociologie industrielle aux États-Unis restera beaucoup plus, et beaucoup plus longtemps qu'en France, considérée comme un domaine spécialisé de la sociologie des organisations [Desmarez, 1986]. Cela conduisait les chercheurs de l'école des relations humaines à reconnaître « la subordination du facteur humain, considéré sous un angle purement physiologique et psychotechnique, par

rapport à des déterminations de nature sociale ». C'est en cela que cette école a pu servir de réactif à la sociologie du travail en France, en renversant l'ordre des déterminismes, ou plutôt en introduisant, à côté des déterminismes techniques, des déterminations sociales indépendantes de la technique. Pourtant, et pendant longtemps, la sociologie industrielle restera marquée par une référence au progrès technique, qui implique une subordination du travail à l'évolution des techniques. C'est un débat qui resurgit périodiquement dans la discipline, et entre la sociologie et les disciplines voisines.

À l'origine des deux principaux courants de la sociologie du travail, Friedmann et Naville ont des analyses divergentes, mais tous deux : 1) critiquent les relations humaines et Taylor tout à la fois, 2) analysent les relations entre organisation technique et organisation sociale de l'entreprise, mais aussi, au-delà, la place de l'entreprise dans la société. Si le renouveau de la sociologie en France est largement passé d'abord par la sociologie du travail, c'est parce qu'elle ne s'est pas contentée d'une analyse des rapports de l'homme au travail, c'est-à-dire, finalement, limitée à la machine. Elle a mis en scène une approche plus vaste de la place du travail dans la société.

Georges Friedmann et le travail en miettes

Friedmann a suivi de près la naissance de l'ergonomie. Il est marqué par les théories américaines, mais il profite aussi, comme beaucoup de sociologues de l'Europe continentale, des apports du marxisme à la sociologie. Il voit, dans la rationalisation toujours plus poussée du travail par les techniques, un moyen essentiel de déqualification ouvrière. Il se différencie des « relations humaines » d'abord par cette analyse, et aussi par la place qu'il donne à l'entreprise. Il montre, dès ses premiers ouvrages, que la rationalisation n'est pas un absolu. « Il n'y a pas une, mais des rationalisations différentes, selon le point de vue dont on les organise, les conditions concrètes où elles s'intègrent et le contour qu'on leur donne » [Friedmann, 1946]. C'est donc réfuter tout d'abord le *one best way* de Taylor. Friedmann considère que le XX^e siècle voit naître un « nouveau milieu technique ». Il traite l'entreprise comme un lieu stable, où se conjuguent un mode de travail, des individus rassemblés pour

À la mémoire de Georges Friedmann

« Georges Friedmann, c'est d'abord un regard. Scrutateur, sous ses sourcils froncés et au-dessus de lèvres serrées ; critique, éprouvant les idées et les hommes ; exigeant, demandant des précisions, écartant les mots trop vagues ou trop conventionnels. [...] Si tant d'entre nous nous sommes adressés à lui, c'est parce qu'il n'était pas un maître à penser ou à agir, mais ce regard qui libérait chacun de nous de nos dogmes, de nos idéologies. [...] Georges Friedmann, c'est ensuite des carnets de notes. Presque tous ses livres ont été des réécritures de carnets de notes prises dans des usines, des villes étrangères, des avions. Il parlait de l'expérience vécue, vue, ressentie. C'est ainsi, non pas en théorisant, mais en prenant des notes, par une attention quotidienne, qu'il a perçu et nommé les plus grands phénomènes de notre temps, dont tant d'esprits plus systématiques n'ont pas reconnu réellement la présence, en particulier le travail en miettes et les communications de masse [...]. Il fut aussi l'un des très rares hommes de son temps à connaître les trois mondes. Pour comprendre la révolution soviétique, il ne se contenta pas de voyager à Moscou, il apprit le russe [...]. Pour découvrir les aspects les plus neufs de la civilisation industrielle, il parcourut les États-Unis et étudia les travaux de leurs sociologues. Enfin, il découvrit l'Amérique latine qui l'accueillit et fit de lui le premier président de sa faculté latino-américaine de sciences sociales [...]. Les notes et observations de Georges Friedmann n'étaient pas celles d'un

journaliste, car elles relataient la rencontre d'un homme et d'une situation [...]. De là cette association, qui définit le mieux son œuvre, des observations d'un historien du présent et des interrogations d'un moraliste de toujours [...]. Georges Friedmann, c'est aussi un rire de bon cœur, entraînant. Le rire de celui qui s'amuse d'avoir déjoué le piège, de celui à qui on ne la fait pas. Plus encore, le rire qui dit la présence, la connivence, l'amitié [...]. Les sociologues savent aussi la grande part de sa vie qu'il consacra à l'organisation de leur travail collectif, comme directeur du Centre d'études sociologiques, inspirateur de la revue *Sociologie du travail*, membre du comité de direction des *Annales*, créateur du Cemas (centre d'études des communications de masse), devenu Cetsas, président de l'Association internationale de sociologie, organisateur, avec Pierre Naville, du grand *Traité de sociologie du travail* [...]. Ce qui m'apparaît comme le fil conducteur de sa réflexion et de son existence est son effort pour sauver l'espérance des ruines des constructions sociales et idéologiques [...]. Il fut un sceptique avide de foi, un idéaliste à la critique corrosive, un agnostique proche des religions. Il ne cessa jamais de croire à l'avenir, même quand il refusait tous ses visages. »

Alain TOURAINE, allocution prononcée lors des obsèques de Georges Friedmann au Père-Lachaise, le 21 novembre 1977. Reproduit dans *Sociologie du travail*, n° 1/1978.

fabriquer un produit, avec une forme juridique précise. C'est l'un des points à la fois de séparation entre la sociologie du travail et celle de l'entreprise, et l'un des éléments faibles de l'approche qui sera celle de nombreux sociologues pendant des décennies.

La position de Friedmann résulte, semble-t-il, d'abord de la centration des approches sur les conséquences des évolutions techniques sur le travail. La sociologie du travail sera une analyse des rapports sociaux dans et par le travail. Pour Georges Friedmann, il existe une relation presque mécanique entre l'évolution des technologies et celle des postes de travail. On peut, pour résumer en quelques traits son ouvrage le plus célèbre, *Le Travail en miettes* [Friedmann, 1956], dire que :

- l'évolution technologique entraîne une diminution des tâches manuelles d'exécution et la multiplication des tâches spécifiques d'analyse, de documentation, des tâches « symboliques » ;

- le fait que l'appareil de production soit de plus en plus complexe entraîne la perte de responsabilité active et créatrice de l'ouvrier au profit des techniciens ; la disparition de la spontanéité dans le travail, ce qui signifie des relations de plus en plus dépendantes et contrôlées ; une répartition fonctionnelle des tâches à l'intérieur d'ensembles intégrés (l'équipe restreinte se substitue à un réseau plus lâche) ;

- ainsi, la responsabilité est nettement distinguée de l'initiative et de l'autonomie et tend à se réduire à l'exécution de consignes.

Friedmann analyse l'« aliénation dans le travail » comme dépersonnalisation du travail, éclaté en tâches interchangeable, anonymat et défaut d'intégration à l'entreprise, sentiment, chez l'ouvrier, de ne jamais pouvoir achever une tâche, absence de participation.

Par rapport à la phase antérieure d'organisation de la production, la nature du travail évolue du travail qualifié, où le même ouvrier exécutait une tâche, qui était encore pour une grande part sur le modèle artisanal antérieur, vers un travail parcellisé et sans responsabilités. Dans son analyse, Friedmann a toujours implicitement en tête l'« âge d'or de l'artisanat ». Il écrit, par exemple, qu'on assiste à un déclin « des métiers globaux fondés sur une

culture technique et la fierté de l'achèvement d'un produit » [1946]. L'idée qu'il est possible d'améliorer les relations de travail en recomposant les tâches continuera à faire son chemin. Elle sera particulièrement développée au cours des années soixante-dix. Un peu plus tard, c'est celle de faire participer le travailleur à la réflexion sur l'organisation du travail qui se développera, nous arrivant du Japon *via* les États-Unis, sous la forme des cercles de qualité. Plus tard encore, les lois Auroux de 1982 auront pour objectif de favoriser l'expression directe des travailleurs sur les conditions de vie et de travail dans l'entreprise.

Tâches éclatées. Apprentissage dégradé

« La confection est une des branches modernes de la production industrielle où l'éclatement des tâches a été le plus poussé. Les psychotechniciens anglais citent souvent le cas d'une entreprise des Midlands où la fabrication du seul *gilet* pour complet masculin avait été morcelée en plus de 65 postes de travail différenciés. Mon usine hollandaise avait suivi le même courant et, pour ce qui est du veston, lors de ma visite, le nombre des postes, qui était déjà de 40 en 1932, était passé à 54, avec réduction du temps global de fabrication. La division des opérations, dans toutes les entreprises de confection de quelque importance, a pris, ce qui est normal, la forme du travail à la chaîne et entraîné un *planning* rigoureux. Toute la pensée du travail se trouve absorbée dans sa préparation, qui va jusque dans le moindre détail. "Coudre et piquer sur nos machines n'est pas difficile, dit un chef d'atelier. Ce qui est difficile, c'est de préparer les opérations." Le travail du modéliste est particulièrement élaboré et minutieux. S'il s'agit d'une robe, par exemple, il "crée" dans le tissu choisi,

ou plutôt, expérimente ; deux piqueuses exécutent d'après ses indications ; puis le bureau d'études examine ce premier projet sous trois angles : 1) la qualité du tissu en fonction des opérations à effectuer ; 2) la difficulté de celles-ci, en particulier de la coupe et de la couture sur machines ; 3) l'intérêt commercial : où, sur quels marchés la robe serait-elle vendable ?

On cherche ensuite à simplifier la robe, et c'est là une tâche du bureau de préparation [...]. Le bureau d'études, une fois le modèle définitivement "composé" et sélectionné, dresse la liste des opérations qui seront effectuées à la chaîne et en établit les fiches détaillées, au 1/100^e de minute [...]. La répartition du travail, la place des ouvrières, la cadence de la chaîne sont donc fixées par le bureau d'études. La responsabilité du "chef de chaîne" (une ancienne ouvrière ayant de l'autorité et de l'expérience) se réduit à décider du poste où elle utilisera telle ou telle de ses ouvrières. »

Georges FRIEDMANN, *Le Travail en miettes* [1956].

Par ailleurs, pour Friedmann, comme pour beaucoup de ses successeurs, l'entreprise est indépendante des individus qui la composent. Elle n'est pas un rapport, mais une série de formes juxtaposées : la technique, la forme juridique, les travailleurs. On peut donc modifier totalement les modes opératoires sans que se transforme la population qui travaille autrement qu'à travers une adaptation des individus aux nouvelles façons de travailler. Le postulat d'une entreprise aux contours transparents, dans laquelle serait totalement enfermée l'évolution technique, va dominer la sociologie du travail jusqu'au début des années quatre-vingt. En fait, l'entreprise sera plutôt mise entre parenthèses.

Pierre Naville et l'automation

Pierre Naville écrit ses premiers ouvrages à peu près à la même époque que Georges Friedmann. Il part, lui aussi, d'une analyse des transformations du travail et de son organisation. Pourtant, son approche et ses conclusions sont très différentes. Il étudie l'évolution des relations collectives de travail à travers l'ensemble des activités, et non à partir du seul travail considéré comme directement productif. Il considère que la dissociation progressive entre organisation humaine et techniques de production est une conséquence directe de l'automatisation des processus productifs, ou automation. Il réfléchit à la fois sur les composantes de la qualification du travail, et sur l'organisation sociale de la production. Il entend « replacer la technologie à sa vraie place, comme production de la société et non comme moteur de l'évolution sociale » [Dadot, 1997]. Pour lui, il n'est possible d'isoler ni la relation homme-travail, ni l'entreprise, d'une approche générale de la société. En d'autres termes, il existe une relation entre division sociale et division technique du travail, ce qui renvoie d'ailleurs aux approches des précurseurs, Adam Smith, Marx et Durkheim, qui, malgré toutes leurs différences, se rejoignent sur ce point.

À l'époque de ses principales recherches sur la qualification [1956] et sur l'automation [1961], Pierre Naville constate d'abord que les automatismes nouveaux n'existent que dans certains secteurs limités. Il met en évidence la séparation croissante

Pierre Naville

« La déconnection de l'acte humain et de l'opération mécanique analysée par Naville il y a plus de trente ans, pensée et prévue plus encore qu'observée, est désormais partout visible, et continue à développer ses conséquences. Les thèses que Pierre Naville soutenait alors, seul ou presque, sont à présent celles de tout le monde, et les mots mêmes qu'il utilisait demeurent les plus efficaces pour saisir, pour classer, pour ordonner les réalités d'aujourd'hui.

Pourtant, Pierre Naville [...] n'était pas sociologue d'origine [...]. Ses recherches avaient jusqu'alors visé à fonder, à développer, à appliquer les théories behaviouristes, théories dont on découvrira peu à peu l'importance dans l'élaboration de sa méthode [...]. En devenant sociologue, sous la pression des circonstances [...], Pierre Naville accomplissait pourtant un itinéraire raisonné. Si la psychologie du comportement s'était imposée à lui, c'était d'abord parce qu'elle était la seule possible dans les sciences sociales. L'élaboration qu'il en avait faite, dans l'étude de l'orientation professionnelle, par exemple, s'attachait déjà à l'élucidation des itinéraires humains dans les contraintes du travail, et aux équivoques qu'introduisent dans cette analyse les notions de liberté et de déterminisme [...].

Toute science étant le résultat d'un effort collectif, il a entrepris, tout au long de sa carrière, de rassembler. C'est ainsi qu'il a fondé les *Cahiers d'étude de l'automation et des sociétés industrielles*, que le CNRS interrompt

sans beaucoup d'explications ; puis la revue *Épistémologie sociologique* qui n'eut pas un meilleur sort. Le groupe d'épistémologie fut, quelque temps, un des rares lieux de rencontre ouvert à tous les chercheurs. *L'Automation et le travail humain* (1961) est le compte rendu d'un travail d'équipe, dont *Vers l'automatisme social* (1963) tire les conclusions. Le *Traité de sociologie du travail*, dont Naville a écrit une bonne part, devait, selon lui, instaurer, dans la communauté des sociologues, un débat fondateur. Espoirs en grande partie déçus : ce souci de réunir l'a, en toute logique, isolé. Le principe qu'il s'était donné de connaître et de discuter toutes les thèses, même les plus éloignées de ses propres positions, passait pour agressif [...].

Il n'a pourtant pas changé de conduite, parce que sa pratique correspondait aux exigences d'une méthode. La science est une construction intellectuelle où le fait peut être anticipé par la déduction, et ne s'assure que par elle, mais où chaque observation met à l'épreuve l'édifice entier [...]. La puissance de cette méthode nous étonne encore. Il nous reste à nous l'approprier, pour pouvoir mettre à profit le reste de l'œuvre de Pierre Naville, et d'abord les sept volumes du *Nouveau Léviathan* où se prolongent ses analyses antérieures. Dans ces volumes, il analyse le nouveau monde qui se constitue en même temps que la nouvelle façon de produire. »

Pierre ROLLE, « Pierre Naville », *Sociologie du travail*, n° 3/ 1993.

entre processus automatiques de production et activité humaine. Dès cette époque, il insiste sur l'autonomie des techniques, qui rompt le rapport direct du travailleur et des processus de production. On ne comprendra pleinement que trente ans plus tard les implications de ces analyses, effectuées à une époque où l'on pouvait espérer une recomposition du « travail en miettes », et où, en tout cas, l'évolution des technologies était souvent analysée comme progrès technique, avec des effets bénéfiques sur les conditions du travail humain.

L'équilibre entre les différents secteurs d'activité, surtout dans certains grands établissements, tels que Renault ou l'industrie chimique, est difficile à organiser. C'est l'une des raisons pour lesquelles la gestion des rapports de travail doit être effectuée au niveau de l'ensemble de l'entreprise. Naville étudie également, de ce point de vue, la répartition et l'évolution du volume d'emploi entre secteurs de production et de contrôle ou de surveillance des opérations, ainsi que les transferts de postes entre établissements et entre entreprises. Dans la mesure où l'automation est un processus en évolution permanente, les stratégies d'emploi des entreprises ne peuvent être dissociées de l'ensemble des politiques d'emploi et du marché du travail dans la branche et dans le pays. « Pierre Naville interroge le réel, cherche des repères objectifs, des moyens de classer les phénomènes, pour mesurer leur importance, afin, sinon d'établir des jugements de fait, du moins de poser des hypothèses et de construire des données incontestables » [Dadoy, 1997].

Surtout, Pierre Naville considère que l'entreprise ne peut être isolée de l'ensemble des rapports sociaux. Les rapports de travail, écrit-il, occupent une place constitutive dans la société. Le travail est « le soubassement sur lequel s'appuie le développement [...] des sociétés, c'est le mode social le plus profond de persévérance dans l'être (Spinoza), puisque, sans lui, ni production, ni reproduction, ni surtout élargissement des moyens de vivre, ne sont concevables » [in Friedmann et Naville, 1961, t. 1]. « L'évolution technique est insérée dans une structure sociale [...]. C'est dans l'organisation industrielle telle qu'elle existe actuellement qu'il faut chercher le lieu où se greffent, sur les exigences générales de la technique, les impératifs de la structure sociale : c'est ainsi que la division du travail, commandée d'en haut, utilise les caractéristiques de l'outillage

moderne, tout en rendant difficile l'adaptation vivante de la collectivité ouvrière au milieu technique » [P. Naville et P. Rolle, *in* Friedmann et Naville (éds), 1962, t. 2]. Telle est donc la principale différence entre les deux fondateurs de la sociologie du travail en France : alors que Georges Friedmann « s'interroge d'abord sur l'incidence de la technique sur l'homme », Pierre Naville « cherche à appréhender les interactions concrètes entre modes de production et rapports sociaux, dans leur construction sociale permanente. Pour lui, la sociologie du travail est une sociologie des travailleurs, dans une société dominée par le salariat » [Dadoy, 1997].

Consolidation et professionnalisation

Les années cinquante et soixante sont une époque de forte réindustrialisation, encore marquée par l'après-guerre, et dont le maître mot est changement technique, souvent qualifié de « progrès ». C'est aussi une ère où l'on pouvait penser que la croissance économique durerait sans fin. La forte implication de la puissance publique, ainsi que d'organisations supra-nationales (la communauté charbon-acier) dans cette phase de l'évolution économique se traduit, dans le monde de la recherche, par d'importantes « commandes ». Il s'agit, pour les sociologues, d'analyser les transformations du travail et d'indiquer des voies pour une amélioration de la condition ouvrière, qui pourrait profiter de la modernisation des structures de production et des gains de productivité, et ne pas être seulement aggravée par la déqualification du travail.

La sociologie du travail connaît, au début de la décennie soixante, un étonnant développement marqué par la création, en 1958, de la licence de sociologie, qui s'autonomise ainsi à la fois de la philosophie et de la psychologie sociale, ainsi que de la revue *Sociologie du travail*, appelée à devenir une des principales revues françaises de sociologie, et des *Cahiers d'étude de l'automation*. Plusieurs instituts de recherche voient le jour : Institut des sciences sociales du travail (dès 1952), dirigé par Yves Delamotte, Laboratoire de sociologie industrielle (Alain Touraine), Centre de sociologie des organisations (Michel Crozier).

À la suite des travaux pionniers de Pierre Naville et de Georges Friedmann, de jeunes sociologues, dont beaucoup

Traité de sociologie du travail

Le Traité de sociologie du travail, ouvrage collectif en deux tomes, publié sous la direction conjointe de Georges Friedmann et de Pierre Naville en 1961-1962, naît en partie d'un désir de trouver une définition de la discipline que n'offrait pas, par exemple, la revue *Sociologie du travail*, fondée en 1959. Cependant, la phrase, constamment reprise, de Georges Friedmann qui, dans son introduction, présente la sociologie du travail comme « l'étude de toutes les collectivités humaines qui se constituent à l'occasion du travail », apparaît surtout comme un plus petit commun dénominateur, permettant de rassembler dans un même ouvrage un kaléidoscope de recherches sans unité théorique. Le *Traité* n'a, d'ailleurs, pas connu de direction homogène : sa coédition par deux auteurs, Friedmann et Naville, qui n'ont pas les mêmes postures théoriques, rendait difficile, voire impossible, toute discussion au fond.

Les grands thèmes du Traité

I – *Définitions et méthodes*. L'objet ; la méthode ; sociologie du

travail et sciences sociales ; sociologie du travail et sciences de l'homme.

II – *Industrie, population, emploi*. Population active ; orientation et formation professionnelles ; répartition de la main-d'œuvre (au niveau national, par type d'emploi, CSP, groupe ethnique, sexe, âge) ; le chômage ; lieu de travail et résidence ; évolution technique et ses incidences sur la vie sociale ; progrès technique, évolution du travail et organisation de l'entreprise.

III – *L'entreprise*. Pouvoir et décision ; structure et organisation.

IV – *Valeurs et attitudes*. Valeur du travail ; moral et satisfaction au travail ; psychopathologie du travail ; mouvement ouvrier et conflits du travail ; relations collectives et règles juridiques du travail et de la sécurité sociale.

V – *Le travail et la civilisation industrielle*. Classe ouvrière et société globale ; le travail dans les régions en voie d'industrialisation ; travail et guerre ; vie familiale et budgets ; travail et loisirs ; tendances d'aujourd'hui, perspectives de demain.

faisaient partie du Centre d'études sociologiques, alors dirigé par Friedmann, entreprennent des recherches de terrain, presque toujours monographiques et peu soucieuses de théorisation. Largement centrées sur les ateliers de la grande industrie, les recherches analysent l'évolution du travail en relation avec l'évolution des techniques de production : parcellisation des tâches, à la suite de Friedmann, conséquences de l'automatisation, à la suite de Naville.

Selon Jean-René Tréanton [1986], le chapitre sur la sociologie industrielle dans le *Traité de sociologie*, sous la direction de Gurvitch, et le *Traité de sociologie du travail*, sous la direction de Friedmann et Naville, reflètent plutôt l'état de la sociologie du travail en 1955-1960. Ils sont donc en décalage par rapport à la recherche en train de se faire, d'autant plus que certains chercheurs, qui marqueront d'un poids important les périodes suivantes, n'y occupent qu'une place seconde.

Dominique Monjardet (*in Le Travail et sa sociologie* [1985]), ne voit dans ces *Traités* « qu'une série de thèmes, d'objets [...] [qui] forge une acception extrêmement descriptive de la sociologie du travail, définie par ses objets ». Alors que le *Traité* dirigé par Gurvitch [1958] met en scène une sociologie académique, à visée théorique et destinée d'abord à la communauté scientifique, le second présente une sociologie de terrain, visant « un autre marché scientifique [...] les "forces vives", les grandes organisations professionnelles et les grandes administrations ».

Bernard Mottez [1971] limite, pour l'essentiel, et volontairement, son propos aux recherches sur et dans l'entreprise industrielle. Après avoir résumé l'organisation scientifique du travail de Taylor et Ford, il consacre un chapitre aux relations humaines et aux débats qu'elles ont suscités, pour analyser ensuite la sociologie des organisations et ce qu'elle doit aux relations humaines. La moitié environ de l'ouvrage est consacrée aux thèmes qui relèvent plus spécialement de la sociologie industrielle : travail et technique, sociologie de la rémunération.

Il s'agit d'abord, en cette période de consolidation, de faire ressortir l'autonomie de la sociologie du travail par rapport à celle des organisations. Si une telle stratégie doit être comprise comme auto-affirmation, elle contribue non seulement à lui conférer une autonomie, mais à postuler qu'elle possède des fondements théoriques propres. Il affirme, dès le début de son ouvrage : « Pendant de longues années, la sociologie industrielle a apporté à la théorie sociologique au moins autant qu'elle lui a emprunté » [1971]. Pierre Rolle, au contraire, qui intitule son ouvrage paru la même année *Introduction à la sociologie du travail*, remet totalement en cause la spécificité de cette branche de la discipline, et lui dénie tout fondement théorique propre.

Il est vrai que le développement rapide de la sociologie du travail ne s'est pas appuyé sur une réflexion théorique spécifique.

Sociologie industrielle, sociologie du travail, sociologie des organisations

C'est Georges Friedmann qui, dans le *Traité de sociologie*, paru sous la direction de Georges Gurvitch [1958], présente le plus clairement la position de la sociologie industrielle. Le *Traité* lui réserve d'ailleurs une place spécifique : avec la sociologie économique, elle est la seule à occuper un chapitre entier. Il en définit l'objet comme « n'étant pas seulement l'entreprise et sa vie interne, mais *l'ensemble de la société industrielle* en tant que telle [passage souligné par l'auteur] [...]. Saisissant une réalité complexe, elle s'efforce d'en comprendre les structures en mouvement ».

D'une période, et même d'un pays à l'autre, les termes qui nomment cette partie de la sociologie qui traite du travail ne sont pas les mêmes. En France, d'abord nommée sociologie industrielle, dans le *Traité de sociologie* [1958], elle devient sociologie du travail dans le *Traité* du même nom, en 1961-1962. En Allemagne, elle reste encore aujourd'hui sociologie industrielle (*Industriesoziologie*). Cette incertitude dans les désignations dissimule des controverses passionnées entre chercheurs, et des désaccords sur leur position par rapport aux réalités sociales qu'ils analysent.

Pourquoi Bernard Mottez a-t-il nommé le petit ouvrage qu'il publie en 1971 *La Sociologie industrielle* et pas *La Sociologie du travail* ? Le *Traité de sociologie du travail* était paru dix ans plus tôt, la dénomination des laboratoires de recherche avait également changé. Il croit pourtant nécessaire de maintenir ce terme, et il s'en explique : il s'agit moins de la définir comme « l'application à l'industrie de la

démarche sociologique », que de se situer dans le cadre d'une analyse de l'entreprise, par rapport à – sinon contre – une sociologie des organisations. Cette dernière s'applique à étudier l'entreprise comme une organisation où se réalise le travail productif, mais se réfère moins au travail qui s'y réalise qu'au système de règles qui préside à tout groupe humain organisé. On comprend donc l'enjeu qu'a représenté, à cette époque, la revendication d'une spécificité de la sociologie appliquée au travail : industriel veut dire ici, tout simplement, travail, et pas environnement de la production ; c'est une façon de se démarquer fortement des approches fonctionnalistes qui inspirent la sociologie des organisations, mais aussi, plus généralement, d'autres disciplines. « Nous ne parlons pas des relations professionnelles [...]. À tort ou à raison, ce domaine extrêmement vaste, fortement marqué par la pensée économique et juridique, s'est constitué de façon relativement autonome par rapport à la sociologie industrielle classique » [Mottez, 1971]. Parler de sociologie industrielle, et pas de sociologie du travail, dans cet esprit, cela signifie revendiquer l'autonomie de l'approche plus que du champ d'analyse.

On peut considérer que c'est à partir du congrès mondial de sociologie de Varna (1970) que la séparation entre la sociologie du travail et celle des organisations devint très visible. C'est ainsi que se sont développées parallèlement, sans véritable point de rencontre, deux branches de la sociologie, dont l'une étudiait les organisations, comme toute autre institution sociale,

produisant des relations, mais sans que la spécificité des rapports de travail soit toujours prise en compte. Bien entendu, cette sociologie des organisations portait souvent sur des entreprises de production. L'une des premières recherches de ce type fut celle de Michel Crozier [1963], qui portait sur la manufacture des tabacs (Seita) et sur les chèques postaux. Les sociologues du travail analysaient, pour leur part, l'organisation du travail et les relations qui se créent à son propos

sans beaucoup se soucier des structures d'entreprise. Ainsi, d'un secteur à l'autre de la discipline, des aspects différents furent mis en avant : dans l'analyse des systèmes de relations professionnelles, l'État et la législation qu'il met en place, dans la sociologie des organisations, les systèmes de pouvoir, dans la sociologie du travail, l'incidence des politiques patronales sur l'organisation sociale. Une telle coupure mit des années à s'atténuer, et il en demeure de fortes traces.

Cette controverse durera des années, et connaît encore des prolongements. L'opposition entre points de vue est, pour une grande part, liée à la concentration des recherches dans l'entreprise, ce qui rend beaucoup de chercheurs aveugles aux conditions économiques et sociales générales dans lesquelles se réalise le travail. Plus précisément, il s'établit une coupure entre recherches de terrain effectuées par les sociologues du travail et réflexion générale sur la société. La division du travail s'est installée au cœur de la sociologie du même nom, ce qu'exprime Claude Durand : « Division du travail entre ceux dont la fonction était de penser et d'élaborer la théorie, et les chercheurs de terrain qui produisaient des résultats à raison d'une recherche tous les deux ans » (*Sociologie du travail*, n° 1/1980).

Les deux principales exceptions sont Pierre Rolle, à la suite de Naville, d'une part, et Alain Touraine, de l'autre. Ce dernier, historien de formation, ébauche une approche, qu'il nommera plus tard « sociétale », de l'évolution du travail. Ses premières recherches portent sur *Le Travail ouvrier aux usines Renault* [1955]. À partir de l'évolution de la machine-outil, il élabore un schéma d'évolution du travail, dont la première phase (A) repose sur un travail professionnel, où l'ouvrier a le choix de ses outils, de ses méthodes et des gestes qu'il accomplit. À cette phase d'autonomie ouvrière succède le travail à la chaîne de l'industrie de grande série, mise en place par Taylor et Ford, et qui caractérise notamment les usines Renault, au moment où il les étudie. C'est la phase qu'il nomme B. Enfin dans la phase C, ou système technique de travail, les travailleurs n'effectuent plus de

production matérielle, mais de la surveillance, du contrôle et de l'entretien. On peut considérer la transformation du pétrole, dès cette époque, comme le prototype de ce moment de l'évolution du travail.

Alain Touraine considère les processus de production comme indicateurs d'un état des rapports sociaux. Le travail et la société qui se constitue autour de lui dépassent largement les seules relations de salariat. Il est à la fois la situation matérielle, caractérisée par l'état des forces productives ; le système économique dans lequel il s'organise en relations, c'est-à-dire les formes de production, de répartition, de consommation ; enfin l'innovation et son contrôle. C'est le travail, ainsi défini comme un ensemble de relations, par ailleurs en constante évolution, qui produirait la société, telle qu'on peut l'analyser à un moment donné [Touraine, 1965, 1966]. Les trois phases de l'évolution professionnelle, telles qu'il les décrit, tiennent compte à la fois de la capacité d'autonomie du travail et de l'organisation de l'entreprise, et sont liées à un état donné du système économique et social. Pour lui, le conflit dans les sociétés, qu'il est l'un des premiers à nommer « postindustrielles », ne sera plus fondé en premier lieu sur les rapports de production et sur la propriété des moyens de production, qui deviendra alors secondaire, mais sur le capital intellectuel, les relations à l'innovation et à son contrôle.

Dès le *Traité* [Friedmann et Naville (éds), 1961-1962], Pierre Naville et Pierre Rolle plaçaient également la relation entre changement technique et évolution du travail dans une perspective historique, directement inspirée, elle, du marxisme. Les principes de base de cette approche seront formalisés par Pierre Rolle [1971 ; 1988]. Il part, comme Touraine, des relations qui s'organisent à partir du travail, et considère que les relations de travail évoluent avec la forme de société. Mais, chez Touraine, l'élément essentiel de domination n'est plus, dans la société postindustrielle, le capital économique et financier, mais la capacité d'innovation. Au contraire, Naville et Rolle analysent comment évolue, d'une forme de société à l'autre, le pouvoir né de relations qui sont, dans tous les cas, fondées sur la possession de moyens de production.

Les sociologues mettent tous en question les principes tayloriens d'organisation du travail et la psychologie de l'atelier ou de l'entreprise selon Mayo, qui tiennent pour acquis le système

économique existant, sans le remettre en cause. Mais, si la critique de Mayo et des relations humaines a servi de base à la fondation de la sociologie industrielle en France, elle correspond, le plus souvent, à un souci de ne pas isoler l'entreprise de la société plutôt qu'à une mise en question des bases de cette société. Les ouvrages de Rolle et de Mottez [1971] illustrent bien cette opposition. Pierre Rolle critique la validité même du cadre de l'entreprise pour comprendre les rapports sociaux liés au travail, et consacre d'ailleurs un seul chapitre au travail dans l'entreprise, alors que celui-ci occupe environ la moitié du livre de Mottez. Ce dernier insiste surtout sur les recherches consacrées à l'organisation du travail, sur la résistance au changement et le freinage de la part des travailleurs et sur la conscience ouvrière. Bien plus que de découpages différents de la réalité sociale du travail, il s'agit donc de conceptions différentes des champs et des perspectives de la recherche sur le travail.

Un autre élément important d'opposition, en partie lié au premier, concerne la neutralité ou non de l'enquête d'opinion, qui, plus que l'observation, constitue alors l'instrument dominant des recherches sur le travail : dans quelle mesure le chercheur fait-il passer son propre regard dans la façon dont il pose les questions, et influence-t-il, de ce fait, les réponses que lui apporte l'interviewé ? Ces thèmes et celui de la place de la qualification dans l'organisation et la hiérarchie du travail font l'objet de nombreux développements chez les deux auteurs.

Les méthodes et leur évolution

Existe-t-il une méthode spécifique à la sociologie du travail puisqu'il s'agit d'une branche de la sociologie, se demande Pierre Naville au début du *Traité* [Friedmann et Naville (éds), 1961-1962]. La nécessité d'approches spécifiques n'est apparue qu'avec l'avènement du travail comme aspect central, c'est-à-dire dans la société industrielle. Mais « une méthodologie complète en sociologie du travail est encore loin d'être élaborée, d'autant moins qu'elle ne l'est pas non plus en sociologie générale ». Il adresse donc une critique aux balbutiements de l'ensemble de la discipline. Pourtant, dans la période qui débute avec les années cinquante, les recherches sur le travail

sont en pointe. La sociologie du travail a su, dès ses débuts, déceler les problèmes nés du et autour du travail, « alarmer », exiger première des méthodes en sociologie, écrit Jean-Claude Combessie [2001]. Mais à une multiplicité de méthodes (des différentes formes d'observation aux grandes enquêtes statistiques) se joint une certaine difficulté à relier l'analyse de terrain à un niveau suffisant de théorisation. C'est pourquoi l'aspect le plus crucial pour l'évolution de la discipline est sa capacité à théoriser et à cumuler ses acquis.

La sociologie du travail à ses débuts s'est partagée entre deux orientations : des analyses de pratiques concrètes de travail, fondées sur un travail de terrain, de même type que celles de l'ethnologie, mais dont l'empirisme reposait souvent sur des bases théoriques très faibles ; des enquêtes par questionnaires, qui sont rapidement devenues un moyen privilégié de recherche, dans la mesure surtout où elles paraissaient scientifiquement plus fiables. C'est aussi au cours des années soixante que les débuts du traitement informatique ont permis de reculer les limites techniques des questionnaires et que des organismes publics ont permis le financement de grandes enquêtes. Des mesures de plus en plus rigoureuses de tout ce qui concerne le travail devaient permettre d'en cerner les conditions et les limites et d'en prévoir l'évolution. Mais, à mesure qu'on affinait les techniques de mesure, on s'éloignait aussi des personnes interrogées et de leurs propres perceptions : le chercheur substituait trop ses propres approches à celles des travailleurs, critique qui ne cessera pas au cours des décennies suivantes : la discipline reste marquée par une certaine bipolarisation entre observation et questionnaires, même si l'esprit dans lequel ils sont désormais conduits a beaucoup évolué [Noiriel, 1984].

L'un des tournants essentiels apparaît à la fin des années soixante, alors que la sociologie du travail est en phase de consolidation et d'affirmation. Elle est, à la veille de mai 1968, en pleine ébullition. Les grèves massives sont, pour leur part, les premiers indicateurs de la réaction des travailleurs à l'évolution profonde en train de se faire dans les structures productives. On a surtout porté attention au mouvement étudiant, mais, au total, près de dix millions de travailleurs furent en grève pendant plus d'un mois, grèves généralement accompagnées d'une occupation des lieux de travail. Les assemblées de travailleurs ont mené

des réflexions soutenues, non seulement sur le travail et les salaires, mais aussi, très souvent, sur l'organisation de la production et des marchés [Dubois, Erbès-Seguin *et al.*, 1971]. Or, c'est à partir de 1963, c'est-à-dire des débuts du Marché commun, de l'ouverture des frontières et des premières internationalisations importantes du capital de grandes entreprises françaises, que se dessine cette mutation structurelle, dont les effets sur le travail restent longtemps masqués par la poursuite de l'expansion économique. Le chômage est alors perçu comme une phase passagère, nécessaire à la modernisation économique. C'est sans doute aussi l'une des raisons pour lesquelles on constatera plus tard que de nombreuses recherches empiriques effectuées avant 1968 sur le travail, les relations professionnelles et les grèves n'avaient pas eu les moyens d'appréhender les évolutions en cours. En particulier, l'impact du recours aux immigrés dans la production et le renforcement sensible de la taylorisation ne sont pas, alors, perçus comme susceptibles de poser des problèmes.

Les « événements de Mai » avaient été précédés d'une recherche sur l'action syndicale dans les entreprises, prolongement et illustration des théories de Touraine, et dont les premiers résultats paraissaient au moment où éclatait le plus grand mouvement de grèves de la période contemporaine (*Sociologie du travail*, n° 2/1968). Cette recherche, effectuée en 1964-1965, fut d'une grande ampleur par le nombre des questionnaires (1080) et leur traitement informatisé – l'une des premières en France de cette importance. Les entretiens ont été réalisés auprès de militants des trois principaux syndicats ouvriers, dans plus de deux cents entreprises. Elle analysait, sous différents angles, le syndicalisme comme mouvement social, mais avec des revendications différentes selon les phases (tourainiennes) d'évolution de la production, le type d'employeur et la forme de conscience ouvrière, trois éléments en interrelation. Six types de syndicalisme s'en dégagent, dont les plus importants sont le syndicalisme de métier, qui ne subsiste qu'à l'état de traces, le syndicalisme de classe, qui caractérise le travail à la chaîne, et deux formes plus clairement contemporaines : le syndicalisme de négociation contractuelle et le syndicalisme gestionnaire, qui revendique la participation aux décisions non seulement dans l'entreprise, mais aussi au niveau national. Sont analysés, à

partir de ce schéma général, les formes et contenus de l'action syndicale (Claude Durand), les thèmes revendicatifs (Éliane Baumfelder), les moyens organisationnels internes des syndicats (Sabine Erbès-Seguin) et les idéologies des militants (Daniel Vidal).

Cette recherche n'avait pourtant pas permis de déceler les signes annonciateurs des grèves de 1968. Il y a certes toujours eu, ainsi que le rappellent périodiquement les responsables syndicaux eux-mêmes, une certaine imprévisibilité dans le déclenchement des grèves. Or la recherche portait sur des militants syndicaux d'entreprise, plus ou moins entraînés, selon les personnes et leur appartenance syndicale, à replacer leur action dans une perspective générale. Il existe, de plus, un décalage, inévitable, mais souvent trop long, entre l'occurrence d'événements sociaux et leur analyse. Toute recherche a besoin d'un recul lui permettant de s'appuyer sur des données et des hypothèses forgées dans la théorie et les expériences de recherche précédentes. Le temps nécessaire à l'enquête et à la publication de ses résultats est, lui aussi, assez long. Or l'événement n'attend pas que le chercheur soit prêt... La recherche sur l'action syndicale l'a montré.

Ce décalage entre recherche et mouvement social a conduit les chercheurs à s'interroger non seulement sur la signification du phénomène de la grève, mais aussi sur l'efficacité de la méthode des questionnaires comportant un grand nombre de questions « fermées », c'est-à-dire dans lesquelles les personnes interrogées ne peuvent que choisir entre des réponses préparées par les enquêteurs. De cette époque date la réticence que manifestent désormais beaucoup de sociologues à leur utilisation ainsi que l'attention accrue qu'ils portent aux conditions de leur propre activité.

À partir de la fin des années quatre-vingt, une nouvelle vague d'automatisation et d'informatisation de la production ainsi que la forte montée du chômage incitent à réanalyser les conditions de travail et d'emploi. C'est aussi à partir de cette époque que l'on commence à parler de crise de la sociologie du travail. On pourrait émettre l'hypothèse que les pouvoirs publics avaient cru que la sociologie du travail allait apporter des solutions à la crise économique – position finalement peu différente de celle du ministère du Travail des années cinquante. L'échec fut parfois

imputé à l'absence d'engagement des chercheurs, pourtant incompatible avec une posture scientifique, comme l'ont montré les nombreuses discussions qui tendent à renaître avec chaque mouvement social.

Est-ce un échec ou une nécessaire différence d'approche entre chercheurs et administrateurs ? L'objectif de la direction des sciences de l'homme et de la société du CNRS en 1990-1991 fut de casser la sociologie du travail, pour mieux lancer les sciences de la gestion, c'est-à-dire la sociologie appliquée. Or, c'est précisément à l'époque où la sociologie du travail est sortie d'une phase de constitution, ce qui la met en situation de mieux théoriser ses acquis et ses problèmes, et la conduit à se rapprocher des autres secteurs de la discipline, qu'est organisé un fractionnement administratif des structures de recherche. Au CNRS, sociologie du travail et sociologie des organisations sont séparées de l'essentiel de la sociologie et regroupées avec la science politique. Sont par ailleurs créés à l'Université d'assez nombreux postes spécialisés en sociologie du travail.

Mises en perspective

Les problèmes liés au travail et, surtout, à l'emploi ont désormais acquis une dimension politique qu'ils ne possédaient pas jusqu'alors. On s'achemine, très lentement, vers une redéfinition de la relation d'emploi et on demande aux recherches d'œuvrer plus activement dans ce sens. La définition de la sociologie du travail devrait être aisée, tant elle s'est auto-analysée au cours des années, et dès ses débuts, au milieu des années cinquante. Mais, paradoxalement, si ses terrains se sont considérablement élargis, si on considère qu'elle a donné une impulsion décisive à la sociologie de l'après-guerre, nul n'est parvenu à en donner une véritable définition. Faut-il en conclure qu'elle n'a pas de réelle autonomie ? On verra que ce fut et reste encore en partie faux.

Tirailée entre l'analyse des politiques de mise au travail, celle des organisations où s'effectue le travail et celle des relations qui en naissent, discipline de terrain qui emprunte à d'autres ses méthodes, elle doit conquérir une place à l'intérieur de la sociologie. Son ambition théorique apparaît immense : être

l'instrument principal d'analyse de la société industrielle. Pourtant, les sociologues capables de lui faire franchir le pas théorique nécessaire sont peu nombreux. Comme le remarque un observateur étranger et attentif de la sociologie française du travail (cf. Düll, in *Sociologie du Travail*, n° 1/1980) : « Une discipline qui, tout en se professionnalisant [...], devait justifier de son "utilité" pour la société, ne pouvait que difficilement satisfaire à une [...] exigence critique envers son objet [...]. Il s'agit là d'un problème de fond de notre discipline, qui se pose, toujours et partout, là où les sociologues abordent le travail industriel et sa transformation. »

Rencontres et bilans

De nombreuses rencontres entre chercheurs ont lieu depuis 1977. Le Groupe de sociologie du travail (GST) a organisé trois colloques entre 1977 et 1985, dont les Actes ont été publiés, respectivement sur « La division du travail » (1978), « L'emploi. Enjeux économiques et sociaux » (1982), « Le travail et sa sociologie » (1985). Le CNRS, l'Université, plusieurs départements de ministères ont soutenu ces rencontres, ainsi que des bilans sur les recherches sur les relations entre formation et emploi [Tanguy (éd.), 1986], les enjeux et formes du travail [CEREQ, 1990], des comparaisons sur l'emploi entre plusieurs pays européens (mire).

La création d'un Programme interdisciplinaire de recherches (Pirtem) en 1984 a été décisive, en incitant les chercheurs à coopérer, entre eux et entre disciplines. Des rencontres périodiques ont été organisées avec son soutien actif, ainsi qu'un bilan, intitulé « Travail : recherche et prospective », juste avant sa disparition en 1992, malgré la mobilisation de tous les acteurs concernés. L'énoncé des thèmes et de leur formulation est révélateur de l'évolution en cours :

- 1986 : La sociologie face à la « qualification ».
- 1987 : L'entreprise, catégorie pertinente de la sociologie ?
- 1989 : L'emploi, l'entreprise, la société. Débat économie-sociologie.
- 1990 : La sociologie du travail et la codification du social.
- 1991 : Les rationalisations du travail.

On constate donc un important foisonnement de réflexion et de bilans sur les recherches concernant le travail, auquel participent largement et de longue date les instituts de sociologie de l'université libre de Bruxelles (ULB) et de l'université de Liège. Ils ont, en particulier, organisé un colloque Georges-Friedmann en 1987.

Points de vue étrangers

Trois ouvrages étrangers ont paru à la fin des années soixante-dix : celui d'un Allemand, Klaus Düll [1975] et ceux d'un Britannique, Michael Rose [1979] et d'un Italien, Michele La Rosa [1979]. Leurs analyses sont, sous forme résumée, disponibles en français (*Sociologie du travail*, n° 1/1980 ; *Le Travail et sa sociologie*, ouvrage collectif, 1985). Ces regards sur la sociologie française donnent l'occasion d'une mise en parallèle avec celle de leurs pays respectifs.

1. *L'Allemagne et la France*. – Pour Klaus Düll, lors de la phase fondatrice, qui va, en Allemagne comme en France, de 1950 à 1958 environ, les sociologues allemands, contrairement à leurs collègues français, « étaient largement influencés par la sociologie générale et, dans l'après-guerre, l'école de Francfort joua un rôle important ». C'est ce que notait déjà Burkart Lutz [1959], qui mettait en relief la filiation avec les recherches de Max Weber sur l'adaptation des ouvriers dans la grande industrie, entre 1908 et 1915. La mise en place de la « cogestion », d'abord limitée, dans les années cinquante, au charbon et à l'acier, puis étendue à toute l'industrie, a permis le développement d'une sociologie, qui continue à se nommer, en Allemagne, « industrielle ». Elle a d'abord perçu l'entreprise comme « structure de coopération [...] facteur essentiel de l'intégration de l'ouvrier. [...] Elle est marquée par un apport personnel de l'ouvrier ou de l'ensemble des travailleurs. Bien plus, le rôle que joue l'ouvrier devient par là un élément essentiel [de son] statut et [de son] prestige socioprofessionnels ». Cette importance de la culture technique d'entreprise constitue une différence non négligeable avec la sociologie française.

Selon Klaus Düll, il existe, en France, un « écart manifeste entre la réflexion théorique et la recherche empirique, qui se

manifeste en particulier dans l'analyse des évolutions techniques (*Sociologie du travail*, n° 1/1980). Tout en notant une faible liaison avec la théorie sociologique générale, il considère cependant que, en sociologie du travail, « l'effort de théorisation produit par les Français » est plus important que celui de leurs collègues allemands. « Ce qui, à l'époque, frappait le chercheur étranger, c'était la tendance à poser les problèmes toujours lestés d'une réflexion historique », alors que le résultat « alliait des affirmations très globales à une approche empiriste de l'entreprise » [*Le Travail et sa sociologie*, 1985].

La recherche allemande met moins en question l'impact des évolutions techniques sur les qualifications. Ainsi Horst Kern et Michael Schumann, après avoir pronostiqué une « polarisation » – plus qu'une dégradation – des qualifications, lors de la modernisation de neuf entreprises, appartenant à huit branches [1970], reviennent quinze ans plus tard sur leur analyse [1984]. Ils constatent, dans les mêmes entreprises, une tendance à la reprofessionnalisation du travail industriel.

Enfin, la sociologie des employés est, en Allemagne, une tradition beaucoup plus ancrée qu'en France. C'est ce qu'analyse en particulier Niels Beckenbach [1991], dès le début du siècle, en citant les travaux de Sombart et de Max Weber. Parties d'une discussion d'abord très idéologique, reposant sur la théorie des classes sociales, une partie de ces recherches devient, après 1945, parallèle et complémentaire de celles effectuées sur les ouvriers. Les recherches qui touchent, en France, ces catégories de travailleurs resteront longtemps centrées sur le « phénomène bureaucratique » [Crozier, 1963] plutôt que sur les acteurs concernés.

2. *L'Italie et la France*. – Michele La Rosa [1979] montre qu'en Italie l'analyse du travail a été, plus qu'en France, séparée des milieux académiques et souvent liée à l'application dans les entreprises (cf. aussi Barisi [1985]). La Rosa analyse la difficulté de la sociologie du travail à voir reconnaître sa valeur scientifique, à être considérée comme autre chose qu'une discipline d'« application », ainsi qu'une certaine dichotomie, dont il considère les répercussions négatives, entre une *industrial sociology* à l'anglo-saxonne et la sociologie du travail du continent européen. Il est donc normal que les répercussions des

mouvement sociaux de 1968 se soient fait sentir plus fortement en Italie qu'en France, où la sociologie du travail avait déjà une dimension critique plus affirmée.

Il paraît nécessaire à La Rosa [1979] de redéfinir un nouveau statut épistémologique fort de la discipline, qui conserve la centralité de l'objet « travail », mais qui s'emploie à en préciser les nouvelles articulations, modifications, relations, et à repenser les méthodes d'analyse qui lui sont spécifiques. Mais cette tâche sera de longue haleine, en France comme en Italie. Il considère donc comme indispensable de rompre la séparation entre théoriciens et praticiens, de relier « le problème général du travail (qui change continuellement) avec le travail comme problème du et dans le système social global. [...] Nous ne devrions plus "poursuivre" des thèmes à la mode [...] mais au contraire nous devrions offrir une interprétation de la société qui soit à même de proposer des thèmes réellement émergents et "centraux" ».

3. *Grande-Bretagne et France.* – Michael Rose [1979] concentre son analyse sur la sociologie française, et particulièrement sur sa relation au pouvoir. « Il y a à cela des raisons liées à la sociologie industrielle anglaise, [où existe] une espèce de hantise du mouvement des "relations humaines" [...] qui exclut qu'on puisse ignorer la question de la finalité des recherches dans ce domaine [...]. S'est en outre produit [...] un mouvement de radicalisation, chez certains, de politisation de la sociologie » (*Sociologie du travail*, n° 1/1980). D'accord sur ce plan avec Düll, il souligne également l'importance de la place attribuée au « progrès » technique dans les recherches : la réflexion théorique tend à se concentrer sur son caractère endogène, ce qui peut conduire à un déterminisme technologique.

Globalement rassuré sur l'indépendance scientifique des sociologues français par rapport au pouvoir, il conclut sur trois points. D'abord, la concurrence intellectuelle a nui à la théorisation et à la cumulativité des acquis de la recherche. Il en va de même de la coupure entre théoriciens et chercheurs de terrain : Pierre Naville, Alain Touraine et Serge Mallet ont accepté « des tâches théoriques, parfois gigantesques, [qui] les ont détournés de la sociologie à proprement parler vers une activité qui est devenue plutôt l'élaboration de la philosophie sociale » (*Sociologie du travail*, n° 1/1980). Enfin, les sociologues « ont

accepté, sous une forme ou sous une autre, l'hypothèse selon laquelle cette société industrielle avancée possédait une force de développement continue et autonome » et par là, mais implicitement, « la thèse de la technologie comme force motrice première ».

Nouvelles synthèses

Pendant de longues années, les discussions s'étaient centrées sur le rôle de la technique, des relations de pouvoir, sur la conscience ouvrière, sans que soit véritablement mis en question l'objet central, le travail. On se met désormais à parler d'une « disparition du travail », sans toujours voir qu'il s'agit d'abord de transformations essentielles des liens du travailleur à l'emploi, « une mutation de la division du travail », écrit Pierre Rolle [1988], qui s'établit dès la première phase d'industrialisation, et qui resurgit désormais sous une autre forme. Il montre qu'une analyse qui se limite à la division du travail renvoie, le plus souvent de façon implicite, à une époque antérieure, où le travailleur contrôlait l'ensemble du processus technique. Georges Friedmann, qui analyse et dénonce les méfaits de la parcellisation du travail, se référait, écrit-il, à un idéal artisanal du travail.

Sabine Erbès-Seguin [1988] part de l'effort qu'accomplit désormais la sociologie du travail pour sortir de l'entreprise où elle s'est longtemps enfermée pour analyser ses relations avec d'autres branches du savoir et avec d'autres systèmes sociaux que le travail. Elle tente ainsi de comprendre « ce que signifient, du point de vue des relations de travail et de leur analyse, les frontières inter- et intra disciplinaires ».

La réflexion sur la notion de travail est reprise, en des termes différents, mais avec un même souci de réflexion sur la discipline, dans un nouveau *Traité de sociologie du travail* [De Coster et Pichault (éds), 1994]. La comparaison avec l'ouvrage paru plus de trente ans auparavant fournira d'utiles repères aux analyses de la discipline et de son évolution. D'abord, une certaine continuité : la préface est signée d'Alain Touraine qui, à l'époque du premier *Traité de sociologie du travail*, était déjà l'une des principales figures d'un secteur de recherche encore peu développé. Bien plus, le plan de l'ouvrage s'inspire des trois

principes d'analyse tourainiens : le travail au niveau sociétal ; le travail au niveau organisationnel ; le travail au niveau de l'acteur social.

Le travail n'est pas « un champ particulier de la réalité sociale, mais au contraire une approche générale », position présentée dans la préface et explicitée dans les deux chapitres introductifs, celui de De Coster et celui de Tripier. L'enjeu est triple : confirmer la spécificité et l'importance d'une approche du travail, dont la centralité est désormais contestée ; faire de l'analyse du travail une dimension essentielle de toute approche sociologique ; montrer enfin que l'évolution de la discipline depuis une ou deux décennies se traduit par un changement de références théoriques. Des questions se posent, des conflits se profilent. En choisissant un plan tourainien, « on a voulu casser ainsi la dualité, sinon la dichotomie invétérée qui tantôt distingue, tantôt oppose les niveaux micro- et macrosociologiques [...]. Au surplus, notre découpage rappelle que l'analyse sociologique peut légitimement s'intéresser à l'acteur social et à son comportement individuel... pour autant que celui-ci soit rapporté et expliqué par des faits sociaux » [De Coster, 1994].

Sur le statut épistémologique de la sociologie du travail, les relations avec la sociologie des organisations apparaissent toujours aussi difficiles. « La sociologie des organisations est une branche, ou, si l'on préfère, une sous-discipline de la sociologie du travail [...]. [Elle] constitue, plus précisément, un des niveaux de l'analyse sociologique du travail en représentant l'instance médiatrice entre le niveau sociétal et le niveau individuel de l'action sociale » [De Coster, 1994]. Cependant, plutôt que d'affirmer une volonté polémique, l'ouvrage se propose à la fois de redéfinir des concepts et de redélimiter des frontières intra- et interdisciplinaires.

Le travail est défini par quatre dimensions : « l'activité, le statut, le temps et l'espace ». C'est d'abord une activité créatrice d'utilité économique. C'est aussi un statut professionnel « capital pour déterminer la position sociale des individus dans l'organigramme imaginaire de la société ». Il s'inscrit dans le temps, non seulement par les horaires de travail, mais il rythme toute la vie, de la période de formation à la retraite, en passant par les temps du non-travail : recyclage, loisirs, chômage. C'est donc, depuis les débuts de la société industrielle, une

construction sociale et un objet de représentations sociales. C'est enfin un espace de rapports sociaux de différents ordres : organisation des espaces de travail, relations collectives et individuelles créées par le travail et autour de lui. Chacun de ces aspects est, ou a été, analysé par la sociologie du travail.

III / Les thèmes traditionnels

Division des tâches, évolutions technologiques, rôle des règles... : les thèmes principaux de la sociologie du travail sont liés à des enjeux sociaux importants. Mais qu'il s'agisse d'analyser l'organisation ou la qualification du travail, les attitudes et comportements des travailleurs, l'action collective ou la formation professionnelle, les modes d'approche, les terrains et les thèmes de recherche évoluent avec les transformations économiques et sociales. Les méthodes utilisées évoluent elles-mêmes : par exemple, les grandes enquêtes quantitatives des années soixante ont souvent cédé la place à des cadres d'entretien plus souples, pour connaître ensuite un certain renouveau.

Afin d'évaluer le chemin parcouru en plus de trente ans, il faut d'abord analyser ce qu'a été la recherche au cours de l'ère de la grande expansion économique et des acquis sociaux de l'après-1950. Ses effets se sont prolongés longtemps après que les conditions de la production ont commencé à changer, et les « dégâts du progrès » (titre d'un ouvrage publié par la CFDT en 1977) à devenir plus visibles que ses bienfaits pour les travailleurs. Des trois grands thèmes dominants, deux sont centrés sur le travail dans l'entreprise : l'organisation et la qualification du travail ; le troisième porte sur les formes de l'action collective et la conscience ouvrière. Ce dernier imprègne fortement nombre de recherches, qu'elles portent ou non sur les modalités du travail dans l'entreprise et la résistance ouvrière aux formes et cadences imposées.

L'organisation du travail

Les relations entre l'organisation et la rationalisation des tâches et l'évolution technologique ont été abordées sous deux angles principaux, depuis les recherches fondatrices de Friedman et de Naville : conséquences des évolutions techniques sur la transformation des postes de travail, résistance ouvrière aux contraintes tayloristes.

Technique et organisation du travail

Les techniques ont longtemps été considérées comme des phénomènes naturels qui déterminent l'évolution des sociétés, et dont les conséquences sociales sont inéluctables. Georges Friedman voyait surtout dans une rationalisation toujours plus poussée du travail le principe déterminant de la déqualification ouvrière. Dans le *Traité de sociologie du travail* de 1961-1962, il en présente une formulation nuancée, qui laisse toutefois transparaître les éléments d'une controverse, qui n'a jamais cessé depuis, sur le rôle plus ou moins déterminant des techniques dans l'organisation du travail : s'agit-il de processus « naturels » ou produits par la société ? Pour la plupart des sociologues industriels américains, la réponse est claire. Pierre Desmarez [1986], qui en présente une analyse détaillée, précise que, pour eux, « la technique est considérée comme un élément extérieur au système social qui en détermine les caractéristiques, comme un simple mode d'organisation des activités du groupe ».

L'une des principales approches des relations entre l'organisation de l'entreprise et les techniques de production est celle de l'équipe d'Aston, en Grande-Bretagne, dirigée par Joan Woodward [1965]. Celle-ci engage, en 1954, des recherches sur une centaine d'entreprises, qu'elle classe en trois groupes : production unitaire ou de petite série (en fonction des exigences du client, prototypes, gros équipement par étapes, petite série) ; grande série et production de masse, production en continu (produits chimiques, liquides et gaz). Dans cette classification, le contrôle des opérations de production et leur prévisibilité croissent avec la complexité technique. L'échelle de technologie recouvre plusieurs dimensions liées : degré d'évolution

L'organisation du travail et les techniques

« Tout travail, depuis celui de l'ouvrier paléolithique taillant une pointe de silex jusqu'au surveillant d'un ordinateur électronique, suppose un ensemble, plus ou moins complexe, de conditions techniques – un poste de travail [...]. L'étude des instruments et appareils composant le poste de travail est la technologie. La sociologie du travail a donc avec celle-ci des liens nécessaires [...].

La connaissance de l'outil ou de la machine, celle des procédés de

fabrication, si on les enrichit par des compléments ethnographiques empruntés au contexte culturel, aident à comprendre la part de nécessité qui détermine les formes de travail, et, en certains cas, leur diversité. Réciproquement, la technique [...] ne se conçoit pas sans une dimension sociale. »

Georges FRIEDMANN, in *Traité de sociologie du travail* [1961, tome I].

technologique, complexité technique, prévisibilité et contrôle. Les systèmes de production appartenant à un même groupe tendent à avoir des structures d'organisation semblables. En particulier, le nombre de niveaux hiérarchiques croît, dans les départements de production, à mesure que l'on monte dans la sophistication technique. Le niveau de la production se caractérise par une séparation rigide entre organismes fonctionnels, une définition précise des tâches et des sphères d'autorité, une ligne hiérarchique fortement développée. Le niveau de la gestion générale est plus souple sur tous les points.

Mais la découverte la plus intéressante de l'équipe porte sur les relations entre système technique de production et organisation sociale. Tout d'abord, il n'existe pas une seule meilleure méthode, comme chez Taylor, mais une par technique de production. Les entreprises qui réussissent le mieux sont aussi les plus typiques de la catégorie à laquelle elles appartiennent. Par ailleurs, reprenant la distinction établie par l'école des relations humaines entre fonction technique et fonction sociale de l'entreprise, Joan Woodward suggère que la relation de l'une à l'autre dépend à la fois des techniques de production et du système d'organisation sociale, mais que cette relation varie avec le niveau d'évolution technique. Dans les systèmes techniques avancés, « la coordination du travail ne dépend pas de la

structure de l'organisation ou de la coopération entre individus », elle est inscrite dans la structure même du système technique. Dans les systèmes techniques les moins avancés, l'organisation remplit une fonction à la fois technique et sociale et il existe une relation étroite entre réussite de l'entreprise et forme d'organisation. C'est dans la production de masse, dont le système technique est le moins élaboré, qu'il y a conflit maximal entre fonction technique et fonction sociale. Enfin, l'importance relative des fonctions commerciales, de production, de recherche varie également selon le type de système de production. C'est généralement la fonction dominante qui exerce le plus de poids dans la direction.

Le point de départ de Joan Woodward et du groupe d'Aston était une réflexion sur l'efficacité pratique des normes, destinée à enseigner aux étudiants d'une école de gestion les voies du succès dans la direction d'une entreprise. Mais son analyse va bien au-delà et jette les bases d'une théorie générale de l'organisation industrielle qui inclut la variable technologique. L'intérêt de ces travaux d'Aston dépasse leur enjeu immédiat, puisqu'ils obligent à réfléchir sur les relations entre variables et en particulier sur la fonction explicative des schémas de causalité.

La mise en relation des rapports entre travail et technologies, d'une part, et évolution de la société tout entière, de l'autre, a pris un tour beaucoup plus global dans ce qui fut nommé le courant de la « révolution scientifique et technique », analysé par Yvette Lucas [1981]. Ce courant fut surtout structuré dans les pays socialistes, mais il met aussi fortement en cause les orientations technicistes de nombreuses recherches dans les pays occidentaux, et ouvre des voies de réflexion sur une redéfinition du travail, « qui ne devrait plus s'apprécier en termes d'efforts accomplis, mais de rôles et de fonctions à distribuer entre des travailleurs maîtres à tous les niveaux du fonctionnement des machines et non plus leurs servants ».

Les ouvriers face aux évolutions techniques

Les premiers efforts d'une recherche sociologique et psychologique encore peu différenciée dans la France des années cinquante ont porté sur les comportements au travail. Il en va ainsi de l'ouvrage pionnier d'Andrieux et Lignon [1960]. Mais les

sociologues se sont très vite efforcés de sortir de l'analyse des attitudes et de la recherche d'un accroissement de la productivité, qui étaient à la base des travaux américains des années trente et quarante. C'est en réaction que les chercheurs français ont mis en relation les comportements au travail et l'ensemble du fonctionnement et des relations dans l'entreprise (cf. chapitre II). Mais l'étude des comportements représente encore un aspect des recherches en sociologie du travail (cf., par exemple D. Linhart [1981]).

La recherche réalisée par Claude Durand, Claude Prestat et Alfred Willener [Durand, 1959] illustre un débat qui s'est longtemps poursuivi sur la relation entre modernisation et automatisation, politiques de salaires des entreprises et motivations ouvrières. La recherche porte sur trois laminoirs, à des stades techniques différents : un « train manuel », où le salaire est proportionnel au nombre de tôles laminées ; un train mécanisé, où le salaire est pour la plus grande partie aux pièces, avec toutefois une prime collective de qualité, inversement proportionnelle aux rebuts ; enfin, un train dit « continu », le plus moderne techniquement, où le salaire est aux deux tiers fixe, avec une prime collective proportionnelle à la production mensuelle du train. À mesure que progresse l'évolution technique, le salaire devient de plus en plus stable et moins lié à l'effort individuel et quotidien. Les auteurs y voient une évolution consciente des politiques des entreprises.

S'interrogeant sur l'effet stimulant du salaire sur la production, ils découvrent qu'au premier train, où le salaire est totalement aux pièces, donc le plus susceptible de stimuler la productivité individuelle, les ouvriers contrôlent le volume de leur production, jusqu'à un maximum qui n'est pas technique, mais volontaire. Cette découverte d'une pratique très courante, véritable « norme sociale » parmi les ouvriers, mais encore peu connue à l'époque, fera l'objet des analyses ultérieures du « freinage » (cf., par exemple, Dubois [1976]).

La question des modes de rémunération (au temps ou en rendement) et sa variabilité selon la tâche, le type de main-d'œuvre, etc., avait déjà fait l'objet de plusieurs analyses au cours des années cinquante. Ainsi Madeleine Guilbert [1966a] fut-elle l'une des premières à analyser sous ces angles les enquêtes quantitatives du ministère du Travail et du Bureau international

du travail, en prenant notamment en considération les différences dues au sexe.

L'analyse de Durand, Prestat et Willener montre que « les mobiles non économiques ne sont pas moins actifs que les motivations économiques » pour expliquer les comportements ouvriers par rapport à la production. « Paradoxalement, l'esprit "productiviste" des ouvriers varie en raison inverse de l'importance du stimulant salarial. [...] C'est au train continu, où la partie du salaire proportionnelle au rendement est la plus faible, qu'on trouve la plus grande proportion d'ouvriers qui considèrent favorablement un effort de production. »

Cependant, reprenant, vingt ans plus tard, dans la même usine sidérurgique de Longwy, une enquête pionnière sur les ouvriers et le progrès technique, Claude Durand [1980] compare les résultats obtenus. Dans les deux cas, la recherche, après une description détaillée des installations techniques, fut conduite par entretiens semi-directifs. La seconde recherche montre que l'optimisme qui prévalait en 1954-1956, à propos des effets positifs du progrès technique, est désormais largement battu en brèche, sous l'effet d'une conjoncture de crise économique grave.

Les ouvriers et le progrès technique

« La question posée était la suivante : *Il y a vingt ans on créait à Mont-Saint-Martin la nouvelle tôlerie. Si on fait le bilan vingt ans après, qu'est-ce que ce changement technique a apporté aux ouvriers ?* Sur les 44 ouvriers interrogés, la question ouverte donne les résultats suivants :

Emplois en baisse	28 %
Ça a créé de l'emploi	5 %
Conditions de travail améliorées	28 %

Conditions de travail aggravées	5 %
Salaires accrus	8 %
Salaires stagnants	5 %
Production accrue	8 %
Pas de changement	13 %

Si l'on totalise les réponses pessimistes et optimistes, les premières [...] l'emportent sur les secondes. »

Claude DURAND, « Les ouvriers et le progrès technique : Mont-Saint-Martin vingt ans après », in *Sociologie du travail*, n° 1/ 1980.

Philippe Bernoux [1981] décrit, pour sa part, les tentatives de réappropriation du travail, notamment par des ouvriers non qualifiés, qui révèlent un désir d'identification au travail à travers l'outil et le groupe, expression d'une « conscience à soi à travers la fonction de production ». Il peut s'agir de la réorganisation, par les ouvriers à la chaîne, des journées de travail sur un rythme différent de celui prévu par la direction : travail plus rapide, nommé « bourrage », pendant le premier tiers de la journée, puis rythme « normal », pour terminer par un travail très réduit en fin de journée, ce qui suppose un fort degré de coopération entre ouvriers. Il peut aussi s'agir d'appropriation d'espaces dans l'atelier, à la fois individuel (caches à outils) et surtout collectif : affectation de telle machine à tel ouvrier ou groupe. La forme la plus symboliquement chargée consiste en la réappropriation technique : petits réglages non prévus, changement d'outils usés... Elle peut aller jusqu'à une remise en cause de la rationalité de l'organisation.

De grandes entreprises ont tenté de pallier les effets négatifs de la déqualification du travail par la mécanisation de l'outil de production en mettant en place des mesures de réorganisation du travail et d'enrichissement des tâches. Daniel Chave [1976] observe trois expériences, puis établit une grille permettant de les classer selon le degré d'autonomisation du travail qu'elles organisent. L'entreprise B, qui produit des composants électriques, implantée en zone rurale, emploie 400 personnes. Elle a mis en place une expérience de « semi-autonomie » du travail des ouvrières, avec une légère réduction des prérogatives du contremaître, mais avec peu de réelle polyvalence, c'est-à-dire de diversification des tâches de chacune. En fait, cette expérience, qui porte sur 17 personnes, ne change que très peu de chose au fonctionnement antérieur.

L'entreprise C apporte un peu plus de changements dans l'organisation de la production, le cas reste assez peu significatif. Mais l'entreprise A est plus intéressante et l'expérience qu'elle met en place, plus complexe. Filiale d'un grand groupe métallurgique, elle emploie 275 personnes dans la région parisienne, avec des chaînes courtes, de quatre à cinq postes, à forte majorité de femmes et d'immigrés non qualifiés (OS). Une procédure longue (plus de deux ans) d'enrichissement des tâches est en cours lors de l'enquête, et des mesures d'organisation

donnent à des comités de coordination d'atelier un rôle de gestion et de contrôle effectifs de l'expérience. Les structures nouvelles présentent une rupture nette avec les principes tayloriens (cf. chapitre II) : groupes composés exclusivement d'ouvrier(ère)s, disposant de moments de réunion importants, pris sur le temps de travail, mobilisation des connaissances, travail collectif.

Pour Daniel Chave, les deux premières expériences ne parviennent pas à sortir de la perspective taylorienne, et montrent que des changements dans l'organisation du travail ne peuvent être que très limités s'ils restent liés à une perspective de domination par les systèmes techniques. La troisième (entreprise A) comporte une politique d'organisation du travail en « modules », où le travail est beaucoup plus diversifié et responsabilisé que sur la chaîne. « Le processus de transformation est voulu, contrôlé, encadré par le directeur et l'intervenant (un cabinet-conseil). Mais il est aussi en quelque sorte auto-entretenu. Les groupes d'atelier [...] joueront dans toute cette période un rôle d'analyseur des contradictions inhérentes à l'organisation. »

Pourtant, tout le processus ne parvient pas à trouver une formule d'organisation stable, alternative à l'organisation taylorienne. « La démocratie concédée dans le cadre de l'expérience risque bien de rencontrer ici sa limite. » La nouvelle organisation continue à s'inscrire dans les systèmes de stratification préexistants. C'est ce que montrent aussi plusieurs autres recherches (*Sociologie du travail*, n° 1/1979). Élargissant son analyse précédente, Daniel Chave [1979] montre que, dans tous les cas analysés, l'organisation « enrichie » des tâches, quelle qu'en soit la forme, n'empêche pas l'apparition de différenciations et de hiérarchisations de la force de travail sur de nouvelles bases.

L'analyse de la conscience ouvrière, dans la perspective d'une transformation interne aux sociétés industrielles, conduit, chez certains [Mallet, 1963], à l'affirmation de l'apparition d'une « nouvelle classe ouvrière », celle des techniciens, qui se manifeste par une volonté de contrôle et de gestion de l'outil de production. Mais, si elles se situent rarement dans la perspective d'une simple adaptation, ou amélioration des conditions de travail, les analyses mettent peu en cause les principes

d'organisation des entreprises ou les bases économiques et sociales, avec quelques exceptions importantes.

Entreprise et identité au travail

La sociologie du travail s'est d'abord forgée dans l'entreprise industrielle, en France comme aux États-Unis (cf. chapitre II). Si les sociologues du travail français ont, eux aussi, fait de l'entreprise le lieu principal de leurs recherches, ils ont longtemps utilisé ce terme de façon globale, sans que soit réellement posée la question de ce qu'il recouvre. L'évolution de la réflexion sur le travail dans l'entreprise a progressivement entraîné un élargissement et une diversification des lieux où s'effectuent les recherches ; la complexité de la notion d'entreprise n'est devenue évidente qu'avec les profondes modifications que subissent désormais les relations de travail et d'échange.

Un débat sur ce thème s'est amorcé lors du numéro anniversaire des vingt ans de la revue *Sociologie du travail*, (n° 1/1980). Il constate l'importance de la césure entre la sociologie du travail et celle des organisations. Ce sont « les menaces qui pèsent sur l'économie et sur l'emploi [qui] ont remis l'entreprise au cœur des enjeux de l'avenir », constate Anni Borzeix. Pour la première fois dans l'histoire de la revue un numéro spécial (n° 3/1986), intitulé « Retour sur l'entreprise », a été consacré spécifiquement à ce thème.

C'est cette même tendance qui marquera, en 1989, la première rencontre commune entre sociologues et économistes du travail (cf. chapitre II). Les chercheurs constatent une réhabilitation de l'entreprise dans le débat social, les entreprises elles-mêmes s'ouvrent à la recherche. Mais la rencontre souligne aussi un vide théorique entre sociologie de l'atelier et analyse de la société, des ambiguïtés conceptuelles considérables et une sorte de « brouillard théorique », qui transparaît dans une grande partie des communications. Enfin, l'entreprise continue à être pensée par beaucoup de sociologues principalement à travers les syndicats qui y agissent.

La coupure entre sociologie du travail et sociologie des organisations pèse dans deux directions : renforcement de la tendance d'une partie des spécialistes du travail à trop mettre en avant le rôle des évolutions techniques ; séparation relative entre

l'analyse des relations professionnelles (les relations entre employeurs et syndicats autour du travail) et celle des autres secteurs de la sociologie. L'entreprise est un construit social autant qu'économique. Mais les chercheurs ont, pour la plupart, « découpé » l'entreprise selon leurs préoccupations spécifiques de recherche : le rapport entre individu et système technique, les relations interpersonnelles, le système de normes et de pouvoir, les conflits... Quelques-uns ont analysé l'entreprise comme « un conflit, non une réponse ». Pour Philippe Bernoux [1989], « l'organisation ne s'adapte pas mécaniquement aux contraintes extérieures. Les acteurs au sein de l'organisation ont toujours des choix possibles ; ils en débattent, construisent une organisation dont les résultats sont ensuite sanctionnés par l'extérieur. Mais l'environnement ne dicte pas l'organisation. L'un et l'autre sont largement autonomes ».

Mais si l'entreprise peut être un lieu d'expression de rapports sociaux, un enjeu de pouvoir, un outil au service de marchés, ou la médiation entre des intentions économiques et un procès de travail concret, c'est le mode de combinaison de ces éléments, la place relative accordée à chacun, qui met en œuvre et révèle les clivages théoriques.

Un sociologue du travail, Denis Segrestin, et un sociologue des organisations, Renaud Sainsaulieu, rapprochant leurs analyses, ont entrepris « ce qu'on n'a jamais véritablement osé désigner jusqu'à maintenant comme *théorie sociologique de l'entreprise* » (*Sociologie du travail*, n° 3/1986). L'ouvrage pionnier, dans cette veine, celui de Michel Crozier sur *Le Phénomène bureaucratique*, date de 1963. Sainsaulieu [1984] et Segrestin [1985] analysent ce qu'ils ont nommé la « culture d'entreprise » comme un phénomène devenu central dans la régulation des rapports sociaux.

Cette sociologie de l'entreprise comme « foyer de production identitaire », créatrice de nouveaux repères sociaux, est donc une tentative pour placer l'entreprise au cœur des analyses de l'ensemble des relations nées du travail. Pour les auteurs, « l'accumulation de luttes syndicales, d'expériences socio-techniques et de mouvements autogestionnaires contre le taylorisme et l'exploitation patronale des années antérieures a finalement développé des capacités d'autonomie » dans le travail.

L'entreprise comme objet d'étude

« La situation de crise comme le débat sur la réhabilitation conduisent à considérer l'entreprise comme l'objet d'étude en soi, c'est-à-dire comme lieu social suffisamment autonome pour influencer le système global. [...] »

L'entreprise deviendrait ainsi une sorte de lieu social auto-

créateur, [...] un système complexe, où se jouent, au-delà d'une pure agrégation de capacités techniques, toutes ces formes d'articulation des rapports sociaux qui ont pour nom valorisation des ressources humaines, capacité d'action collective, aptitude à négocier. Cette dynamique complexe étant reconnue, pourquoi dès lors ne pas s'en

remettre à elle pour promouvoir la créativité collective et le développement économique ? [...] »

Sous l'effet de valorisation des entreprises, se chercherait un nouvel état de la régulation des rapports sociaux, non plus dans la consommation, les modes de vie ou les comportements de loisirs, mais bien dans la sphère de la production de biens et de services et dans la recherche d'une autre modalité d'action collective. »

Renaud SAINSAULIEU et Denis SEGRESTIN, « Vers une théorie sociologique de l'entreprise », in *Sociologie du travail*, n° 3/1986.

Cette position ne pouvait manquer de soulever des controverses parmi des sociologues du travail, plus habitués à analyser le conflit que le consensus, controverses dont se feront largement l'écho les Journées de sociologie du travail de 1987. Mais il faut également situer cette problématique par rapport à l'événement social que furent, à partir de 1982, les lois Auroux sur le droit d'expression des travailleurs dans l'entreprise. Les analyses de leurs effets furent nombreuses, et donnèrent lieu à des coopérations officielles, jusque-là inédites, entre confédérations syndicales et chercheurs du CNRS. Ainsi, la principale recherche conjointe, nommée « Paroles », analyse, sur plusieurs années, les nouvelles formes d'implication des travailleurs, mais aussi l'évolution qu'elles ont provoquée chez les différents acteurs organisés de l'entreprise ainsi que des modes de régulation du travail. La grande variété des résultats obtenus, d'une entreprise à l'autre, doit être reliée aux traditions sociales propres à chacune [Chouraqui et Tchobanian (éds), 1991].

L'organisation du travail *dans* l'entreprise se diversifie encore plus par la montée des travailleurs extériorisés, qui sont « loués » à l'entreprise, mais qui dépendent surtout de

l'entreprise de travail intérimaire ainsi que par la sous-traitance accrue de secteurs entiers de la production à des entreprises extérieures, mais vassales. Ce dernier modèle, qui n'a longtemps existé que dans des secteurs comme l'automobile, se répand et accroît la précarité. Ces thèmes, qui ne deviendront importants dans la recherche qu'à partir de la fin des années quatre-vingt, contribueront à l'apparition d'une sociologie de l'emploi [Maruani et Reynaud, 1993].

Une recherche effectuée par Jacques Magaud [1974] posait déjà le problème de l'emploi dans l'entreprise en des termes qui seront largement repris dix ou quinze ans plus tard. L'auteur l'étudie, en particulier, dans des secteurs où l'on s'attendait peu, à cette époque, à trouver des travailleurs extériorisés : la fonction publique, et surtout l'éducation nationale. À partir des statistiques de recensement de la fonction publique de 1914 à 1967, il fait ressortir la montée importante des non-titulaires de 2 % à près de 20 %, et y voit des stratégies de diversification de la main-d'œuvre destinées, en grande partie, à affaiblir une négociation collective de plus en plus institutionnalisée. « Partir de l'entreprise et du comportement de l'employeur ne sera réellement possible qu'à partir du moment où l'on collectera, sur l'emploi dans l'entreprise, des informations d'aussi bonne qualité que celles dont on dispose sur ses ventes et ses coûts. [...] Ce qui apparaît [...] c'est l'intérêt qu'il y aurait à *utiliser la forme prise par la relation entre les salariés et leur employeur direct comme critère de différenciation des emplois.* »

L'entreprise se trouve désormais au centre d'un nœud de contradictions : d'une part, l'essentiel des négociations tend à se déplacer au niveau de l'entreprise et non plus de la branche, ce qui renforce son importance dans les relations collectives de travail ; mais, d'autre part, on constate l'impact grandissant des licenciements, de la précarisation du travail et de la sous-traitance (cf., par exemple, Gorgeu et Mathieu [1996]) dont l'origine immédiate, sinon la cause principale, est localisée dans l'entreprise par la plupart des acteurs. S'y ajoute la capacité de plus en plus réduite des entreprises à agir sur leur propre fonctionnement, en raison de la mondialisation de l'économie. Le problème de l'analyse sociologique de l'entreprise reste donc posé, et sans doute pour longtemps, aux chercheurs. Il l'a été

également, à l'intention des chefs d'entreprise, dans la somme circonscrite des recherches sociologiques effectuée par Françoise Piotet et Renaud Sainsaulieu [1994].

RÉPARTITION DES EMPLOIS SALARIÉS SELON LE STATUT (en milliers)

	<i>Janvier 1990</i>	<i>Mars 2002</i>
Hors État et coll.		
locales, dont :	13 650	16 441
CDD	593	661
Intérimaires	232	244
Apprentis	223	78
Stages et aidés	134	211
État et coll.		
locales, dont :	4 986	7 475
Stages et aidés	142	210
Contractuels	484	506*

* Et intérimaires.

Source : INSEE. Enquêtes Emploi.

La qualification professionnelle

La qualification traduit la division sociale et technique du travail dans la société, les rapports de pouvoir, les adéquations ou distorsions par rapport aux évolutions des techniques et de l'organisation du travail. C'est l'un des éléments qui définissent les rapports entre un travailleur et son employeur. C'est aussi un thème privilégié de la sociologie du travail. Les recherches les plus nombreuses, dès les années soixante, ont porté sur l'analyse des relations entre déqualification et/ou requalification des tâches et évolution des systèmes techniques et de l'organisation du travail. Mais le terme de qualification désigne des réalités multiples, et pose plusieurs questions :

- sa nature – comment se définit-elle, par qui et avec quelle efficacité ;
- son évolution, en particulier sa relation avec l'évolution des techniques ;
- enfin, ses relations aux systèmes de formation.

Mais elle permet aussi au travailleur d'échapper, pour une part, à l'organisation imposée par l'entreprise, grâce à la mise en œuvre de ses capacités personnelles.

L'effort d'industrialisation et les transformations techniques de l'immédiat après-guerre (1945) supposaient un développement très fort de l'enseignement général et technique. Cela devait entraîner un fort déséquilibre entre les anciens travailleurs de l'industrie, très peu diplômés, et les jeunes. Il fallait donc garantir entre eux une certaine égalité, ce qui fut tenté par les classifications dites « Parodi-Croizat » (arrêté d'avril 1946), élaborées à partir de formes plus anciennes, reflétant des structures industrielles vieilles. Prévues à titre transitoire, elles constituent un cadre très général de classement des travaux effectués dans l'industrie, soit à partir du temps d'apprentissage (aucun pour le manœuvre, moins d'une semaine pour le premier échelon d'ouvrier spécialisé, c'est-à-dire non qualifié), soit à partir du diplôme (CAP) pour le premier échelon d'ouvrier professionnel. Mais elles ne présentent aucun critère qui permettrait de classer les autres échelons de chaque catégorie, c'est-à-dire trois catégories de manœuvres, trois d'ouvriers spécialisés et trois à cinq d'ouvriers qualifiés et hautement qualifiés, selon les secteurs. Toutefois, ce cadre est à ce point souple qu'il sert encore de référence, de plus en plus anachronique, dans certains secteurs.

Georges Friedmann parle du « travail en miettes » sous l'effet des changements techniques, et considère que l'OS ne possède aucune qualification. Pour Naville, l'automatisation ne requalifie ni déqualifie nécessairement les travailleurs, mais favorise l'apparition de nouvelles compétences ou de nouvelles relations entre travailleurs.

Qualification et formation

Georges Friedmann fut chargé de définir ce que devait être la formation des ouvriers alors qu'il n'existait pas encore de véritable formation professionnelle initiale. Il conclut de ses enquêtes dans les entreprises [1956] que la formation se compose de l'*ensemble* des savoirs acquis par l'apprentissage théorique et par le savoir-faire résultant de la pratique. Il met également l'accent sur les méfaits, pour les travailleurs, de

l'organisation du travail telle qu'elle est mise en œuvre dans l'entreprise. Mais il limite son propos à ce niveau.

Pierre Naville qui avait, comme Friedmann, débuté par l'enseignement et la recherche dans le champ de la formation professionnelle, se situe, lui, d'emblée hors de l'entreprise. En devenant praticien de l'orientation professionnelle, il analyse la construction *sociale* des aptitudes et leur mise en œuvre dans la psychologie du travailleur. Les problématiques qu'il propose ouvrent donc de beaucoup plus larges perspectives. Mais elles ne seront reprises, jusque dans les années quatre-vingt, que par un nombre limité de sociologues. Pour lui, la qualification est « un rapport social complexe entre opérations techniques et estimation de leur valeur sociale » [1956].

La définition de la qualification recouvre plusieurs problèmes. D'abord, les classifications de type Parodi, comme le montre Pierre Rolle [1973 ; 1988], distinguent mal la tâche et l'ouvrier. De plus, l'analyse du savoir possédé par les travailleurs est traversée par une opposition entre savoirs formels (l'apprentissage scolaire) et informels (l'expérience et le savoir-faire) qui relèvent, pour une grande part, de ce que l'on peut nommer une qualification collective [Stroobants, 1991]. On n'en comprend parfois le prix qu'après le licenciement d'une partie des ouvriers et la perte de savoir-faire qui en résulte [Kirsch, 1992].

Après les recherches de Georges Friedmann et de Pierre Naville, la question des rapports entre système éducatif et système productif n'est vraiment devenue centrale que depuis le début des années soixante. Un ouvrage collectif, publié sous la direction de Lucie Tanguy [1986] rend compte des travaux menés ensemble sur ce thème par des sociologues et des économistes. Ce livre est important à la fois par son objet et parce qu'il s'agit d'une réflexion commune à deux disciplines sur la difficulté à lier des problèmes qui avaient, jusque-là, été traités chacun par l'une plutôt que par l'autre discipline. Il s'agit désormais de relier deux thèmes :

– comment la production de formation contribue-t-elle à mettre en question l'utilisation et l'évaluation des qualifications dans le travail, problème depuis longtemps étudié par les chercheurs ;

– comment se répercutent les difficultés liées à l'évolution des conditions générales du travail (mobilité, flexibilité, niveau de connaissances générales à utiliser dans le travail), problème plus récemment reconnu comme central.

La sociologie de l'éducation eut longtemps très peu de relations avec la sociologie du travail. Devenue, comme elle, un champ important de recherches au cours des années soixante, elle a d'abord privilégié l'étude du système scolaire à partir d'une réflexion sur l'égalité des chances. Le point de contact fut la réflexion sur l'enseignement technique, déjà centrale chez Friedmann et Naville. L'enseignement technique, celui qui intéresse de plus près l'analyse du travail, a connu en France une création tardive, et peu de liens avec l'industrie, contrairement au cas, souvent cité, des pays de langue allemande [Tanguy et Kieffer, 1982]. Il a été presque totalement intégré dans le système scolaire général (*Formation Emploi*, n° spécial 1989). Au début des années cinquante, cette intégration avait été demandée à la fois par les employeurs et par les syndicats, mais pour des raisons opposées : les uns pour réduire les coûts qu'entraîne une formation professionnelle dans l'entreprise, les autres au nom d'une égalité des chances. Les effets de la disparition de presque toutes les écoles d'entreprise et d'une partie importante de l'apprentissage ont été de deux ordres :

- le modèle français d'enseignement, reposant sur la compétition scolaire et le concours, a érigé l'enseignement technique en filière de relégation, ce qui a contribué à déprécier la relation de la technique, contrairement à l'Allemagne ;
- l'enseignement technique a surtout perdu une grande partie de sa spécificité, la préparation directe à l'emploi, notamment dans l'industrie.

Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre [1982] ont longuement observé et analysé (près de six ans au total) d'abord quatorze établissements industriels (machine-outil, papier-carton, sidérurgie) et, dans un deuxième temps, douze établissements de la pétrochimie, de la métallurgie lourde et de production de tubes d'acier dans les deux pays. Ils mettent en relation l'ensemble des composantes qui organisent les rapports nés du travail, en Allemagne et en France, et font apparaître des « logiques sociétales » différentes entre deux pays qui

ont pourtant des structures économiques et techniques tout à fait comparables.

Les hiérarchies professionnelles sont différentes, surtout parmi les « employés », catégorie beaucoup plus large en Allemagne, puisqu'elle inclut les contremaîtres, techniciens et ingénieurs, le plus souvent classés, en France, dans la catégorie floue de « cadres ». Ils montrent surtout que la relation entre formation et emploi se structure de façon très différente dans les deux pays. En Allemagne, « ce sont les compétences des salariés eux-mêmes que l'on classe, et non des postes de travail ou des positions hiérarchiques », comme c'est le cas en France [Maurice, 1986]. La qualification se construit, en Allemagne, pour une grande partie sur la base du système d'apprentissage fortement lié à l'entreprise, alors qu'en France elle repose beaucoup plus sur une expérience professionnelle, fondée sur l'ancienneté. La qualification apparaît « déterminée par l'espace social où elle prend forme ».

Les multiples dimensions de la qualification

Peut-on parvenir à une définition unique de la qualification ? Le principal problème est, pour la plupart des sociologues comme des chefs d'entreprise, de trouver comment prendre en compte à la fois toutes ses dimensions, et tout spécialement de trouver un instrument de mesure permettant de comparer deux périodes. Or les « indicateurs » de qualification reposent sur des références différentes selon les périodes, les branches, les catégories de travailleurs, etc. Il n'est donc pas évident qu'on puisse parvenir à une définition unique, permettant de traiter aussi bien des postes de travail que des travailleurs. Il est donc essentiel de bien préciser les différentes composantes de la qualification, afin de définir une problématique d'analyse adaptée, à partir de distinctions relativement faciles à établir.

Les approches fondées sur les savoirs

Ces approches ont en commun de tenter d'appréhender non seulement la relation entre formation initiale et qualification, mais surtout ce qu'il y a de moins formalisé et de plus opératoire dans les connaissances ou les capacités que les individus

Les dimensions de la qualification

« Il faut [...] opérer un certain nombre de distinctions pour préciser ce qu'il s'agit de définir [...] :

a) La qualification réelle requise pour assurer "correctement" le poste de travail attribué ; c'est-à-dire le savoir-faire que suppose la tâche pour être effectuée [...].

b) La qualification réelle du travailleur qui se décompose en

- la "qualification réelle utile" dans le procès de valorisation du capital : c'est-à-dire les savoir-faire qui sont nécessaires à un stade donné du mode de production et que possèdent les travailleurs considérés ;

- les autres savoir-faire qui n'entrent pas dans le procès de travail du moment [...].

c) La qualification attribuée officiellement aux différents postes de

travail pour être tenus. Elle résulte de la lutte sociale [...].

d) La qualification qui est officiellement attribuée à un travailleur, après une formation donnée [...].

e) La qualification qui est exigée pour être embauché et tenir un poste donné [...].

f) La somme des qualifications réelles que suppose un procès de travail donné [...].

g) La qualification attribuée par les organismes officiels de statistique, soit aux emplois, soit aux travailleurs. Comme elle est rarement définie, on ne sait plus très bien quelle réalité elle tente de cerner. »

Michel FREYSSNET, « Peut-on parvenir à une définition unique de la qualification ? », in COLLOQUE DE DOURDAN [1978].

mobilisent dans le travail. Dans tous les cas, la question du temps de réflexion nécessaire à la pratique reste centrale, sans résoudre vraiment le problème de la mesure de la qualification. C'est sur cet indicateur, élément commun à tous les emplois, que Michel Freyssenet propose de fonder la mesure de la qualification réelle utile. Le calcul serait effectué à partir de trois temps liés : le temps d'acquisition du savoir-faire de base ; le temps d'adaptation de ce savoir-faire aux problèmes particuliers qui se posent dans la tenue du poste ; le temps d'innovation à partir de l'expérience.

Mais, avant de créer des indices permettant une mesure objective de la qualification, il faut s'interroger sur les principes de hiérarchisation, plutôt que sur les méthodes d'évaluation. C'est ainsi que Mireille Dadoy [1989 ; 1991] critique à la fois le côté arbitraire et le rôle important qu'ont joué les méthodes les plus sophistiquées d'évaluation des tâches dans la rationalisation de

Les systèmes d'évaluation de la qualité des tâches, ou *job evaluation*

« Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail – *job evaluation* – reposent sur l'idée relativement simple que la hiérarchie des salaires doit se fonder sur l'appréciation de la valeur de chacun et que cette estimation, pour être effectuée rationnellement, nécessite un outil d'analyse et d'évaluation des postes qui permette de les comparer facilement les uns aux autres [...].

Les premières méthodes sont les méthodes de rangement et de classement, appelées méthodes qualitatives par les manuels de *job evaluation*. Elles ont en commun d'appréhender les postes globalement [...]. Ces méthodes sont d'un maniement simple, mais leur principal inconvénient est de rendre malaisé le classement de postes différents sur de nombreux points – et c'est pour résoudre ce problème que sont créées les méthodes quantitatives [...]. Pour chaque facteur de la qualification (compétence professionnelle, responsabilité, etc.) le poste est situé sur une échelle et se voit affecter un certain nombre de points selon le degré obtenu sur cette échelle. Lorsque tous les postes ont été évalués pour tous les facteurs, la sommation de tous les points d'un poste détermine la valeur relative de celui-ci dans la hiérarchie finale.

La dernière méthode d'évaluation [est] la méthode par comparaison des facteurs [...]. Une quinzaine de postes clés sont choisis : ce sont des postes pour lesquels les taux de salaires (fixés par les conventions collectives) ne sont pas contestés. Le taux de salaire d'un poste est divisé en autant de portions qu'il y a de facteurs ; la part affectée à chaque facteur est proportionnelle à l'importance de ce facteur dans le poste considéré. De cette façon, pour chaque facteur, est dessinée une échelle, dont les degrés sont marqués par un poste repère. Les autres postes sont alors classés par comparaison avec les postes repères [...].

Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail jouent depuis une quinzaine d'années un rôle discret mais efficace dans la politique salariale des grosses entreprises françaises sur deux points précis : rompre la liaison entre qualification du travailleur et rémunération, pour ne rattacher celle-ci qu'aux exigences du poste, et légitimer la hiérarchie. »

Mireille DADOY, « Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail. Pratique et idéologie », in *Sociologie du travail*, n° 2/ 1973.

la gestion du personnel ouvrier. Ces méthodes ont été mises au point aux États-Unis sous le nom de *job evaluation*, au début du siècle. Elles ont connu un développement rapide, surtout pendant la Seconde Guerre mondiale, pour être ensuite introduites en France et dans toute l'Europe. Elles se sont multipliées dans

l'industrie mécanique, à la régie Renault, puis dans toutes les grandes entreprises au cours des années cinquante et soixante.

Dans son analyse détaillée des systèmes de qualification dans la cimenterie, Mireille Dadoy [1980] montre que la grille théorique d'évaluation des postes, calquée sur les classifications Parodi-Croizat de 1946, a permis à la direction de l'entreprise d'introduire, dans un système très complexe de mesure de la qualification, ses propres préoccupations et sa politique de gestion de la main-d'œuvre et des salaires. Certains postes, qui semblent pourtant très précisément définis, laissent place à des oublis, des imprécisions ou des informations lacunaires sur certains de leurs aspects. Par exemple, les postes qui ne comportent pas d'appareillage sont sous-évalués par rapport à ceux où l'ouvrier fait face à une machine, les installations semi-automatisées ou automatisées sont favorisées par rapport aux plus traditionnelles. De plus, les systèmes formels font l'objet de modifications, qui résultent de compromis établis dans les commissions paritaires de réévaluation.

Qualification et gestion de la main-d'œuvre

On peut distinguer trois types d'approche principaux des pratiques qui régissent la gestion de la main-d'œuvre. Pour François Eymard-Duvernay et Laurent Thévenot [1983], l'établissement d'une relation stable (d'emploi, par exemple) représente un coût initial, mais ces « investissements de forme » se trouvent compensés par la prévisibilité, et donc une certaine automaticité, de la relation. Ainsi les qualités de la main-d'œuvre sont mises en forme, objectivées, leur usage est généralisé dans un certain espace (ce peut être l'entreprise ou le pays). Une fois ces qualités codées et reconnues dans la relation employeur-salarié, on peut en « automatiser » l'usage sans qu'il soit nécessaire de répéter les opérations de mise en forme, en particulier la négociation. Une certaine durée de l'accord qui reconnaît ces qualités est donc nécessaire pour « rentabiliser » l'investissement de mise en forme. C'est une autre façon de dire que les qualifications n'ont pas d'existence « naturelle », mais sont une construction sociale.

À l'inverse, des principes informels ont longtemps régi les relations d'emploi dans de petites et moyennes entreprises de la

région lyonnaise, sous-traitantes de la métallurgie [Saglio, 1986]. Ils se fondaient sur la compétence et l'expérience des ouvriers qualifiés, qui s'acquerraient peu à peu, grâce à la circulation des ouvriers d'une entreprise à l'autre. Or, cette mobilité diminue fortement au début des années quatre-vingt – peur du chômage ou retournement de conjoncture –, ce qui met en cause tout l'équilibre du système, entraînant « un ralentissement des transferts de technologie, et donc des capacités d'adaptation des entreprises [...] ». Cet ensemble de coutumes, qui restent pour la plupart du domaine de l'informel, constitue un équilibre bien précis, qui fait que l'on ne peut transformer l'une sans affecter les autres » [Saglio, 1990].

Annette Jobert et Patrick Rozenblatt [1984 ; 1990] analysent les modes de construction sociale des classifications à travers les rapports de force, tels qu'ils s'expriment dans la pratique des conventions collectives au niveau de la branche et de l'entreprise. Alors qu'en Allemagne la puissance des partenaires sociaux crée un équilibre des forces très favorable à la négociation et des règles strictes de concertation, en France, l'existence de plusieurs organisations syndicales face à un patronat uni ne permet pas de pratiques aussi unifiantes. Il en résulte une « application modulée des règles », qui tient compte, en particulier, du double niveau de négociation, dans la branche et dans l'entreprise, et permet de diversifier les situations en fonction des spécificités des métiers et des marchés, d'une entreprise et d'un secteur (chimie de base, matières plastiques, parachimie, caoutchouc...) à l'autre. Le recentrage sur les métiers est de plus en plus invoqué par les chefs d'entreprise pour justifier l'abandon d'une politique sociale unifiante, s'appliquant à l'ensemble des salariés, pour mettre en place une individualisation des situations individuelles de travail.

Au-delà de la diversité des approches, l'évolution des systèmes de classification depuis les années soixante-dix semble beaucoup moins liée à l'introduction de technologies nouvelles qu'à une transformation du système de relations professionnelles qui prend en compte, beaucoup plus qu'auparavant, des critères spécifiques aux entreprises. Cette tendance fut encore renforcée par l'introduction, en 1982, de l'obligation de négocier au niveau de l'entreprise. Ainsi, la définition de la qualification, et son expression dans l'entreprise par des

classifications, est bien une construction sociale très liée aux conditions locales de production et aux relations entre employeurs et syndicats, qui négocient les accords.

Conflit et action collective

Les conflits à l'œuvre dans toute société se situent à la fois dans et hors de la sphère du travail : même s'ils naissent souvent à l'occasion du travail, ils révèlent différentes logiques qui traversent le tissu social. Non seulement ces logiques ne sont pas réductibles à l'analyse des rapports de travail, mais elles ne se déploient pas nécessairement dans le même espace, ni dans le même temps. L'analyse des conflits – des grèves surtout, mais aussi de l'ensemble des relations collectives de travail – permet d'observer des points de cristallisation d'oppositions sociales au sein du système salarial, et d'analyser l'organisation globale des rapports de travail. C'est là un des nœuds d'articulation entre la sociologie du travail et celle des relations professionnelles, ou relations collectives de travail. Ces dernières portent sur les conditions de l'emploi et du travail, elles font donc partie de la sociologie du travail, mais elles peuvent aussi être analysées de façon autonome. Il s'agit de « l'ensemble des pratiques et des règles qui, dans une entreprise, une branche, une région ou l'économie tout entière, structurent les rapports entre les salariés, les employeurs et l'État » [Lallement, 1994].

Dans les pays anglo-saxons, cette branche de la recherche est autonome, sous la dénomination d'*industrial relations* : aux États-Unis, une commission des relations industrielles avait été créée dès 1914 au Congrès, c'est au Royaume-Uni qu'elle a connu son développement le plus significatif, surtout après la Seconde Guerre mondiale, avec l'école d'Oxford (Flanders et Clegg [1954] ; cf. aussi *Sociologie du travail*, n° 4/79). Dans la tradition anglaise, les relations professionnelles sont dites « volontaristes », il s'agit de rapports entre employeurs et syndicats, où l'État n'a qu'un rôle mineur de protection des individus et de garantie du libre jeu des négociations, alors qu'en France, l'État est un partenaire essentiel. Mais après 1945, le gouvernement travailliste britannique s'efforça d'impliquer de plus en plus nettement employeurs et syndicats dans la

construction et la mise en œuvre d'une politique économique et sociale. Des départements spécifiques d'« *industrial relations* » furent créés dans les universités, afin de former des spécialistes dans ce domaine. L'analyse des conflits du travail et des acteurs syndicaux et patronaux relève de cette branche, qui demeure séparée de la sociologie, alors qu'elle en fait partie, en France comme dans les autres pays du continent européen.

Relations collectives et situation économique

Pendant la phase de croissance économique, l'institutionnalisation des relations collectives de travail avait permis de négocier une participation des travailleurs à la croissance économique : salaire minimum garanti (smig, puis smic), allongement des congés payés, amélioration de la protection sociale et des instances de négociation. Les très importantes transformations de l'appareil productif sur le plan mondial, qui ont commencé à se mettre en place à partir des années 1960, entraînent une remise en cause de ce quasi-équilibre, donc une transformation des enjeux sociaux, qui glissent progressivement du partage des fruits de la croissance, donc du niveau des salaires, à une discussion sur le partage de la masse d'emploi disponible.

Si le salaire continue d'être un thème dominant des négociations d'entreprise, la réduction de la durée du travail mise en place par le passage aux 35 heures transforme les conditions de ces négociations, qui ont toujours été importantes au niveau des entreprises. Toutefois, la négociation de branche, notamment sur les salaires, reste très importante.

On observe, par ailleurs, une très forte augmentation des accords d'entreprise (plus de 28 000 en 2002). Le ministère du Travail considère qu'elles concernent environ 4 millions de travailleurs, contre 3,1 en 1996. 40 % de ces accords concernent la mise en œuvre de l'intéressement et de l'épargne salariale, 30 % le temps de travail, 10 % seulement le salaire et les primes. Le nombre des grèves a très fortement diminué au cours des années 1990 en particulier dans le secteur privé (4 387 800 journées perdues en 1971, et seulement 521 000 en 1994). C'est de plus en plus souvent dans l'entreprise que sont trouvées les solutions à des conflits sur la durée du travail, les

THÈMES DES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE – ANNÉE 2002
EN NOMBRE D'ACCORDS SIGNÉS

Augmentation salaires	366
Augmentation et systèmes de primes	139
Aménag/diminution temps de travail	98
Formation prof. Apprentissage	86
Retraite/prévoyance	79
Classifications	44
Égalité hommes/femmes	22
Emploi	21
Congés	17
<i>Nombre total</i>	892

Source : La négociation collective en 2002, MTASS-DARES.

qualifications ou les barèmes de salaires. Cependant, ce sont les craintes pour l'emploi, et la forte augmentation des licenciements économiques, qui expliquent une grande partie de cette modération.

Jean-Daniel Reynaud considérait [en 1978] que c'est l'entreprise qui constitue désormais le lieu où se fixent les règles du « jeu » entre partenaires sociaux. Selon lui, le système de relations professionnelles est autonome, dominé par des règles forgées par les acteurs eux-mêmes, à partir de leurs intérêts opposés, et permettant, dans certaines limites, de forger des compromis. « Les règles du jeu (...) constituent un système, même si elles sont construites à partir de l'agrégation de pratiques, ne sont pas réductibles à une habitude (...) » [Reynaud, 1990]. Cette analyse reste valable dans son principe. Mais les conditions de l'emploi, en pleine transformation depuis les années 1970, conduisent à repenser la question en termes plus généraux. La « mondialisation » pèse d'un poids sans cesse croissant, non seulement sur le niveau d'emploi, mais aussi sur les conditions de travail et sur les salaires. Il est essentiel que les organisations professionnelles trouvent des modalités d'action coordonnées au niveau européen, ce qui implique d'aller bien au-delà du niveau des entreprises.

Certaines conjonctures socio-économiques sont plus favorables que d'autres à l'expression de revendications. On peut alors parler de contours variables de ce qui est négociable ou de ce qui ne l'est pas. Par conséquent, aucune revendication ne peut être énoncée de façon permanente et univoque. Plusieurs recherches, par entretiens semi-directifs et analyse des statistiques de grèves publiées par le ministère du travail permettent à Sabine Erbès-Seguin [1988] de faire apparaître des niveaux très différents de négociabilité d'une période ou d'un lieu à l'autre. Le champ du négociable est organisé autour d'un équivalent général, c'est-à-dire d'un thème négociable qui, en moyenne période, permet de donner une solution acceptable à tout conflit, en se substituant à des revendications qui ne sont pas négociables pendant une période donnée. Si la négociation sur les salaires directs et indirects a connu un fort degré d'institutionnalisation aussi longtemps que l'accroissement du pouvoir d'achat était un élément essentiel de la croissance économique et qu'il était compensé par une augmentation de la productivité humaine. Dans une situation de ce type, seul le salaire est à la fois central et négociable.

Les contours d'un nouvel équivalent général négociable n'apparaissent que lentement, à mesure que se dessine une déstabilisation du rapport salarial, c'est-à-dire du système général de négociation conflictuelle autour du travail et de sa rémunération, en salaires et en autres avantages. Se met peu à peu en place un système économique où c'est l'organisation du travail (et son partage), et non plus le salaire, qui devient centrale. Depuis les années quatre-vingt, l'équivalent général cesse progressivement d'être le salaire pour devenir les conditions de partage de l'emploi. Cette transformation n'est ni soudaine ni uniforme, mais elle explique pour partie les difficultés que connaissent les organisations syndicales lorsque disparaît l'épine dorsale du système revendicatif et qu'un autre équivalent général doit être recherché.

On peut définir un autre champ de relations collectives, qui est surtout source d'affrontement entre groupes sociaux. Il apparaît plus flou que celui du négociable, d'abord parce que les pouvoirs mis en question ne sont pas toujours clairement définis, alors que, dans le champ du négociable, tout conflit autour du travail est, au moins potentiellement, susceptible d'être résolu par l'intervention de l'équivalent général négociable, se substituant à des revendications considérées, en un temps et dans des circonstances donnés, comme non négociables.

Le champ du négociable

Le champ le plus étudié est celui du négociable – c'est-à-dire des revendications susceptibles d'aboutir à un accord. La relation qui s'y déroule est de marchandage : une discussion plus ou moins violente, avec ou sans recours à la grève, autour d'un objet que chacun des groupes tient pour susceptible de conduire à un compromis. Mais les limites de la négociation sont floues : l'ampleur et la teneur précise des compromis varient en fonction de la conjoncture socio-économique. Ainsi l'échelle mobile des salaires en fonction des prix fut, au cours des années soixante-dix, un thème négociable dans les entreprises malgré l'opposition des gouvernements qui y voyaient surtout un facteur d'inflation. Jusque dans les années quatre-vingt-dix, le salaire est resté le thème dominant de la négociation, un équivalent général négociable qui permettait, le plus souvent, de régler des conflits qui avaient démarré sur d'autres thèmes. Inversement, la diminution de la durée du travail qui, jusqu'au début des années quatre-vingt, avait donné lieu à

de nombreuses discussions sans aucun résultat, est en train de devenir – difficilement – négociable dans plusieurs de ses aspects, avec intervention forte de l'État : réduction de la durée hebdomadaire à 39 heures en 1982, loi sur les 35 heures en 1998. Enfin, les conditions de travail furent longtemps le point de départ, sinon toujours l'objet final, de négociations dans l'entreprise ; dans de nombreux cas, ces négociations conduisirent plutôt à des compensations salariales. Mais la diminution quasi générale de la part du travail dans les coûts de production. l'importance croissante de la sophistication technologique donnent désormais à ce thème revendicatif un éclairage très différent : sans transformer la nature des relations collectives, il pourrait jouer un rôle dans une évolution limitée du « style » de ces relations. C'était l'objectif des lois sur l'expression des travailleurs dans l'entreprise (loi du 4 août 1982, confirmée et complétée par celle de janvier 1986).

S'il ne s'agit que d'un champ virtuel, c'est que, de façon plus symbolique qu'effective, des compromis qui touchent des enjeux de société sont ponctuellement possibles, et à des conditions très précises. Si l'on prend l'exemple du droit à l'emploi revendiqué par les travailleurs, on constate qu'il ne bénéficie que d'une reconnaissance de principe dans le préambule de la Constitution. C'est à partir des années soixante-dix qu'ont eu lieu, par exemple à l'usine Lip de Besançon (entre 1973 et 1977), et dans d'autres cas du même type, les premières actions dans le sens de la reconnaissance d'un droit à l'emploi. Il avait alors été conquis pour un temps, et par de très longues occupations d'usines, avec remise en marche des installations par les travailleurs. Au cours des années quatre-vingt-dix, le thème de l'emploi se situe encore pour partie dans le champ des enjeux de société. Il faudra encore de nombreuses années avant qu'il ne devienne réellement négociable. Si un tel droit devenait opératoire, il remettrait en question toutes les bases de l'organisation productive, la notion de rentabilité et l'ordre des priorités économiques. C'est pourtant en son nom qu'une série de mesures pour l'emploi ont été prises par les pouvoirs publics, et c'est en son nom que les syndicats revendiquent un partage du travail. Ce n'est que sous la forme de réductions de la durée du travail, compensées par des embauches, que ce droit virtuel est en passe de devenir négociable.

IV / Évolution des thématiques, transformation des objets

Une vue d'ensemble

C'est à partir du milieu des années quatre-vingt que thèmes et modes d'approche de la sociologie du travail connaissent l'évolution la plus significative. Un triple décalage s'opère peu à peu. Le premier tient aux effets des « amortisseurs sociaux » sur les conditions de réalisation du travail, et sur sa rémunération directe – le salaire – et indirecte – les prestations sociales. Les forts accroissements de la productivité du travail, sur lesquels s'appuyaient les luttes ouvrières, avaient permis une assez forte redistribution des fruits de la croissance : augmentation continue des salaires, systèmes sociaux protecteurs. Ces derniers ont joué, et jouent encore partiellement, leur rôle avec efficacité, en assurant une couverture sociale qui permet d'amortir les effets négatifs sur l'emploi d'importantes transformations des structures de production et de la mondialisation. Alors même que débutaient, à partir du milieu des années soixante, les concentrations économiques, on peut sans doute considérer que Mai 68, dans les entreprises, a été le premier indicateur fort d'une conscience, chez les travailleurs, des effets déstabilisateurs de ces évolutions. Cependant, la croyance générale au retour de la croissance sans véritable transformation des structures d'emploi a longtemps occulté les problèmes sociaux désormais posés et freiné leur analyse par les sociologues.

D'autres difficultés sont propres à l'analyse sociologique, à ses exigences, à ses limitations aussi, parfois. On a signalé

(chapitre II) le décalage entre l'occurrence d'événements et leur analyse sociologique. De plus, les recherches de terrain ne permettent pas toujours une mise en relation avec les profondes mutations des structures économiques, ni une claire perception de leur impact sur les transformations de l'entreprise et du travail. En troisième lieu, une trop grande séparation entre disciplines, et même entre branches à l'intérieur d'une même discipline, rend les chercheurs quelque peu myopes.

Pourtant, dès les années soixante-dix, des enquêtes de sociologues sur leur propre milieu montrent que la sociologie du travail, mais aussi de celle des organisations prennent une place croissante dans la littérature spécialisée : passage de 10 % à 15 % des quelque 4 000 titres recensés en sociologie D. Chave, in *Le Travail et sa sociologie* [1985]). Dans le même ouvrage, Pierre Dubois et Riva Kastoryano dénombrent, pour l'année 1983-1984, 270 sociologues et 143 économistes (sur un total de 529 chercheurs et enseignants-chercheurs dans le champ du travail). Ils constatent aussi une différence marquée entre les thèmes privilégiés par les sociologues et ceux qui intéressent plutôt les économistes, « entreprise » et « marché du travail » pour ces derniers, « analyse du travail » et « comportements au travail » pour les sociologues, ce qui confirme l'analyse des frontières entre disciplines ébauchée au chapitre 1^{er}. Mais l'une des tendances dominantes est à la diversification et à l'élargissement des thèmes de recherche, vers l'analyse des politiques publiques, de l'emploi et du chômage, des professions... P. Veltz [2000]. Ces tendances se sont peu à peu confirmées au cours des rencontres entre spécialistes de l'analyse du travail (cf. chapitre II) et M. Alaluf, P. Rolle, P. Schoetter [2001].

La revue *Sociologie du travail* constitue un bon indicateur, quoique partiel, de l'évolution des thèmes de recherche des sociologues. Lors des trente ans de la revue, en 1989, le comité de rédaction a précisé les principales tendances des quelque 670 articles publiés.

Si l'on prolonge l'analyse, à partir de 1990, quatre thèmes représentent 45 % du total : « État, politiques publiques et industrielles » (29 %), « organisation et division du travail » (25 %), « développement local et environnement » (20 %) et « emploi, chômage » (19 %). La rubrique « théorie, méthodologie,

Les thèmes de la revue

Sociologie du travail entre 1959 et 1989

« Dans les deux premières décennies (1959-1979) ont dominé trois grands thèmes :

- entreprise et organisation (thème représentant le quart des articles) ;
- syndicalisme et relations professionnelles (oscillant entre 17 % dans la première période et 24 % dans la seconde) ;
- industrialisation et société industrielle (qui atteint, dans les deux premières décennies, 17 % des articles).

À cet égard, la dernière période (1980-1989) enregistre une triple inflexion : le thème “société industrielle” disparaît en tant que tel ; les articles traitant du “syndicalisme” et des relations professionnelles diminuent de plus de moitié ; et le thème de l’“entreprise” ne garde pas une importance suffisante pour faire l’objet d’une rubrique autonome. [...]

La baisse d’intérêt pour la société – certains des fondateurs l’avaient pronostiqué – est liée à sa propre évolution vers une société postindustrielle qui se définit par le savoir plus que par la production. L’émergence, dans l’index de 1989, d’une nouvelle rubrique “science-technologie” en est la confirmation. La disparition des thèmes [...] “industrialisation et société” et “systèmes de valeurs et société” renvoie également à ce qu’on appelle la “fin des idéologies”.

La crise du syndicalisme [...] explique sans doute l’effritement des rubriques “syndicalisme” et “relations professionnelles”. [...] Cependant, l’étude d’autres formes de mobilisation accuse un certain retard par rapport à l’actualité : “association et vie locale” ne représentent, dans la

dernière décennie, que 5 % des articles. [...]

La période 1959-1972 enregistrait 25 % d’articles répertoriés comme traitant de l’entreprise et de l’organisation, chiffre qu’il faudrait porter à 35 % si l’on y joignait les rubriques voisines “bureaucratie” et “modes de rémunération”. Ce pourcentage se maintient encore au quart des articles entre 1972 et 1979. La rubrique, en revanche, perd toute consistance dans la production des années quatre-vingt. [...]

[En revanche, le thème] des “professions” qui ne représentait, dans les deux premières périodes, que 2 à 5 % des articles, s’affirme avec force dans les années quatre-vingt. Le thème “savoir-qualification” tend également à se consolider. [...]

L’étude des enjeux sociaux [...] ne s’exprime plus dans les mêmes termes qu’il y a vingt ans, et ne concerne plus les mêmes acteurs. Ainsi, le désintérêt pour l’étude du mouvement ouvrier est-il compensé par une plus grande attention portée au patronat et aux dirigeants (7 % des articles). [...] La rubrique “classes sociales” est abandonnée au profit d’une thématique portant sur les “groupes sociaux” qui fait majoritairement référence aux “couches moyennes” plutôt qu’à la classe ouvrière. [...] La rubrique “institutions, politiques publiques” émerge avec 10 % des articles. [...] L’étude du fonctionnement des règles et des normes se substitue à celle des valeurs. Ainsi les analyses structurelles de sociologie urbaine (politiques urbaines, planification urbaine) ont-elles fait place à des monographies communautaires : étude de quartiers, logement, vie locale.

Le milieu professionnel n'est pas insensible à cette évolution. D'où un regain des interrogations sur sa propre démarche, une vogue de l'épistémologie, qui nous incite à créer, dans les années quatre-vingt, une nouvelle rubrique : "théorie, épistémologie, méthodologie", et qui couvre une part importante de la production d'articles (plus de 10 %).

Enfin la revue a toujours voulu et a toujours eu une large ouverture sur l'étranger, d'où provient d'ailleurs la moitié de ses abonnements.

Cette ouverture s'accroît et se diversifie. Elle peut se mesurer à l'accueil fait à des auteurs étrangers comme au nombre d'articles traitant de l'étranger, qui passe d'environ 16 % dans la première période, à plus de 25 % pour les deux décennies suivantes. »

Odile BENOIT-GUILBOT et Claude DURAND, « Trente années de publications », *Sociologie du travail*, tables 1959-1989.

épistémologie » continue à être importante. Les thèmes « organisation du travail » et « qualification » traversent toutes les périodes, mais, depuis le début des années quatre-vingt-dix, c'est la façon dont ils sont abordés qui se modifie, et contribue à un élargissement des perspectives. Enfin, le thème « jeunesse » est presque toujours absent, en tant que tel, de même que celui des « migrations », parce que ces branches de la sociologie connaissent un développement et des revues séparés. Mais la façon de les analyser par rapport au travail, à la formation et à la qualification évolue et intéresse de manière plus directe la sociologie du travail. La tendance générale est donc à une ouverture, et à une relative fusion entre thèmes et entre branches de la sociologie.

Vers une nouvelle sociologie des professions

Qualification ou compétence ?

Le champ d'analyse des qualifications s'élargit à partir des années quatre-vingt. Que révèle cette évolution ? La notion de compétence accorde « plus de place à la mobilisation des acteurs qu'à l'explicitation de nouvelles formes d'organisation », se fonde plus sur les « aménagements individuels [que sur les] négociations collectives » [Dugué, 1994]. Elle accompagne la recherche de flexibilité de l'emploi et trouve son aboutissement dans la méthode dite de « segmentation des emplois à partir des

compétences ». Les emplois sont donc désormais définis non plus par le contenu des postes et par les savoirs, « mais à partir d'une somme de situations donnant lieu à des compétences pouvant être isolées des fonctions » (Donnadieu et Denimal, cités par Dugué).

L'individualisation des rapports de travail a toujours caractérisé l'emploi non ouvrier, et surtout les cadres, mais elle tend à se généraliser depuis le milieu des années quatre-vingt. Le développement de la négociation d'entreprise ou d'établissement, voire d'atelier, au détriment de la négociation de branche, tend également à favoriser le fractionnement des situations de travail.

Le passage à la notion de compétence serait donc d'abord, comme l'analyse Élisabeth Dugué, une notion utile aux politiques d'entreprise, dont l'émergence accompagne la transformation des savoirs nécessaires aux nouvelles formes d'organisation du travail. « On peut dire de l'appel aux compétences ce qu'on a dit des cercles de qualité [...] : ils marquent à la fois la survivance du taylorisme et son échec, puisqu'ils entérinent la reconnaissance du fait que, sans la participation active et dynamique des travailleurs au processus de production, les méthodes idéales conçues par les experts seraient vouées à l'insuccès. » C'est, comme en écho, une critique du même type que celles qui ont jalonné la sociologie du travail depuis que Georges Friedmann a entrepris de mettre en question non seulement le taylorisme, mais aussi – et surtout – l'école des relations humaines.

Il n'y a pas, conclut Claude Dubar [1996], de nouvelle approche sociologique de la qualification, mais fin de la qualification négociée, au profit d'une recherche de la compétence qui correspond à une identité d'entreprise. « Comme celui de qualification, le terme de compétence est d'abord, pour le sociologue, un mot du débat social, une catégorie utilisée par certains acteurs, dans certaines circonstances, pour rationaliser et argumenter leurs stratégies et exprimer leur croyance. » C'est la façon d'aborder la qualification professionnelle qui se transforme. Lorsque les sociologues parlent de « nouvelles compétences », écrit Marcelle Stroobants [1991], ils changent de critère d'appréciation, mais sans renouveler l'approche. Rien ne prouve donc que le modèle de la compétence « se substituera, de manière durable, à celui de qualification pour désigner ce qui est

en question dans l'échange salarial et qu'aucune théorie simple n'est parvenue à théoriser de manière satisfaisante ».

Ce qui se renouvelle, c'est plutôt la conception des chefs d'entreprise, ou du moins de certains d'entre eux, car les entreprises, surtout les plus grandes, connaissent plusieurs modes de fonctionnement social. En effet, leur position paraît désormais bien loin de celle qui prévalait lorsque, en France, elles ont découvert le taylorisme dans l'entre-deux-guerres. La nécessité s'est imposée à elles d'utiliser, pour déterminer la qualification des travailleurs, non seulement les savoir-faire acquis hors enseignement officiel, mais surtout la capacité à apprendre, plutôt que les connaissances formelles.

Des compétences aux professions

Cependant, l'analyse s'est peu à peu enrichie, grâce à un accent plus important mis sur les traditions « sociétales » nationales [Maurice *et al.*, 1982], sur l'importance du type de marché du travail, par exemple les marchés dits « fermés » [Paradeise, 1987 ; Reynaud E. et J. D., 1996] et surtout sur des métiers autres qu'ouvriers : enseignants, cadres, policiers... Les « cadres », en tout premier lieu, cette catégorie vague, difficile à définir, et surtout à traduire dans d'autres langues, ce qui est l'indicateur d'une difficulté conceptuelle. Étudié de longue date (*cf.*, par exemple, numéros spéciaux de *Sociologie du travail*, 3/1968 et 4/1982), ce groupe a permis d'affiner l'analyse des qualifications. Par exemple, P. Rivard, J.-M. Saussois et P. Tripiier [1982], reprenant et développant l'approche de M. Maurice, F. Sellier et J.-J. Silvestre [1982], tentent de saisir comment se constitue un « espace de qualification » pour les cadres informaticiens. À partir de sept types de données, de l'entretien auprès de responsables d'entreprise et de questionnaires fermés auprès de cadres aux offres d'emploi dans la presse, ils effectuent un lourd traitement informatique qui leur permet de définir des « profils » professionnels à partir de la quantification de nombreuses décisions, en principe séparées, des services d'une entreprise (direction du personnel, directions techniques...) et de leur mise en relation avec le système éducatif (les types d'écoles d'ingénieurs). Ils présentent une typologie complexe des ingénieurs informaticiens qui formalise la relation entre

formation et emploi dans ce secteur, fondée à la fois sur un échange de « services » mutuels entre (grande) école et entreprise, diversification entre demande et offre de formation, et surtout « reconnaissance de la hiérarchie scolaire comme hiérarchie légitime, même si l'on affirme quotidiennement l'inverse ».

Pour sa part, Dominique Monjardet analyse les effets, sur l'organisation de la profession policière et son fonctionnement, du mode de définition de la compétence [1985 ; 1987]. Il s'agit, pour l'essentiel, de l'observation du travail quotidien dans les commissariats. On peut, dit-il, considérer la compétence comme « un art à base de qualités individuelles et d'expérience, ou comme une science (par l'apprentissage de connaissances formelles) », « l'ensemble des ressources professionnelles mises en œuvre dans la pratique ». Il ne s'agit pas de trancher entre les deux approches de la compétence ou de les évaluer, mais de repérer les pratiques professionnelles qui sous-tendent chacune d'elles pour alimenter la réflexion sur la modernisation du travail policier. Plusieurs types de pratiques, plutôt « répressives » ou plutôt « préventives », coexistent dans cette profession, comme dans beaucoup d'autres.

Une telle analyse tend à déborder des compétences vers la notion de « mission », que l'on retrouve dans l'approche que présente Lise Demailly [1987]. Elle observe, elle aussi, le travail quotidien des enseignants du second degré. Une nouvelle conception de la compétence apparaît. C. Dubar et P. Tripier [1998] se sont attachés à « mettre de l'ordre » dans un domaine particulièrement touffu et peu délimité. En effet l'analyse des compétences se renouvelle, elle dépasse désormais la seule sphère des métiers salariés pour s'étendre à d'autres professions : patronat et dirigeants des grandes entreprises [Bauer, 1988], médecins [Baszanger, 1983], artistes [Moulin, 1983], avocats [Bancaud *et al.*, 1997], sociologues [Pirou, 1999]... La sociologie du travail sort peu à peu de l'entreprise industrielle et des rapports de salarisation. Les numéros spéciaux de *Sociologie du Travail* se multiplient : « Les professions artistiques » (4/1983), « Les agriculteurs français face à une nouvelle crise » (4/1987), « Patrons, entrepreneurs et dirigeants » (4/1988), « Universités et pouvoirs » (4/1989), « Les professionnels de la

Définition de la compétence et recrutement des policiers

« Si la compétence policière est la rencontre de qualités individuelles et de l'expérience, [...] la sélection à l'entrée visera d'abord à repérer l'existence de ces qualités [...]. Son instrument pertinent est ainsi le test de personnalité [...]. L'expérience d'un métier antérieur peut ainsi être précieuse. La formation initiale sera minimisée au profit de stages pratiques. [...]

À l'inverse, si la qualification policière est la maîtrise de techniques

précises objectivables, transmissibles, fondées sur des codes : [...] la sélection à l'entrée portera plus sur la détention d'un bagage intellectuel, gage d'une capacité d'acquisition de savoirs formels [...]. La formation initiale sera la plus longue et la plus complète possible. [...] »

Dominique MONJARDET, « Compétence et qualification comme principes d'analyse de l'action policière », *Sociologie du travail*, n° 1/1987.

télévision » (4/1993), « Les acteurs de la santé publique » (1/2000), « Agriculture et alimentation » (1/2003).

La nouvelle sociologie des professions, qui continue à puiser une partie de ses sources dans la tradition d'analyse des qualifications, basée à la fois sur la formation initiale et sur la pratique d'une activité salariée dans une entreprise, est différente des approches américaines des « professions » comme « socialement utiles », et dont des individus qui ont eu une scolarité plus longue que la moyenne de leurs concitoyens s'octroie le monopole. Le terme même n'a pas de véritable équivalent en français. Il désigne uniquement, dans la tradition américaine, une activité relevant d'une compétence et d'une formation de type « intellectuel » qui permettent de définir la tâche comme participation à une connaissance scientifique et technique, dite « socialement utile » et non seulement comme une habileté professionnelle (sur ce point cf. Desmarez, 1986).

Les dégâts du progrès : un retour

Un autre thème classique refait surface à la fin des années quatre-vingt-dix [CFDT, 2001]. L'analyse des effets négatifs du

Une nouvelle conception de la compétence des enseignants

« Pour illustrer la *composante organisationnelle*, je reprendrai l'exemple des "groupes de niveau" [...] [qui] a pour originalité, non son efficacité pédagogique ou son caractère progressiste, mais ses modalités de mise en place, et un certain nombre d'effets sur les tâches concrètes des enseignants. Au lieu que la mesure soit imposée ministériellement et appliquée par la hiérarchie, elle relève d'une décision du conseil d'établissement [...].

Indépendamment donc de la façon dont elle fonctionne concrètement (lutte contre l'échec ou renforcement des ségrégations socioculturelles et de la sélection sur cette base), elle induit un certain nombre de modifications de l'emploi du temps concret des enseignants et de leur rapport au métier :

1) L'apparition du travail collectif, avec négociations, compromis, décisions d'équipe, là où, auparavant, l'enseignant était habitué à être seul responsable [...].

2) L'introduction dans le "service" de réunions régulières et donc l'apparition de problèmes d'ordre du jour, d'animation de séances, de constitution d'une mémoire de ces réunions. [...]

3) Un déplacement du cadre de référence de l'acte pédagogique [...] [qui] n'est plus la classe, donné arbitraire imposé par l'administration, et au-delà par la société [...]. Le cadre de perception de l'action s'élargit [...].

4) Un certain nombre de tâches : par exemple le choix d'une forme de "groupe de niveau", la fabrication de tests, l'évaluation de la structure [...], qui sont des tâches de politique et de gestion traditionnellement attribuées à l'administration, apparaissent comme faisant aussi partie du métier d'enseignant.

La deuxième caractéristique de la nouvelle compétence professionnelle des enseignants est sa *dimension éthique*. [...] Il ne s'agit pas de dire que le militantisme contre l'échec scolaire ferait aujourd'hui partie de la compétence professionnelle de l'enseignant [...]. Mais un certain nombre de positions éthiques *minimales* se dessinent comme faisant partie de la nouvelle conscience professionnelle. »

Lise DEMAILLY, « La qualification ou la compétence professionnelle des enseignants », *Sociologie du travail*, n° 1/1987.

« progrès technique » a longtemps été cantonnée au travail ouvrier. Dès les années soixante-dix, on découvre peu à peu que ces effets touchent de nombreux métiers non manuels. Les recherches sur ce thème furent l'un des points d'ancrage de la sociologie, de la psychosociologie du travail et de l'ergonomie. Elles débouchèrent, au cours de la période de croissance continue et de plein emploi, sur des améliorations du contenu et des conditions de travail. Cependant, au cours des années de

croissance économique, les conditions de travail, et même l'analyse du groupe ouvrier, cessèrent peu à peu d'être au centre des préoccupations.

À la fin du XX^e siècle, la précarité croissante, source de déstabilisation à la fois physique et psychologique pour l'individu, prend deux formes : précarisation de l'emploi et « souffrance dans le travail ». La première est apparue de façon progressive : l'augmentation du chômage a d'abord été perçue comme provisoire, dans l'attente du retour de la croissance. Travail précaire et à temps partiel sont apparus en France beaucoup plus lentement que dans beaucoup d'autres pays industriels, en particulier la Grande-Bretagne ou les États-Unis. Mais ils ne cessent de croître [cf. Barrère-Maurisson *et al.*, 1989]. De même, le travail du dimanche progresse, et touche 21 % du total des salariés, un sur deux travaille le samedi, un sur huit est amené à travailler la nuit... [D. Goux, 1993 ; S. Paugam, 2000]. Il s'agit, de surcroît, de formes de plus en plus complexes d'emploi [C. Faure-Guichard, 2000].

Une couverture sociale à peu près satisfaisante a également retardé la prise de conscience du problème social majeur de la précarisation de masse – ainsi d'ailleurs que son analyse par les chercheurs. Ce qui favorise la naissance d'une sociologie de l'emploi, c'est une utilisation de plus en plus différenciée de la force de travail, d'une branche à l'autre, d'un lieu de production à l'autre, d'un pays à l'autre.

Les différences entre formes d'emploi redeviennent importantes entre les hommes et les femmes, selon le niveau de qualification, et surtout la fonction [Maruani et Reynaud, 1993]. Pour Chantal Nicole-Drancourt [1994], le « noyau dur » masculin est peu touché par les formes particulières d'emploi, et les stages en sont la forme dominante. Pour eux, « flexibilité et précarité ne se conjuguent pas ». Pour les femmes, au contraire, la flexibilité, c'est accepter le sous-emploi. « La vraie différence, c'est le temps partiel [...] qui concerne 2,2 millions de femmes. [...] L'intérêt premier du temps partiel, c'est sa grande palette d'interventions. [...] L'instrument est en effet aussi performant en matière de flexibilité d'emploi qu'en matière de temps de travail. [...] Si l'utilisation du temps partiel permet de réduire ou d'allonger le temps de production au moindre coût, il facilite parallèlement la gestion de la main-d'œuvre [...]. L'intérêt

second du temps partiel, et non des moindres, c'est qu'il coûte peu. » Le temps partiel subi, et non choisi, est très important : d'après les enquêtes Emploi de l'Insee, en 1995, 36 % de l'ensemble des femmes souhaiteraient travailler plus et, parmi elles, 64,3 % des 15-24 ans. La précarité atteint d'abord les jeunes, hommes et femmes.

La fin du plein-emploi, la crainte ou l'expérience du chômage ont également fait réapparaître des difficultés liées aux nouvelles conditions de la production, un retour à des formes de « souffrance dans le travail » que l'on croyait en voie de disparition, grâce au progrès des techniques et à de sensibles réductions de la durée du travail en moins d'un siècle. La résurgence de ce type de problème reste largement cachée par ceux-là mêmes qui la subissent, car ils craignent que la révélation de leurs conditions de travail ne mette leur emploi en péril. La caisse nationale d'assurance-maladie a constaté, en 1997, un accroissement des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail de 3,5 % par rapport à l'année précédente. Elle dénombre 12 686 maladies professionnelles, dont 51 mortelles. Mais le retour à des pratiques, plus diversifiées qu'au cours des périodes précédentes, d'exploitation de la force de travail entraîne des effets sur les individus qui demeurent, en grande partie, occultés dans le discours et les analyses du travail. Seuls quelques rares sociologues ont, dès la fin des années soixante-dix, analysé les problèmes posés aux travailleurs par les crises économiques et le chômage [Kourchid, 1977 ; 1982].

D'où l'importance d'un ouvrage collectif, qui regroupe des spécialistes de plusieurs disciplines, Précarisation sociale, travail et santé, sous la direction de deux sociologues, Béatrice Appay et Annie Thébaud-Mony [1997], et qui a notamment pour objectif d'analyser ces phénomènes. Béatrice Appay constate que le concept de précarisation sociale « oriente l'analyse scientifique sur une contradiction majeure [...] de l'évolution des sociétés contemporaines, entre processus de modernisation, perçus comme progrès, et processus de régression de plus en plus visibles ». Les débats sur précarisation et modernisation ont largement été disjoints, l'un semblant relever du social, l'autre de l'économique. Or, la santé au travail est, écrit Annie Thébaud-Mony, à la fois un instrument et un enjeu de la précarisation sociale. L'ouvrage pose les rapports entre santé et travail comme

un révélateur des effets de la flexibilité, en termes de précarisation. « La santé demeure un enjeu essentiel de l'organisation sociale du travail. »

Une telle approche prolonge et diversifie les travaux de Christophe Dejours, qui analyse surtout les accidents du travail et l'usure physique liée à la répétitivité du travail [1980 ; 1998]. Dans un contexte d'automatisation et d'informatisation de la production, le travail humain tend à devenir d'abord un coût superflu. Cela conduit à mettre en question les bases de l'organisation sociale de la production et le compromis social qui ont permis la constitution d'États-providence, à la fois en raison de la forte diminution de la quantité de travail disponible et de la difficulté à le répartir, et par suite de l'aggravation des conditions matérielles et psychologiques du travail [Thébaud-Mony, 1997].

Entrée dans la vie active et problématiques de la jeunesse

La question de la jeunesse n'est devenue un problème social qu'à partir du XIX^e siècle, et la constitution d'un champ de recherche sur ce thème a été encore plus lente et progressive [Dupâquier, Rose *et al.*, in Tanguy (éd.), 1986]. Comme la sociologie du travail, la sociologie de la jeunesse reste un domaine inégalement théorisé ou, plutôt, où des éléments de théorisation apparaissent, puis disparaissent périodiquement. La plupart des recherches sont le fait d'économistes et de sociologues, mais si la revue *Sociologie du travail* n'a consacré qu'un nombre très limité d'articles à la jeunesse, c'est surtout parce qu'il existe d'autres revues, plus spécialisées, en particulier *Formation Emploi*.

Insertion ou transition ?

Pendant de longues années, les recherches sur les jeunes et l'emploi se sont surtout penchées sur l'adaptation, ou l'« intégration » à la vie active. Une approche psychosociologique a longtemps prédominé. Ce n'est qu'après 1968 que le débat prend une dimension plus vaste, en termes scientifiques comme politiques. Le développement des recherches et la mise en place

d'observatoires sur la formation et l'entrée dans la vie active, sous l'égide d'organismes publics, tels que le ministère du Travail, le commissariat au Plan et l'Insee, eut pour objectif d'aider à la mise en place de politiques publiques de formation et d'insertion. Ont ainsi été créés le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (1970), et l'Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (1969). Ce champ s'est donc largement constitué à partir de la demande d'administrations centrales [Balazs, Faguer et Dossou, 1980].

Les recherches mettent d'abord en évidence le caractère multidimensionnel du processus d'insertion. « L'insertion a été considérée pendant longtemps comme une sorte de phase, brève et neutre, entre deux moments distincts de formation et d'emploi, comme un temps d'incertitude, avant l'accès à la stabilité professionnelle. Aujourd'hui, elle apparaît de plus en plus, du fait même de ses transformations dues à la crise, comme un processus d'alternance de périodes de chômage, d'emplois précaires, de formation, de "retombées" du chômage » [Bouffartigue, Lagrée et Rose, 1989]. C'est à travers les politiques et les procédures ainsi mises en place que sont produits les tris en fonction de l'« employabilité », et donc la relégation d'une partie de la population jeune. De nombreux travaux étudient ces phénomènes, en particulier ceux de C. Dubar [1987 ; 1991], J. Rose [1984 ; 1996] et J.-L. Meyer [1999].

SITUATION DES JEUNES DE 15 À 29 ANS
AU REGARD DES ÉTUDES ET DE L'ACTIVITÉ
(en %)

	1975		1996		2002	
	H.	F.	H.	F.	H.	F.
Étudiants*	29,2	30,0	44,4	47,0	44,8	47,8
Actifs**	69,3	51,9	53,3	45,0	44,9	37,0
Chômeurs***	2,9	4,2	8,7	10,5	10,2	15,1

* Déclaration spontanée, certains étudiants ont aussi un emploi. En 2002 : scolarisés.

** En 2002, Actifs occupés.

*** En 2002, Chômeurs et autres inactifs.

Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

La recherche a pris un important virage avec la publication de *L'Introuvable Relation formation-emploi* [Tanguy (éd.), 1986]. Produit de discussions approfondies entre sociologues, économistes et administrateurs, cet ouvrage part de la construction « contradictoire » d'un champ de recherche entre la logique des demandes de secteurs de l'administration d'État et plusieurs disciplines divisées dans leurs approches. Il paraissait donc essentiel d'entreprendre un débat sur les notions (les différents objets de recherche, jeunesse, insertion, transition... sont-ils ou non compatibles ?) et sur les méthodes (comment s'organise la relation entre conceptualisation et appareils d'observation d'une discipline à l'autre). Il fallait aussi mettre à jour la faible élaboration théorique dans le domaine de l'insertion professionnelle, coincée entre la sociologie et des sciences de l'éducation axées sur la recherche d'outils de gestion de la formation professionnelle. L'ouvrage met ainsi en évidence les nombreuses couches de signification du concept de formation, qui englobe l'éducation, la socialisation, la formation professionnelle. Il ouvre ainsi un vaste espace pour de futures recherches, beaucoup plus qu'il ne constitue un bilan final.

Les chercheurs mettent désormais plutôt l'accent sur les problèmes généraux liés aux politiques d'emploi et au marché du travail que sur les modalités de la « transition professionnelle », qui posait d'abord un problème pratique au système éducatif et aux politiques d'éducation : que deviennent les jeunes à la sortie de l'école ? Sous des formes diverses, ils font apparaître les conséquences de la précarisation sur l'entrée dans l'emploi, et montrent que les anciennes régulations sociales qui organisaient le passage de l'adolescence à la vie adulte ne sont plus intériorisées par les jeunes comme des impératifs [Maupeou-Abboud, 1968, 1975 ; Nicole-Drancourt, 1996].

Insertion et différences entre les jeunes : la construction identitaire

Un second acquis important des recherches est l'analyse des différenciations au sein de la jeunesse [Bouffartigue, Lagrée et Rose, 1989]. Les politiques sociales, et plus généralement les politiques publiques, ont contribué fortement à définir des seuils d'âge différents, en fonction de leurs « populations cibles » :

formation, mise au travail, prévention ou répression, vote politique. Les chercheurs ont montré que la catégorie jeunesse, loin d'être uniforme, varie d'une époque à l'autre, d'où le flou dans les définitions de l'insertion sociale et professionnelle. Résumant cette évolution, Francis Bailleau [1997] considère que « les politiques de la jeunesse auraient pour finalité la régulation de la tension existant entre une logique personnelle (la construction identitaire) et une logique sociale (la production et la reproduction). Elles se situeraient ainsi entre l'expérimentation et l'adaptation, la transmission et l'invention ».

Plusieurs chercheurs s'emploient, depuis la fin des années quatre-vingt, à renouveler les problématiques, en particulier dans le cas des jeunes à faible formation initiale. Claude Dubar et son équipe [1987] analysent « l'émergence d'un nouveau mode de socialisation post scolaire spécifique aux jeunes dépourvus de titres scolaires ». Ces dispositifs combinent formation de type scolaire et stages en entreprise. La recherche est basée sur des entretiens approfondis auprès de quarante-deux jeunes, garçons et filles de 16 à 18 ans et d'agents éducatifs ainsi que sur l'analyse des dispositifs de prise en charge. Elle montre les conditions et les limites de ces mesures, en retraçant les trajectoires de ces jeunes. Un tel mode, encore inédit, de « socialisation post scolaire » permet d'obtenir des résultats positifs, mais il faut que se conjuguent une volonté des jeunes de dépasser leur handicap social ou leur chômage, l'intervention de formateurs vraiment spécialisés et de bonnes relations avec les entreprises d'accueil. Le principal handicap, c'est qu'ils ne garantissent pas une véritable insertion professionnelle, contrairement à l'apprentissage, dont l'exemple le plus fort et le plus connu est le système allemand de « formation duale », dans lequel formation scolaire et initiation au travail dans l'entreprise sont totalement intégrés, surtout dans le secteur industriel [Tanguy et Kieffer, 1982 ; Jobert, Marry et Tanguy, 1995]. Cependant, les dispositifs français mis en place à partir de 1968 remplissent des fonctions de socialisation à la fois sur le plan professionnel, grâce à des stages en entreprises, et sur le plan scolaire, en dispensant des formations théoriques allégées. Ces plans sont donc susceptibles de contribuer à une relative intégration sociale.

Les trajectoires de formation sont donc à la fois le produit de logiques institutionnelles, dans lesquelles l'école contribue à

construire les trajectoires individuelles, et de conduites individuelles diversifiées [Dubar, 1991]. Cela « a conduit à considérer les phénomènes d'exclusion, de flexibilité, d'entrée sur le marché du travail non comme le résultat de forces économiques, mais comme le produit de rapports sociaux, de processus sociaux de construction de nouvelles *formes* et de nouvelles *normes* d'emploi et de chômage » [Demazière, 1995].

L'intérêt d'approches de ce type est, écrit C. Nicole-Drancourt [1996], d'identifier des processus globaux de transformation sociale, en particulier la place et la valeur à accorder au travail. C'est renouer, dit-elle, avec une tradition des recherches sur le thème jeunesse et société qui met le changement social au cœur de l'analyse. Ce renouvellement problématique permet aussi de faire éclater des catégories comme celles d'activité, de précarité ou même de « jeune », et d'ouvrir ainsi vers de nouvelles approches du travail et de l'emploi. Il en va de même avec les recherches sur le travail des hommes et des femmes [C. Nicole-Drancourt et L. Roulleau-Berger, 2001].

Travail des hommes, travail des femmes

Les recherches sur la dimension sexuée du travail, sur le travail des femmes par rapport à celui des hommes ont puissamment contribué à faire évoluer une partie des objets de la sociologie du travail, et à faire éclater des notions abusivement confondues : une partie importante de la réflexion sur le concept d'emploi a pour origine l'analyse de la position des hommes et de celle des femmes par rapport au travail et à l'emploi. La sociologie du travail a longtemps fonctionné comme s'il existait un modèle unique de travailleur, un prototype : « l'ouvrier-français-qualifié-mâle-adulte-de-la-grande-industrie », dont toutes les autres catégories – notamment les femmes – ne seraient que des variantes. Un postulat, selon lequel le salarié est le modèle unique du travailleur, complète d'ailleurs ce point de vue. Les raisons de cette myopie sont nombreuses : longtemps centrée sur l'analyse des postes de travail et des qualifications, l'implication dans le travail, les revendications, la sociologie du travail a d'abord et surtout analysé le monde industriel, où les femmes sont devenues moins nombreuses que les hommes. Elle y a

rencontré l'ouvrier type, qui est aussi celui à partir duquel se sont constitués les syndicats.

Hommes et femmes face à l'emploi salarié

Entre la fin de la Première Guerre mondiale et la fin des années soixante, le pourcentage global de femmes actives *sala-riées* (à l'exclusion des aides familiales) était resté stationnaire : un peu plus de 21 %. Mais, d'une part, les très nombreuses femmes employées de fait dans les exploitations familiales agricoles et commerciales n'ont, jusqu'au début des années quatre-vingt, été comptées dans la population active que si elles se déclaraient elles-mêmes comme « aides familiales », ce qui supposait donc qu'elle percevaient une rémunération. Par ailleurs, la structure de la population active faisait apparaître, chez les salariées, une activité le plus souvent discontinuée, en fonction de la naissance d'enfants.

Le nombre des femmes salariées en France s'est considérablement accru, depuis 1970 surtout : leur taux d'activité est particulièrement élevé de 25 à 54 ans. C'est l'un des plus élevés du monde. Un mouvement d'une telle ampleur a contraint à un autre mode de réflexion sur le travail. Cependant, comme presque partout, elles constituent près de 80 % des travailleurs à temps partiel.

Si les femmes salariées ont toujours été nombreuses, leur position dans l'emploi fut longtemps incertaine et contestée, même dans les syndicats. Quoique nous soyons loin de la situation de la fin du XIX^e siècle, des différences importantes subsistent, dans leurs qualifications et leurs niveaux de salaire, surtout aux échelons les plus bas, mais aussi dans leur comportement et leur perception de l'emploi.

Dès les années cinquante et soixante, Madeleine Guilbert [1966 ; avec V. Isambert-Jamati, *in* Friedmann et Naville (éds), 1961-1962] avait ouvert la voie à des recherches sociologiques dans ce champ. Mais ces travaux pionniers ont été longtemps les seuls à sortir des généralités pour faire apparaître, à travers des observations précises, la réalité des inégalités entre hommes et femmes dans le travail industriel et le cantonnement des femmes dans des tâches répétitives, sans qualification et sans

TAUX D'ACTIVITÉ (A) ET DE CHÔMAGE (C)
SELON LE SEXE ET L'ÂGE
Année 2002 en % de la population civile

Hommes

	15 à 24 ans		25 à 54 ans		55 à 59 ans		60 à 64 ans	
Pays	A	C	A	C	A	C	A	C
Allemagne	53,0	11,3	93,0	8,7	76,1	11,2	33,3	7,8
Espagne	52,4	16,5	92,1	6,8	75,1	6,1	46,6	5,5
France	33,8	18,2	93,9	7,0	69,3	6,5	17,3	3,3
Roy.-Uni	72,3	12,9	91,2	5,1	76,1	4,2	50,8	—
Suède	70,0	11,5	90,0	4,5	74,4*	5,3*	—	—
États-Unis	65,5	10,2	91,0	4,8	78,0	4,2	57,6	4,4
Japon	46,2	10,5	96,5	4,7	82,8*	7,1*	—	—

Femmes

	15 à 24 ans		25 à 54 ans		55 à 59 ans		60 à 64 ans	
Pays	A	C	A	C	A	C	A	C
Allemagne	47,8	7,9	78,2	8,0	57,4	13,2	16,3	7,7
Espagne	41,4	18,4	63,9	17,5	30,6	10,4	17,1	8,5
France	26,5	22,8	79,0	9,4	53,3	5,9	15,1	3,8
Roy.-Uni	64,8	8,8	76,7	3,8	59,6	2,5	28,5	1,9
Suède	53,6	11,9	85,6	3,8	68,6*	4,0*	—	—
États-Unis	61,1	11,1	75,9	4,8	63,8	3,5	44,1	3,5
Japon	44,8	8,7	66,0	5,2	58,1	3,2	39,2	4,3

* 55-64 ans.

Source : OCDE Statistiques de la population active 2003.

perspectives professionnelles. Ces recherches montrent aussi que l'évolution interne du mode de production influe sur l'insertion des femmes dans la population active salariée : celle-ci a été longtemps, notamment avant 1914, presque totalement industrielle, alors que le secteur des services est devenu dominant, et que les femmes y sont désormais majoritaires, avec un emploi plus stable, sans être toujours qualifié.

À partir du milieu des années soixante-dix, les recherches de Danièle Kergoat [1978 ; 1982] puis de Margaret Maruani

[Borzeix et Maruani, 1982 ; Maruani, 1985, 1989] ont permis, en dépassant la polarisation des analyses sur la vision tronquée de l'ouvrier qualifié masculin de la grande industrie, de faire émerger des modèles beaucoup plus diversifiés de rapports au travail et à l'emploi, et montré la nécessité de distinguer l'un de l'autre. D'une façon plus générale, il existe une « assignation sexuelle des emplois », c'est-à-dire une différenciation dans l'emploi qui fonctionne en sens inverse pour les femmes et pour les hommes. Elles sont liées au statut matrimonial et aux catégories socioprofessionnelles : les discriminations s'appliquent moins aux femmes en général qu'à celles qui ont des enfants, et ce d'autant plus qu'elles appartiennent aux catégories professionnelles les moins qualifiées, et donc les moins payées. Dans tous les cas, la discontinuité et, à tout le moins, des rythmes de travail différents sur la durée d'une vie sont, pour les femmes, des facteurs importants de déqualification. Même chez les femmes cadres, Jacqueline Laufer [*in* Colloque de Dourdan, 1982] montre que les femmes suivent des filières et des logiques d'action différentes de celles des hommes. C'est, écrit-elle, l'ensemble de leur projet social qui détermine, beaucoup plus que pour les hommes, leur investissement dans la carrière. Inversement, les hommes ont d'autant plus d'avantages professionnels qu'ils sont mariés et bénéficient d'une position professionnelle élevée.

Système productif et structures familiales

Pour un nombre croissant de chercheurs, et surtout de chercheuses, la position des femmes dans la production ne peut s'analyser indépendamment de la fonction de reproduction (de fabrication d'enfants et d'entretien de la famille), ce qui a longtemps contribué à l'invisibilité de leur fonction de travailleuses, productrices du même type de biens et services que les hommes. Ainsi, l'étude d'ateliers taylorisés, faite par Georges Friedmann [1956], ne prend à aucun moment en compte le fait que les ouvriers concernés sont des travailleuses. De nombreux sociologues ne parlent que des « ouvriers » alors que beaucoup des recherches sur lesquelles s'appuient leurs ouvrages sont des entreprises majoritairement féminisées. Ce paradoxe a

Relation au travail, relation à l'emploi

« Pour la grande majorité des ouvrières, l'usine est détestée : être OS, manœuvre, leur apparaît comme un boulot abrutissant, associé, de plus, à une connotation profondément négative [...] : non seulement il paraît inconciliable avec une vie familiale heureuse, mais de plus le discours ouvrier masculin tenu à son propos est fortement empreint de sexisme lorsqu'il s'agit de branches où se côtoient hommes et femmes. [...] Le jugement se nuance et se module en ce qui concerne l'ensemble de leur situation de travail : tout ne leur apparaît pas négatif, tant s'en faut [...]. [Cela] dépend étroitement de l'âge des ouvrières : pour les très jeunes, l'usine semble, *une fois qu'on y est*, relativement bien acceptée ; pour ces très jeunes femmes [...] c'est par le biais du salaire, et donc de l'autonomie financière toute neuve qu'il permet,

que la satisfaction est la plus grande [...].

« [Après le mariage et quand les enfants grandissent] les motivations données pour rentrer dans le salariat sont évidemment d'abord d'ordre économique [...]. Cela dit, il est tout aussi évident que, pour beaucoup d'ouvrières, la motivation économique n'est pas suffisante pour expliquer leur rentrée sur le marché du travail [...]. La situation de travail leur permet une resocialisation ; ce n'est donc pas, comme les hommes, autour du travail-institution qu'elles se forgent, ou plutôt en l'occurrence qu'elles se retrouvent, une identité, mais c'est grâce à la *situation de travail*. C'est l'ambiance, les relations de travail, la complicité, la communication qui sont essentielles aux ouvrières. »

Danièle KERGOAT, *Les Ouvrières* [1982].

longtemps pu tenir grâce à une séparation étanche entre sociologie du travail et sociologie de la famille.

Beaucoup d'analyses ont ainsi porté sur les rapports de sexe *dans la société*, et non sur les rapports de sexe *dans le travail*. Les spécificités du travail des femmes étaient alors considérées comme relevant non pas de l'analyse du travail, mais de celle de la famille. À cet égard, les travaux de Christine Delphy ont constitué une étape importante, car ils contribuent à repenser la notion de travail, et surtout l'articulation entre travail professionnel et travail domestique [1972 ; 1984]. Elle part du travail domestique, défini comme un mode de production au même titre que la production marchande, mais différent de lui, parce que relevant de relations contractuelles (le contrat de mariage) et de formes de domination spécifiques. Elle analyse le « métier »

d'épouse, qui comporte des tâches distinctes, dont certaines peuvent relever de la production marchande (garde d'enfants, entretien du logement, etc.). Dans le cas des femmes d'agriculteur, d'artisan, de commerçant, il est difficile de distinguer entre ce qui est travail domestique et activité rémunérée ou rémunérable. Les deux modes de production coexistent donc, et, dans chacun d'eux, sont réalisés des produits dont certains pourraient émaner de l'une ou l'autre sphère. Ce n'est que vers la fin de la décennie quatre-vingt qu'apparaît la prise en compte dans les statistiques du travail domestique comme travail [*Femmes en chiffres*, 1986].

De nombreuses recherches analysent cette relation [*Le Sexe du travail*, 1984]. Ainsi Anne-Marie Daune-Richard [1984], enquêtant, par questionnaire et observation, auprès de femmes actives, ouvrières et employées, de la région marseillaise, ayant au moins un enfant à la maison, a analysé l'articulation entre travail professionnel et domestique.

- Il existe une étroite dépendance entre stratégies professionnelles et rôle domestique, variable selon le type de famille : dans ce milieu dit « modeste », une division des rôles très marquée attribue à l'homme une fonction prioritaire de pourvoyeur de ressources mais, inversement, l'activité professionnelle des femmes influe profondément sur leur rôle prioritairement domestique.

- Le rôle fondamental des réseaux familiaux (en particulier des mères des personnes interrogées) rend nécessaire d'analyser l'articulation des tâches professionnelles et domestiques des femmes dans un cadre plus large que celui du couple. De nombreuses femmes de l'échantillon travaillent en horaires décalés ou en équipes (une partie des salariées travaillant par rotation soit le matin, soit l'après-midi sept ou huit heures d'affilée). L'aide apportée par leurs mères concerne aussi bien la garde des enfants que la préparation des repas, et ce même lorsque les mères sont elles aussi actives. Les femmes interrogées présentent une stabilité d'emploi d'autant plus grande que le réseau familial fonctionne bien.

- Le mari apporte, dans trois quarts des cas, une aide domestique, « ce qui est normal quand les deux travaillent », disent des femmes interrogées.

• Enfin, le rapport à l'emploi des femmes est très lié à leur rapport au travail domestique. Elles voient, par exemple, d'un œil favorable le travail en équipes qui leur laisse du temps libre.

Anne-Marie Daune-Richard conclut [1984] : « C'est bien toute l'organisation du temps et de l'espace qui illustre, chez les femmes interrogées au cours de cette enquête, cette articulation activité professionnelle-structures familiales. »

Rapports de sexe et qualification professionnelle

Dans l'industrie surtout, l'évolution technologique ne s'accompagne pas de véritables plans de formation professionnelle et, la plupart du temps, la réorganisation du travail permet de ne leur donner, comme au début du siècle, que des travaux élémentaires. Pourtant, dès la fin du XIX^e siècle, l'enseignement général et professionnel des filles ne cessa de s'améliorer, et de nombreuses carrières qualifiées s'ouvrirent à elles. Mais si les formes de discrimination professionnelle des femmes évoluent, elles se recomposent en permanence, et sont très liées aux transformations du marché du travail. Cependant, une rapide analyse du discours, syndical notamment, montre bien l'intensité et la permanence des discriminations. Il faut dire que, dans de nombreux cas, l'entrée des femmes dans la production fut, dans l'imprimerie par exemple, et reste souvent un moyen de pression à la baisse sur les salaires, alors même que la profession se déqualifie. Ainsi, ce commentaire, en 1988, d'un directeur de la production, cité par M. Maruani et Ch. Nicole [1989] : « L'introduction de l'ordinateur, c'était l'attaque frontale de ce métier. Les patrons du livre se sont dit : on va virer ce syndicat du livre, on va faire du taylorisme, on va prendre des filles. »

La question de l'impact – différentiel selon le sexe – de l'organisation et de la qualification du travail donne lieu à des ambiguïtés importantes, car c'est pour les femmes, et elles seules, que travail productif et reproductif (production des enfants et entretien de la famille) sont liés [Kergoat, 1982]. Même, le fait d'avoir des enfants a longtemps représenté un avantage pour les hommes, puisque c'est à leur salaire, et non à celui de la femme, qu'étaient ajoutées les allocations familiales. Le clivage entre tâches, entre types de machines, entre qualités professionnelles requises est différent pour les hommes et pour

Retour sur l'histoire

« Il est déjà assez désastreux de subir la femme sans l'appeler, en la tolérant à salaire égal » (*premier congrès du Livre CGT*, 1881).

« Pour opposer à l'envahissement des femmes une digue assez résistante, il faut renforcer les syndicats » (*septième congrès du Livre CGT*, 1887).

« Le Congrès, considérant que le travail de la femme dans l'imprimerie entraînerait l'avilissement des salaires et pourrait avoir des conséquences plus

fâcheuses encore, donne mandat au Comité central de s'opposer, par tous les moyens dont il dispose, à l'admission de la femme dans les ateliers de composition, même quand elle est rétribuée au tarif syndical » (*résolution votée au neuvième congrès du Livre CGT*, 1905).

Margaret MARUANI et Chantal NICOLE, *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins* [1989].

les femmes, constatait déjà Madeleine Guilbert en 1966, et ses analyses restent actuelles.

C'est à partir d'une radicale remise en question du concept de travail que Danièle Kergoat [1978 ; 1982] aborde l'inégalité entre ouvriers et ouvrières. Ses recherches montrent d'abord que les hommes et les femmes ont, à l'intérieur de cette classe sociale, des comportements sociaux différents. En quoi consiste la spécificité du travail féminin par rapport au travail des hommes ? Pourquoi y a-t-il « une manière homme et une manière femme d'être ouvrier » ? Si le travail des femmes est toujours rapporté à un prototype, celui des hommes, c'est que « les femmes sont invisibles en tant qu'acteurs sociaux ». Or, les recherches sur le travail des hommes et des femmes montrent que c'est moins le rapport au travail que l'emploi, mode de socialisation essentiel, qui est en question, et c'est en cela qu'elles font avancer la réflexion. Il paraît donc indispensable que l'analyse sociologique questionne la construction de l'invisibilité de l'emploi féminin, cette « évidence oubliée » par une longue polarisation de fait sur le travail des hommes. « Réfléchir à la construction sociale de la différence entre emplois masculins et féminins, ce n'est donc pas dresser un tableau des inégalités. [...] C'est introduire la distinction masculin/féminin au cœur de l'évolution des mouvements de l'emploi et du marché du travail » [Maruani et Nicole, 1989].

Le besoin de remettre à plat des notions tenues jusque-là pour évidentes explique, pour une large part, que, dans le domaine des recherches sur les rapports de sexe au travail, il existe une cumulativité relativement plus forte que dans d'autres. C'est en effet tout le cadre de référence implicite de la sociologie du travail qui est mis en question par l'articulation entre travail et catégorie de sexe. Pour Danièle Kergoat [1978], deux questions sont centrales : « Les femmes ouvrières ne font-elles que spécifier un modèle général ou forment-elles une catégorie sociale autonome à l'intérieur de leur propre classe ? Et, inversement et dialectiquement, ne peut-on faire sur les pratiques des hommes de la classe ouvrière des hypothèses qui mettent en relation catégorie de sexe et appartenance de classe ? » Ainsi, rapport au travail et rapport à l'emploi ne se confondent pas. C'est l'une des bases essentielles de l'évolution de l'analyse sociologique du travail et de l'emploi à partir des années quatre-vingt.

Travailler, c'est un besoin

Une recherche longue, par questionnaires ouverts, effectuée auprès de petits groupes d'ouvrières d'une usine de confection qui venait de connaître une grève avec occupation de trois mois, a permis de construire un récit, moins de la grève que des bouleversements et des prises de conscience qu'elle a occasionnés. L'analyse du rapport à l'emploi que contiennent les extraits d'entretien prend donc ici une signification particulièrement forte.

« – Si vous restez chez vous, vous êtes enfermée, vous ne savez pas, vous n'êtes au courant de rien. on dirait tout le temps que vous tombez de la lune,

quand on vous annonce quelque chose... Tandis que là, vous suivez... c'est vrai ! »

« – Quand on reste à la maison, les gens qu'on voit, c'est les voisines pour papoter, boire une tasse de café. De temps en temps, ça fait du bien de les voir, mais ce n'est pas très instructif ! »

« – [Travailler], c'est un besoin. Mais pas seulement un besoin. On a des copines, on se ressent comme à l'école [on est ensemble]. »

Anni BORZEIX et Margaret MARUANI, *Le Temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur* [1982].

Quel contrat de travail ?

La relation d'emploi connaît une forme juridique qui fut longtemps à peu près unifiée : le contrat de travail. Construit social et économique autant que forme juridique, il est au cœur des problèmes que pose la transformation des conditions d'emploi et la lente et profonde redéfinition du travail. À ce titre, il concerne directement la sociologie du travail. Pourtant les sociologues s'y sont fort peu intéressés jusqu'à présent, abandonnant ce terrain aux juristes.

Or, il est difficile de séparer l'analyse des éléments, juridiques, économiques et sociaux, qui concourent à faire du contrat de travail un objet spécifique. Seule, en effet, leur réunion permet au sociologue de comprendre comment et pourquoi ce dispositif légal est doté d'une efficacité sociale sans cesse renouvelée, au-delà des transformations importantes qu'il connaît depuis que le marché du travail subit une évolution dramatique.

Une série de recherches portant sur le contentieux de la relation de travail a montré que la forme juridique du contrat se maintient, mais qu'elle se transforme. Ses contours fluctuants reflètent, freinent, facilitent ou encouragent, selon les circonstances, les changements qui se produisent dans l'emploi. À la liberté à peu près totale d'embauche et de licenciement laissée aux employeurs à la fin du siècle dernier, avait succédé un déficit chronique de main-d'œuvre dès avant la Seconde Guerre mondiale et jusque vers 1975, qui devint un outil de stabilisation d'une main-d'œuvre d'autant plus rare qu'elle était plus qualifiée.

Le contrat de travail classique, ou à durée indéterminée (CDI), a connu pendant plus de quatre-vingts ans, entre la fin du XIX^e siècle et le milieu des années soixante-dix, une extraordinaire absence de définition juridique. La question de sa définition ne s'est guère posée avant le milieu des années soixante-dix qui, avec la fin progressive du plein-emploi, ont vu émerger le problème du contrôle des licenciements. À la fin des années soixante-dix, une analyse des jugements des conseils de prud'hommes de trois régions, ainsi que des jugements en cour d'appel, montre que c'est, pour l'essentiel, le contentieux de la rupture qui contribue à préciser les contours de la relation de

travail [Desjardins et Erbès-Seguin, 1982]. Une part importante de ce contentieux dépasse la seule indemnisation du licenciement pour poser des problèmes de principe, concernant les conséquences juridiques attachées à la notion d'emploi salarié. Si désormais la position de certaines catégories, comme les voyageurs de commerce (VRP), a été tranchée dans le sens de l'existence d'un contrat de travail, les contours juridiques du contrat n'ont pu se préciser que grâce à la multiplication de la jurisprudence : les conditions économiques et sociales influent fortement sur l'évolution normative.

Si le contentieux des années soixante-dix a contribué à mettre en évidence la coexistence occulte de différentes formes d'emploi, les nouvelles formes juridiques de contrat qui se développent surtout à partir du milieu des années quatre-vingt, c'est-à-dire le contrat à durée déterminée (CDD) ou l'intérim, ainsi que les formes diverses de mise au travail temporaire (contrats emploi-solidarité, emplois-jeunes...) sont très précisément définies. Cette évolution reflète assez bien celle du marché du travail. Les formes de contrat qui débordent désormais le CDI servent à différencier la main-d'œuvre en fonction de son « employabilité ». Pendant très longtemps, la grande souplesse du droit du travail a suffi à répondre aux exigences de flexibilité. Ce n'est plus le cas, mais, contrairement à la situation du début du siècle, le développement de la législation sur le contrat de travail a pour effet paradoxal de briser la stabilité de la forme contractuelle. Une différenciation à l'intérieur de la population active – un classement – s'introduit peu à peu à travers la multiplication des formes de contrat de travail, dont chacune s'adresse souvent à des types de travailleurs différents. Le contrat de travail, instrument juridique, acquiert ainsi une véritable fonction économique et sociale [Erbès-Seguin, 1993 ; 1999]. Des différences, en particulier sur la durée du travail, peuvent exister à l'intérieur même du contrat « classique » (le CDI), alors que les modes de fixation du salaire, les clauses sur les conditions de travail et la protection sociale y sont les mêmes. Ces modifications au CDI classique ne portent que sur le temps d'utilisation de la force de travail, soit sous la forme curieuse du CDI intermittent (assimilation du travail saisonnier à un contrat classique), soit, le plus souvent, comme travail à

temps partiel. Ce sont surtout des femmes qui se le voient imposer, souvent contre leur volonté.

Le contrat à durée déterminée (CDD) constitue désormais la forme dominante d'embauche. Il est fort précis sur la durée du lien, et notamment sur la façon dont il y est mis fin. Il s'agit surtout de rendre flexible une partie de la main-d'œuvre, tout en réduisant le prix à payer pour rompre le lien de travail, ainsi que d'accroître la prévisibilité de ce coût. Le type de lien salarial qu'organise le travail intérimaire est plus inédit. C'est là que s'esquisse une redéfinition complète de la relation de travail qui pourrait préfigurer des contours différents de ceux qu'organise le contrat classique. Il s'agit d'une relation d'emploi à trois pôles, entre un « loueur de main-d'œuvre » (une entreprise de travail intérimaire), des travailleurs liés à elle par contrat, mais qui exerceront leurs activités dans d'autres entreprises et dépendront donc pour partie d'un autre employeur, puisque les conditions de travail dans l'entreprise d'« accueil » s'appliquent à eux comme aux autres travailleurs.

Deux catégories de métiers d'art ouvrent des perspectives intéressantes sur le flou des limites du contrat de travail et permettent d'avancer dans la découverte de voies nouvelles, à la frontière du contrat et du hors contrat de travail [Erbès-Seguin, 1999]. La convention collective des réalisateurs de télévision les situe à mi-chemin de la position d'un salarié classique et d'un artiste indépendant, seul responsable de son œuvre. Les réalisateurs sont cependant répertoriés en tant que salariés par l'INSEE. Leur position est restée ambiguë, du moins aussi longtemps que l'ère d'abondance a permis à beaucoup d'entre eux de profiter à la fois de gains plus importants en tant qu'indépendants, et d'une sécurité partielle en tant que salariés. Mais dans une situation de marché devenue de plus en plus difficile, ils tendent actuellement à rejoindre la catégorie des intermittents du spectacle, qui leur apporte une protection sociale pour un nombre d'heures salariées réduit par rapport au plein temps, tout en leur donnant la possibilité de produire des réalisations libres et beaucoup mieux payées. De la même façon, dans les métiers du théâtre, où n'existe aucune réglementation du mode d'accès à l'emploi, ce qui pose problème n'est pas la multiplicité des tâches, mais les statuts, et donc les droits sociaux, auxquels ils correspondent. Avec la création artistique, on se situe donc à

l'une des frontières de la relation subordonnée du travail salarié. On assiste à un glissement, ou plutôt à une extension considérable, de la notion de salariat, puisqu'elle permet d'englober des rémunérations qui peuvent être également considérées comme des droits d'auteur ou du travail indépendant.

Il apparaît donc des espaces de liberté dans l'ordre contractuel. Plus généralement, pour tous les cas à la marge du contrat classique de travail, c'est dans une large mesure parce qu'il est nécessaire de trouver des bases concrètes aux régimes de protection sociale qu'intervient le rapprochement entre des statuts qui impliquent ou, au contraire, refusent une subordination de type salarial. Le contrat de travail, forme juridique aux contours de plus en plus imprécis, est-il une formule pour l'avenir de toutes les relations d'emploi ? Cela met en jeu beaucoup plus que la forme juridique, pour esquisser une redéfinition de la relation d'emploi. Les pratiques qui correspondent à la diversification du lien juridique influent sur la structure des marchés du travail, puisqu'elles contribuent à classer la population active. C'est l'un des indicateurs de ce qu'on a pu nommer la « crise du travail ». La souplesse du contrat de travail remplit ainsi plusieurs fonctions sociales : elle permet la mise en place de politiques d'emploi différenciées selon le type d'entreprise et de main-d'œuvre. Mais elle est, plus que jamais, un outil permettant d'individualiser la gestion de l'emploi, prenant peu à peu une place essentielle dans les rapports de travail, qui peut aller jusqu'à remplacer la négociation et les conventions collectives.

Conclusion

La redéfinition progressive des relations d'emploi a conduit les sociologues à sortir d'analyses centrées principalement sur les postes de travail pour considérer plus souvent la place du travail, la nature et les formes de la relation d'emploi. Cette évolution n'est pas achevée. La transformation profonde du rapport à l'activité risque de devenir un aspect essentiel de l'avenir des sociétés, qu'elles soient dites postindustrielles ou postmodernes. Les années de croissance économique de l'après-Seconde Guerre mondiale avaient favorisé la montée du travail salarié à temps plein, sur un contrat de forme classique, c'est-à-dire à durée indéterminée, ou un statut. Mais on comprend désormais à quel point la notion d'activité et les contours de la population active sont en transformation profonde. Les formes de la relation d'emploi – le contrat de travail – se modifient, mais c'est le fait d'avoir ou non un emploi qui détermine la position sociale de chacun. À l'inverse, le chômage est vécu comme exclusion sociale. C'est donc une question essentielle pour la sociologie comme pour la société. Plus que le travail, c'est l'emploi qui est une valeur sociale centrale.

Il convient désormais de réfléchir aux distinctions conceptuelles entre l'emploi, c'est-à-dire le fait d'exercer une activité rémunérée ou d'en rechercher une, le type de contrat de travail, le contenu et les conditions du travail. L'utilisation de chacune de ces notions a, jusqu'à présent, plutôt conforté la séparation entre disciplines : du contenu du travail, il a toujours été question en sociologie ; l'activité rémunérée était plutôt le domaine

des économistes ; quant au contrat de travail, il était presque exclusivement de la compétence des juristes. Si le binôme activité/chômage paraît encore dominé par la recherche de solutions à caractère économique, la différenciation croissante entre catégories d'emploi incite à poser l'ensemble des problèmes aussi en termes sociologiques. C'est là la distinction entre emploi et travail, entre chômage et non-travail qui amorce un rapprochement entre disciplines, nécessaire aux avancées conceptuelles.

Lorsque l'emploi disponible était abondant et le chômage très faible, la forme de rapport au travail n'avait que peu d'incidence sur la régulation du marché du travail, sur la possibilité d'accéder à un emploi. La facilité d'entrée sur le marché du travail a favorisé la tendance à considérer que chacun(e) trouvait facilement emploi à sa convenance, même si la réalité du travail effectué démentait souvent cette assertion. Le problème le plus important, pour les entreprises, était alors de s'attacher la partie la plus qualifiée de la main-d'œuvre : c'est pourquoi l'accent était mis en priorité sur la définition des qualifications et des conditions de travail plutôt que sur les modes d'accès à un emploi.

Il reste aussi, et peut-être surtout, à penser d'autres formes d'organisation sociale, faisant alterner tout au long de la vie des périodes de travail, de non-travail et de formation, ce qui permettrait de mettre en place une autre répartition des modalités d'emploi, au lieu de se limiter à la recherche de palliatifs du chômage. En même temps que les catégories d'âge (la jeunesse, l'âge de la retraite et l'extrême vieillesse...), les frontières entre travail et hors travail, la demande en temps et modalités de travail se différencient [Pronovost, *in* De Coster et Pichault (éds), 1994].

La sociologie du travail évolue donc. Déjà, la sociologie de l'emploi prend le contre-pied de certaines approches économiques ou sociologiques traditionnelles, c'est-à-dire, et pour simplifier, qu'elle ne commence la réflexion ni par une analyse (économique) du marché du travail, ni par une analyse (sociologique) du vécu des chômeurs, mais par les conditions sociales et économiques d'accès à et de maintien dans un emploi [Maruani et Reynaud, 1993].

S'agit-il d'une crise de la discipline ? Face à des problèmes qui se posent au niveau mondial, la sociologie du travail, qui a

surtout interrogé jusqu'ici le niveau local et, longtemps, le seul monde ouvrier, peut-elle aider à comprendre autre chose que la rupture d'un ordre que l'on croyait établi et de profonds déséquilibres, sources de désespoir ? Peut-elle contribuer à repenser les liens sociaux ? Ces questions ne peuvent encore connaître de réponses que partielles. Mais on peut dire, par exemple, qu'historiquement l'importante diffusion de la sociologie du travail, des relations professionnelles et des organisations au cours des années soixante-dix et quatre-vingt auprès des cadres, des représentants des travailleurs et des employeurs, des cercles de réflexion proches des pouvoirs publics, a contribué de façon non négligeable à mieux définir les termes des luttes sociales et, par là, à développer un certain consensus sur les modes de relation.

C'était d'ailleurs le projet implicite qui a conduit à créer la sociologie du travail en France à partir des années cinquante : participation de sociologues à des missions d'analyse de la productivité aux États-Unis, création des premiers centres de recherche, création de la licence de sociologie. Elle est devenue un chantier permanent, qui coexiste avec un champ plus figé de savoirs à diffuser. On ne peut supposer qu'elle ait fait le plein des éléments de réflexion sur une société en transformation profonde et rapide. Si elle a un besoin évident de mieux théoriser ses acquis, encore faut-il qu'elle puisse continuer à avoir les moyens d'analyser ces transformations.

Repères bibliographiques

- ADAM G. et REYNAUD J.-D. [1978], *Conflits du travail et changement social*, PUF, Paris.
- ALALUF M. [1990], « L'emploi, une relation sociale instable », in MICHON F. et SEGRESTIN D. (éds), *L'emploi, l'entreprise, la société*, Economica, Paris.
- ALALUF M., ROLLE P., SCHOETTER P. (éds), [2001], *Division du travail et du social*, Toulouse, Octarès.
- ALTHABE G. [1992], « Vers une ethnologie du présent », in ALTHABE G., FABRE D. et LENCLUD G., *Vers une ethnologie du présent*, Éditions de la MSH, Paris.
- ANDRIEUX A. et LIGNON J. [1960], *L'Ouvrier d'aujourd'hui. Sur les changements dans la condition ouvrière*, Rivière, Paris.
- APPAY B. et THÉBAUD-MONY A. (éds) [1997], *Précarisation sociale, travail et santé*, coll. « Iresco », Paris.
- BAILLEAU F. [1997], « Jeunesse(s), insertion(s)... transition(s) », *Recherche sociale*, n° 142, avril-juin.
- BALAZS G., FAGUER J.-P. et DOSSOU F. [1980], « Jeunes et premiers emplois », *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, n° 20.
- BANCAUD A., DEZALAY Y., SALAIS R. et KARPIK L. [1997], « Symposium sur les avocats. Entre l'État, le public et le marché, XIII^e-XX^e siècle », *Sociologie du travail*, n° 1.
- BARISI G. [1985], « Une sociologie engagée : la sociologie du travail italienne », in *Le Travail et sa sociologie*.
- BARRÈRE-MAURISSON M.-A., DAUNE-RICHARD A.-M. et LETABLIER M.-T. [1989], « Le travail à temps partiel plus développé aux États-Unis qu'en France », *Économie et Statistique*, n° 220, avril.
- BASZANGER I. [1983], « La construction d'un monde professionnel : entrée des jeunes praticiens dans la médecine générale », *Sociologie du travail*, n° 3.
- BAUER M. [1988], « Grands patrons, capital, État et entreprise : les "200" révèlent... », *Sociologie du travail*, n° 4.

- BEAUD S., PIALOUX M. [1999], *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, Paris.
- BECKENBACH N. [1991], *Industrie-soziologie*, De Gruyter, Berlin-New York.
- BENGUIGUI G. [1981], « La sélection des cadres », *Sociologie du travail*, n° 3.
- BENGUIGUI G. et MONJARDET D. [1973], « La mesure de la qualification du travail des cadres », *Sociologie du travail*, n° 2.
- BERNOUX Ph. [1981], *Un Travail à soi*, Privat, Toulouse.
- BERNOUX Ph. [1989], *Sociologie des organisations*, Seuil, coll. « Points », Paris.
- BORZEIX A. et MARUANI M. [1982], *Le Temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur*, Syros, Paris.
- BOUDON R. [1977], *Effets pervers et ordre social*, PUF, Paris.
- BOUFFARTIGUE P., LAGRÉE J.-C. et ROSE J. [1989], « Jeunes : de l'emploi aux modes de vie. Points de vue sur un champ de recherche », *Formation Emploi*, n° 26.
- BOUVIER P. [1989], *Le Travail au quotidien. Une démarche socio-anthropologique*, PUF, Paris.
- BRAUDEL F. [1958], « Histoire et sociologie », in GURVITCH G. (éd.), *Traité de sociologie*, PUF, 2 vol., Paris.
- CAILLÉ A. [1981], « La sociologie de l'intérêt est-elle intéressante ? », *Sociologie du travail*, n° 3.
- CAPLOW T. [1970], *L'Enquête sociologique*, A. Colin, coll. « U2 », Paris.
- CASTEL R. [1995], *Les Métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris ; [1999] Poche Gallimard.
- CEREQ [1990], *Les Analyses du travail*, Collection du CEREQ, Paris, mars.
- CFDT, [2001], *Le travail en question. Enquêtes sur les mutations du travail*, Syros, Paris.
- CHATEAUREYNAUD F. [1991], *La Faute professionnelle*, A.-M. Métailié, Paris.
- CHAVE D. [1976], « Néo-taylorisme ou autonomie ouvrière ? », *Sociologie du travail*, n° 1.
- CHAVE D. [1979], « Nouvelles politiques de main-d'œuvre et rationalisation », *Sociologie du travail*, n° 1.
- CHOURAQUI A. et TCHOBANIAN R. (éds) [1991], *Le Droit d'expression des salariés en France. Un séminaire international*, Institut international d'études sociales, Genève.
- COLLOQUE DE DOURDAN [1978], *La Division du travail*, Galilée, Paris.
- COLLOQUE DE DOURDAN [1982], *L'Emploi. Enjeux économiques et sociaux*, Maspero, Paris.
- COMBESSIE J.-C. [2001], *La Méthode en sociologie*, La Découverte, coll. « Repères », nouv. éd., Paris.
- CROZIER M. [1963], *Le Phénomène bureaucratique*, Seuil, Paris.
- DADOY M. [1980], *Systèmes d'évaluation de la qualification du travail et politiques du personnel*, GST (2 volumes) miméo, Paris.
- DADOY M. [1987], « La notion de qualification chez Georges Friedmann », *Sociologie du travail*, n° 1.
- DADOY M. [1991], « Rôle et place de l'analyse du travail dans les systèmes d'évaluation de la

- qualification du travail », *Le Travail humain*, tome 54, n° 2.
- DADOY M. [1997], « Pierre Naville et la question de l'automatisation », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 26, n° 2.
- DAUNE-RICHARD A.-M. [1984], « Activité professionnelle, travail domestique et lignées féminines », in *Le Sexe du travail*, 1984.
- DE BANDT J., DEJOUR S., DUBAR C. et al. [1995], *La France malade du travail*, Bayard, Paris.
- DE COSTER M., PICHAULT F. (éds) [1994], *Traité de sociologie du travail*, De Boeck-Westmael, Bruxelles.
- DEJOURS C. [1980], *Équilibre ou fatigue par le travail ?*, Entreprise moderne d'édition, Paris.
- DEJOURS C. [1998], *Souffrance en France*, Seuil, Paris.
- DELPHY C. [1972], « L'ennemi principal », in *Libération des femmes, année zéro*, Petite Collection Maspero, Paris.
- DELPHY C. [1984], *Close to Home. A Materialist Analysis of Women's Oppression*, Hutchinson, Londres.
- DEMAILLY L. [1987], « La qualification ou la compétence professionnelle des enseignants », *Sociologie du travail*, n° 1.
- DEMAZIÈRE D., [1995], *La sociologie du chômage*, La Découverte, coll. « Repères », Paris.
- DEMAZIÈRE D., [2003], *Comment peut-on être chômeur ?*, Belin, Paris.
- DEMAZIÈRE D. et DUBAR C. [1994], *L'Insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire*, CEREQ, Dossier n° 98, Paris.
- DESMAREZ P. [1986], *La Sociologie industrielle aux États-Unis*, A. Colin, coll. « U », Paris.
- DESJARDINS B. et ERBÈS-SEGUIN S. [1982], *Les Litiges relatifs au contrat de travail*, ministère du Travail, ronéotypé, Paris.
- DODIER N. [1993], *L'Expertise médicale*, A. M. Métailié, Paris.
- DUBAR C. [1987], *L'Autre Jeunesse*, PUL, Lille.
- DUBAR C. [1987], « La qualification à travers les Journées de Nantes », *Sociologie du travail*, n° 1.
- DUBAR C. [1991], *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, A. Colin, coll. « U », Paris.
- DUBAR C. [1992], « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, n° XXXIII-2.
- DUBAR C. [1994], « Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel », in DE COSTER et PICHAULT, *Traité de sociologie du travail*.
- DUBAR C. [1996], « La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence », *Sociologie du travail*, n° 2.
- DUBAR C. et TRIPIER P., [1998], *Sociologie des professions*, A. Colin, coll. « U », Paris.
- DUBOIS P. [1976], *Le Sabotage dans l'industrie*, Calmann-Lévy, Paris.
- DUBOIS P. [1981], *Les Ouvriers divisés*, Fondation nationale des sciences politiques, Paris.
- DUBOIS P., DULONG R., DURAND C., ERBÈS-SEGUIN S. et VIDAL D. [1971], *Grèves revendicatives ou grèves politiques ? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai*, Anthropos, Paris.

- DUGUÉ E. [1994], « La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté », *Sociologie du travail*, n° 3.
- DÜLL K. [1975], *Industriesoziologie in Frankreich*, Europäische Verlagsanstalt, Francfort.
- DUMAZEDIER J. [1962], *Vers la civilisation du loisir*, Seuil, Paris.
- DURAND C. [1959], « Rémunération au rendement et rémunération ouvrière », *Sociologie du travail*, n° 1.
- DURAND C. [1971], *Conscience ouvrière et action syndicale*, Mouton, Paris.
- DURAND C. [1978], *Le Travail enchaîné*, Seuil, Paris.
- DURAND C. [1980], « Les ouvriers et le progrès technique : Mont-Saint-Martin vingt ans après », *Sociologie du travail*, n° 1.
- DURAND J.-P. [1995], *Sociologie de Marx*, La Découverte, coll. « Repères », Paris.
- DURKHEIM E. [1967], *La Division du travail social*, PUF (1^{re} édition 1893), Paris.
- DURKHEIM E. [1970], « Cours de science sociale, Leçon d'ouverture », in *La Science et l'action*, PUF, coll. « Sup », Paris.
- ERBÈS-SEGUIN S. [1988], *Le Travail dans la société. Bilan de la sociologie du travail*, PUG, tome 2, Grenoble.
- ERBÈS-SEGUIN S., [1993], « L'État et l'emploi : l'intervention publique entre ordre juridique et ordre économique », *L'Homme et la Société*, n° 109, 3.
- ERBÈS-SEGUIN S. (éd.) [1994a], *L'Emploi. Dissonances et défis*, L'Harmattan, Paris.
- ERBÈS-SEGUIN S. [1994b], « Les images brouillées du contrat de travail », in Menger P.-M. et PASSERON J.-C., *L'Art de la recherche. Essai en l'honneur de Raymonde Moulin*, La Documentation française, Paris.
- ERBÈS-SEGUIN S. (éd.) [1999], *Le contrat. Usages et abus d'une notion*, Desclée de Brouwer, Paris.
- EYMARD-DUVERNAY F. et THÉVENOT L. [1983], *Les Investissements de forme, leur usage pour la main-d'œuvre*, INSEE, Paris.
- FAURE-GUICHARD C., [2000], *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*, Presses Universitaires de Rennes.
- Femmes en chiffres* [1986], CNIDF-INSEE, Paris.
- FLANDERS A. et CLEGG H. A. (éds) [1954], *The System of Industrial Relations in Great-Britain*, Longman, Londres.
- FORD H. [1930], *Le Progrès*, trad. A. Foerster, Payot, Paris.
- FOURCADE B. [1992], « L'évolution des situations d'emploi particulières », *Travail et Emploi*, n° 52.
- FRIEDMANN G. [1946], *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, Paris.
- FRIEDMANN G. [1956], *Le Travail en miettes*, Gallimard, Paris.
- FRIEDMANN G. et NAVILLE P. [1961-1962], *Traité de sociologie du travail*, A. Colin, 2 vol., Paris.
- GORGEU A. et MATHIEU R. [1996], « Les ambiguïtés de la proximité. Les nouveaux établissements d'équipement automobile », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, septembre.
- GOUX D. [1993], « Les horaires atypiques sont de moins en moins exceptionnels », *La Société française. Données sociales*, INSEE, Paris.

- GRAWITZ M. [1996], *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, 10^e éd., Paris.
- GUILBERT M. [1966a], *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, Mouton, Paris.
- GUILBERT M. [1966b], *Les Femmes et l'organisation sociale avant 1914*, Éditions du CNRS, Paris.
- GURVITCH G. [1957], *La Vocation actuelle de la sociologie*, PUF, Paris.
- GURVITCH G. [1958], *Traité de sociologie*, PUF, 2 vol., Paris.
- JOBERT A. et ROZENBLATT P. [1984], « La négociation collective de branche et d'entreprise dans la crise. Modification des enjeux, des stratégies et des pratiques », *Travail et Emploi*, n° 20, juin.
- JOBERT A. et ROZENBLATT P. [1990], « Histoire de la construction d'un champ conventionnel : la chimie », *Technologies, Idéologies et Pratiques*, vol. IX, n° 3-4.
- JOBERT A., MARRY C. et TANGUY L. [1995], *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, A. Colin, Paris.
- KERN H. et SCHUMANN M. [1970], *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, Suhrkamp, 2 vol., Francfort.
- KERN H. et SCHUMANN M. [1984], « Vers une professionnalisation du travail industriel », *Sociologie du travail*, n° 4.
- KERN M. et SCHUMANN M. [1989], *La fin de la division du travail ? La rationalisation dans la production industrielle*, trad. Armand Dupont, Éditions de la MSH (original allemand, 1984), Paris.
- KERGOAT D. [1978], « Ouvriers = ouvrières ? », *Critique de l'économie politique*.
- KERGOAT D. [1982], *Les Ouvrières*, Le Sycomore, Paris.
- KERGOAT J., BOUTET J., JACOT H. et LINHART D. (éds) [1998], *Le Monde du travail*, La Découverte, Paris.
- KIRSCH E. [1992], « La réévaluation des ressources internes, alternative aux licenciements de substitution », in VILLEVAL M. C. (éd.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, L'Harmattan, Paris.
- KOURCHID O. [1977], « L'action ouvrière dans la crise économique », *Sociologie du travail*, n° 4.
- KOURCHID O. [1982], « Les luttes pour l'emploi aux USA », in COLLOQUE DE DOURDAN.
- LALLEMENT M. [1993], *Histoire des idées sociologiques*, Nathan, 2 vol., Paris.
- LALLEMENT M. [1996], *Sociologie des relations professionnelles*, La Découverte, coll. « Repères », Paris.
- LALLEMENT M., [2003], *Temps, travail et modes de vie*, PUF, Paris.
- LA ROSA M. [1979], *La sociologia del lavoro in Italia e in Francia*, Angeli, Milan.
- LECUYER B. P. [1988], « Rationalité et idéologies dans les sciences de l'homme. Le cas des expériences Hawthorne (1924-1933) et de leur réexamen historique », *Revue de Synthèse*, IV^e série, n° 3-4, juillet-décembre.
- LÉVI-STRAUSS C. [1954], *Les Sciences sociales dans l'enseignement supérieur*, Unesco, Paris.
- LINHART D. [1981], *L'Appel de la sirène. L'accoutumance au travail*, Le Sycomore, Paris.

- LUCAS Y. [1981], *La Révolution scientifique et technique. Un débat pour l'homme et la société*, Messidor/Éditions Sociales, Paris.
- LUTZ B. [1959], « Notes sur la sociologie du travail en Allemagne », *Sociologie du travail*, n° 1.
- MAGAUD J. [1974], « Vrais et faux salariés », *Sociologie du travail*, n° 1.
- MAISONNEUVE J. [1950], *Psychologie sociale*, PUF, Paris.
- MALLET S. [1963], *La Nouvelle Classe ouvrière*, Seuil, Paris.
- MARCHAND O. et THELOT C. [1997], *Deux siècles de travail en France*, Nathan, Paris.
- MARUANI M. [1985], *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Syros, Paris.
- MARUANI M. [1989], « Statut social et mode d'emploi », *Revue française de sociologie*, n° XXX-1.
- MARUANI M., [2003], *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. « Repères », Paris.
- MARUANI M. et NICOLE C. [1989], *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Syros, Paris.
- MARUANI et REYNAUD E. [1993], *Sociologie de l'emploi*, La Découverte, coll. « Repères », Paris.
- MARX K. [1971], *Le Capital*, Éditions Sociales (1^{re} édition du Livre I, 1867), traduction Joseph Roy, Paris.
- MAUPÉOU-ABBOUD DE N. [1967], « Bibliographie critique », in DUFRASNE C. (éd.), *Des millions de femmes*, Cujas, Paris.
- MAUPÉOU-ABBOUD DE N. [1968], *Les Blousons bleus*, A. Colin, Paris.
- MAUPÉOU-ABBOUD DE N. [1975], « Les jeunes : l'entrée au travail et l'entrée dans la vie active », *L'Année sociologique*, vol. 26.
- MAURICE M. [1986], « La qualification comme rapport social : à propos de la qualification comme mise en forme du travail », in SALAIS R. et THÉVENOT L. (éds).
- MAURICE M., SELLIER F. et SILVESTRE J.-J. [1982], *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*, PUF, Paris.
- MAYO E. [1933], *The Human Problems of Industrial Civilization*, Mc Millan, New York.
- MÉDA D. [1995], *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier, Paris.
- MERCIER N., REYNAUD J. D. et REYNAUD E. [1991], *Les Réformes de 1990 à France Télécom*, rapport CNAM, Paris.
- MERTON R. K. [1953], *Éléments de méthode sociologique*, trad. Henri Mendras, Plon (original 1951), Paris.
- MEYER J.-L. [1999], *Des contrats de solidarité aux emplois-jeunes. Regards sur l'insertion*, L'Harmattan, Paris.
- MICHON F. et SEGRESTIN D. (éds) [1990], *L'emploi, l'entreprise, la société. Débats économie-sociologie*, Economica, Paris.
- MILBURN Ph. [1994], « L'honoraire de l'avocat au pénal : une économie de la relation professionnelle », *Droit et Société*, n° 6.
- MONJARDET D. [1985], « À la recherche du travail policier », *Sociologie du travail*, n° 4.
- MONJARDET D. [1987], « Compétence et qualification comme principe d'analyse de l'action

- policière », *Sociologie du travail*, n° 1.
- MONJARDET D. [1996], *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique*, La Découverte, Paris.
- MONTMOLLIN DE M. [1996], *L'Ergonomie*, La Découverte, coll. « Repères », 3^e éd., Paris.
- MOTTEZ B. [1966], *Systèmes de salaires et politiques patronales*, Éditions du CNRS, Paris.
- MOTTEZ B. [1971], *La Sociologie industrielle*, PUF, coll. « Que sais-je ? », Paris.
- MOULIN R. [1983], « De l'artiste au professionnel : l'artiste », *Sociologie du travail*, n° 4.
- NAVILLE P. [1956], *Essai sur la qualification du travail*, Rivière, Paris.
- NAVILLE P. [1961], *L'Automation et le travail humain*, Éditions du CNRS, Paris.
- NICOLE-DRANCOURT C. [1994], « Mesurer l'insertion professionnelle », *Revue française de sociologie*, XXXV-1, janvier-mars.
- NICOLE-DRANCOURT C. [1996], « Histoire d'un sujet et statut du sujet. L'apport de la sociologie du comportement », in *Les Jeunes et l'emploi. Recherches pluridisciplinaires*, Cahiers Travail et Emploi, Dares et Diiij, Paris.
- NICOLE-DRANCOURT C. et ROULLEAU-BERGER L. [1995], *L'Insertion des jeunes en France*, PUF, coll. « Que sais-je ? », Paris.
- NICOLE-DRANCOURT C. et ROULLEAU-BERGER L. [2001], *Les jeunes et le travail 1950-2000*, PUF, Paris.
- NOIRIEL G. [1986], *Les Ouvriers dans la société française. XIX^e-XX^e siècles*, Seuil, Paris.
- NOIRIEL G. [1984], *Longwy. Immigrés et prolétaires*, PUF, Paris.
- PALMADE G. (éd.) [1967], *L'Économie et les sciences humaines*, Dunod, 2 tomes, Paris.
- PARADEISE C. [1987], « Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail », *Sociologie du travail*, n° 3.
- PAUGAM S., [2000], *Les salariés de la précarité*, PUF, Paris.
- PERROT M. [1974], *Les Ouvriers en grève. France 1871-1890*, Mouton, 2 tomes, Paris.
- PIOTET F. et SAINSAULIEU R. [1994], *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris.
- PIRIOU O., [1999], *La sociologie des sociologues*, ENS Éditions, Paris.
- POLANYI K. [1983], *La Grande Transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, trad. C. Malamoud, Gallimard (original 1944), Paris.
- POLANYI K. et ARENSBERG C. [1975], *Les Systèmes économiques dans l'histoire et dans la théorie*, trad. C. et A. Rivière, Larousse (original 1957), Paris.
- POUCHET A. (éd.), [2001], *Sociologies du travail : 40 ans après*, Elsevier, Paris.
- REYNAUD J.-D. [1978], *Les Syndicats, les Patrons, l'État*, Éditions ouvrières, Paris.
- REYNAUD J.-D. [1989], *Les Règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, A. Colin, Paris.
- REYNAUD J.-D., EYRAUD F., PARADEISE C. et SAGLIO J. (éds) [1990], *Les Systèmes de relations professionnelles*, Éditions du CNRS, Lyon.

- REYNAUD E. et J.-D. [1996], « La régulation des marchés internes du travail », *Revue française de sociologie*, XXX-7.
- RIVARD P., SAUSSOIS J. M. et TRIPIER P. [1982], « L'espace de qualification des cadres », *Sociologie du travail*, n° 4.
- ROETHLISBERGER F. J. et DICKSON W. J. [1939], *Management and the Worker*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- ROLLE P. [1971], *Introduction à la sociologie du travail*, Larousse, Paris.
- ROLLE P. [1973], « Qualification du travail et hiérarchie des qualifications », *Sociologie du travail*, n° 2.
- ROLLE P. [1988], *Travail et salariat. Bilan de la sociologie du travail*, PUG, Grenoble.
- ROPE P. et TANGUY L. [1994], *Savoirs et Compétence. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*, L'Harmattan, Paris.
- ROSE J. [1984], *En quête d'emploi. Formation, chômage, emploi*, Economica, Paris.
- ROSE J. [1996], « L'organisation des transitions professionnelles, entre socialisation, mobilisation et récomposition des comportements de travail et d'emploi », *Sociologie du travail*, n° 1.
- ROSE M. [1979], *Servants of Post-industrial Power ? Sociologie du Travail in Modern France*, Mac-Millan, Londres.
- SAGLIO J. [1986], « Hiérarchisation des salaires et négociation des classifications. France 1990-1950 », *Travail et Emploi*, n° 27, mars.
- SAGLIO J. [1990], « Négocier les décisions technologiques ou seulement leurs effets », in REYNAUD J.-D. et al. [1990].
- SAINSAULIEU R. [1984], *L'Identité au travail*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris.
- SAINSAULIEU R. et SEGRESTIN D. [1986], « Vers une théorie sociologique de l'entreprise », *Sociologie du travail*, n° 3.
- SALAI R., BAVEREZ N. et RAYNAUD B. [1986], *L'Invention du chômage*, PUF, Paris.
- SALAI R. et THÉVENOT L. (éds) [1986], *Le Travail, marché, règles, conventions*, Economica, Paris.
- SALAI R. [1994], « Observations sur les fondements historiques et conventionnels du concept d'"emploi" dans l'économie du travail », in ERBÈS-SEGUIN S. (éd.), [1994a].
- SALERNI D. [1979], « Le pouvoir hiérarchique de la technologie », *Sociologie du travail*, n° 1.
- SCHNAPPER D. [1981], *L'Épreuve du chômage*, Gallimard, Paris.
- SCHNAPPER D. [1989], « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de sociologie*, n° XXX-1.
- La Sociologie du travail et la codification du social* [1990], IV^e Journées de sociologie du travail, université de Toulouse Le Mirail, 4 volumes reprographiés.
- SEGRESTIN D. [1985], *Le Phénomène corporatiste*, Fayard, Paris.
- Le Sexe du travail* [1984], ouvrage collectif, PUG, Grenoble.
- SMITH A. [1991], *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, original 1776, trad. G. Garnier, Flammarion, Paris.

- STROOBANTS M. [1991], « Travail et compétence : récapitulation critique des approches des savoirs au travail », *Formation et Emploi*, n° 33, janvier-mars.
- STROOBANTS M. [1993], *Sociologie du travail*, Nathan, coll. « 128 », Paris.
- SUPIOT A. (éd) [1998], *Le travail en perspectives*, LGDJ, Paris.
- TANGUY L. (éd.) [1986], *L'Introuvable Relation formation-emploi*, La Documentation française, Paris.
- TANGUY L. [1991], *L'Enseignement professionnel en France*, PUF, Paris.
- TANGUY L. et KIEFFER A. [1982], *L'École et l'Entreprise. L'expérience des deux Allemagne*, La Documentation française, Paris.
- TAYLOR F. W. [1957], *La Direction scientifique des entreprises*, original 1909, trad. L. Maury, Dunod, Paris.
- TOPALOV C. [1994], *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Albin Michel, Paris.
- TOURAINÉ A. [1955], *Le Travail ouvrier aux usines Renault*, CES/CNRS, Paris.
- TOURAINÉ A. [1965], *Sociologie de l'action*, Seuil, Paris.
- TOURAINÉ A. [1966], *La Conscience ouvrière*, Seuil, Paris.
- Le Travail et sa sociologie* [1985], L'Harmattan, Paris.
- TRÉANTON J. R. [1986], « Sur les débuts de la sociologie du travail », *Revue française de sociologie*, n° XXVI-3.
- TRIPPIER P. [1994], « La sociologie du travail à travers ses paradigmes », in DE COSTER M. et PICHULT F. (éds), *Traité de sociologie du travail*, De Boeck-Westmael, Bruxelles.
- VELTZ P., [2000], *Le nouveau monde industriel*, Gallimard, Paris.
- WEBER F. [1989], *Le Travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, INRA-EHESS, Paris.
- WOODWARD J. [1965], *Industrial Organization*, Oxford University Press, Londres, New York, Toronto.
- ZARIFIAN P. [1986], « Les approches les plus récentes de la qualification », in TANGUY L. (éd.), [1986].
- ZARIFIAN P. [1988], « L'émergence du modèle de la compétence », in STANKIEWICZ F. (éd.), *Les Stratégies d'entreprise face aux ressources humaines*, Economica, Paris.

Table des encadrés

La manufacture d'épingles	8
L'évolution du travail, de la manufacture à la grande industrie	9
L'analyse du travail industriel selon Taylor	23
Machinisme et progrès	24
À la mémoire de Georges Friedmann	28
Tâches éclatées. Apprentissage dégradé	30
Pierre Naville	32
Traité de sociologie du travail	35
Sociologie industrielle, sociologie du travail, sociologie des organisations	37
L'organisation du travail et les techniques	54
Les ouvriers et le progrès technique	57
L'entreprise comme objet d'étude	62
Les dimensions de la qualification	69
Les systèmes d'évaluation de la qualité des tâches, ou <i>job evaluation</i>	70
Le champ du négociable	77
Les thèmes de la revue <i>Sociologie du travail</i> entre 1959 et 1989	81
Définition de la compétence et recrutement des policiers	86
Une nouvelle conception de la compétence des enseignants	87
Relation au travail, relation à l'emploi	98
Retour sur l'histoire	101
Travailler, c'est un besoin	102

Table des tableaux

Répartition des emplois salariés selon le statut	64
Thèmes des négociations de branche	75
Situation des jeunes de 15 à 29 ans au regard des études et de l'activité	91
Taux d'activité selon le sexe et l'âge	96

Table

Introduction	3
I / Les analyses du travail	5
<i>Qu'est-ce que le travail ?</i>	5
<i>Relation de travail, relation d'emploi</i>	7
<i>Aux frontières de la sociologie du travail</i>	11
Psychologie et sociologie du travail : coexistence ..	11
Les postulats économiques en sociologie du travail .	13
L'histoire et le rôle du changement	
dans l'explication en sociologie	15
Une source permanente de malentendus :	
droit et sociologie du travail	16
Anthropologie et sociologie : voisinage récent	
et ignorances réciproques	18
L'analyse de l'activité humaine : l'ergonomie	19
II / La sociologie du travail en France : naissance	
et évolution	21
<i>Le taylorisme</i>	22
<i>Réaction à Taylor : les relations humaines</i>	24
<i>Les pères fondateurs en France : Georges Friedmann</i>	
<i>et Pierre Naville</i>	26
Georges Friedmann et le travail en miettes	27
Pierre Naville et l'automatisation	31
Consolidation et professionnalisation	34
<i>Les méthodes et leur évolution</i>	40
<i>Mises en perspective</i>	44

Rencontres et bilans	45
Points de vue étrangers	46
Nouvelles synthèses	49
III / Les thèmes traditionnels	52
<i>L'organisation du travail</i>	53
Technique et organisation du travail	53
Les ouvriers face aux évolutions techniques	55
Entreprise et identité au travail	60
<i>La qualification professionnelle</i>	64
Qualification et formation	65
Les multiples dimensions de la qualification	68
Les approches fondées sur les savoirs	68
Qualification et gestion de la main-d'œuvre	71
<i>Conflit et action collective</i>	73
Relations collectives et situation économique	74
Les champs de l'action collective	76
Un champ virtuel : les enjeux de société	77
IV / Évolution des thématiques, transformation	
des objets	79
<i>Une vue d'ensemble</i>	79
<i>Vers une nouvelle sociologie des professions</i>	82
Qualification ou compétence ?	82
Des compétences aux professions	84
<i>Les dégâts du progrès : un retour</i>	86
<i>Entrée dans la vie active et problématiques</i>	
<i>de la jeunesse</i>	90
Insertion ou transition ?	90
Insertion et différences entre les jeunes :	
la construction identitaire	92
<i>Travail des hommes, travail des femmes</i>	94
Hommes et femmes face à l'emploi salarié	95
Système productif et structures familiales	97
Rapports de sexe et qualification professionnelle ...	100
<i>Quel contrat de travail ?</i>	103
Conclusion	107
Repères bibliographiques	110

Collection

R E P È R E S

dirigée par

JEAN-PAUL PIRIOU

avec **BERNARD COLASSE, PASCAL COMBEMALE, FRANÇOISE DREYFUS, HERVÉ HAMON, DOMINIQUE MERLLIÉ, CHRISTOPHE PROCHASSON**
et **MICHEL RAINELLI**

Affaire Dreyfus (L'), n° 141,
Vincent Duclert.

Aménagement du territoire (L'),
n° 176, Nicole de Montricher.

Analyse financière de l'entreprise (L'),
n° 153, Bernard Colasse.

Archives (Les), n° 324,
Sophie Cœuré et Vincent Duclert.

Argumentation dans la communication (L'), n° 204, Philippe Breton.

Audit (L'), n° 383, Stéphanie
Thierry-Dubuisson.

Balance des paiements (La), n° 359,
Marc Raffinot, Baptiste Venet.

Bibliothèques (Les),
n° 247, Anne-Marie Bertrand.

Bourse (La), n° 317,
Daniel Goyeau et Amine Tarazi.

Budget de l'État (Le), n° 33,
Maurice Baslé.

Calcul des coûts dans les organisations (Le), n° 181, Pierre Mévellec.

Calcul économique (Le),
n° 89, Bernard Walliser.

Capitalisme financier (Le), n° 356,
Laurent Batsch.

Capitalisme historique (Le),
n° 29, Immanuel Wallerstein.

Catégories socioprofessionnelles (Les),
n° 62, Alain Desrosières
et Laurent Thévenot.

Catholiques en France depuis 1815 (Les), n° 219, Denis Pelletier.

Chômage (Le), n° 22, Jacques Freyssinet.

Chronologie de la France au xx^e siècle,
n° 286, Catherine Fhima.

Collectivités locales (Les),
n° 242, Jacques Hardy.

Commerce international (Le),
n° 65, Michel Rainelli.

Comptabilité anglo-saxonne (La),
n° 201, Peter Walton.

Comptabilité en perspective (La),
n° 119, Michel Capron.

Comptabilité nationale (La),
n° 57, Jean-Paul Piriou.

Concurrence imparfaite (La),
n° 146, Jean Gabszewicz.

Conditions de travail (Les), n° 301,
Michel Gollac et Serge Volkoff.

Consommation des Français (La) :
1. n° 279 ; 2. n° 280,
Nicolas Herpin et Daniel Verger.

Constitutions françaises (Les), n° 184,
Olivier Le Cour Grandmaison.

Construction européenne (La), n° 326,
Guillaume Courty et Guillaume Devin.

Contrôle budgétaire (Le),
n° 340, Nicolas Berland.

Contrôle de gestion (Le), n° 227,
Alain Burlaud, Claude J. Simon.

Coût du travail et emploi,
n° 241, Jérôme Gautié.

Critique de l'organisation du travail,
n° 270, Thomas Coutrot.

Culture de masse en France (La) :
1. 1860-1930, n° 323,
Dominique Kalifa.

Démocratisation de l'enseignement (La), n° 345, Pierre Merle.

Démographie (La), n° 105,
Jacques Vallin.

Développement économique de l'Asie orientale (Le), n° 172, Éric Bouteiller
et Michel Fouquin.

DOM-TOM (Les), n° 151,
Gérard Belorgey et Geneviève Bertrand.

Droits de l'homme (Les),
n° 333, Danièle Lochak.

Droit du travail (Le),
n° 230, Michèle Bonnechère.

Droit international humanitaire (Le),
n° 196, Patricia Buirette.

Droit pénal, n° 225, Cécile Barberger.

Économie bancaire,
n° 268, Laurence Scialom.

Économie britannique depuis 1945 (L'), n° 111, Véronique Riches.

Économie chinoise (L'), n° 378,
Françoise Lemoine.

Économie de l'Afrique (L'),
n° 117, Philippe Hugon.

- Économie de l'environnement**, n° 252,
Pierre Bontems et Gilles Rotillon.
- Économie de l'euro**,
n° 336, Agnès Benassy-Quéré
et Benoît Cœuré.
- Économie française 2003 (L')**,
n° 357, OFCE.
- Économie de l'innovation**,
n° 259, Dominique Guellec.
- Économie de la connaissance (L')**,
n° 302, Dominique Foray.
- Économie de la culture (L')**,
n° 192, Françoise Benhamou.
- Économie de la distribution**, n° 372,
Marie-Laure Allain et
Claire Chambole.
- Économie de la drogue (L')**,
n° 213, Pierre Kopp.
- Économie de la presse**,
n° 283, Patrick Le Floch
et Nathalie Sonnac.
- Économie de la propriété intellectuelle**,
n° 375, François Lévêque et
Yan Ménière.
- Économie de la réglementation (L')**,
n° 238, François Lévêque.
- Économie de la RFA (L')**,
n° 77, Magali Demotes-Mainard.
- Économie des États-Unis (L')**,
n° 341, Hélène Baudchon et
Monique Fouet.
- Économie des fusions et acquisitions**,
n° 362, Nathalie Coutinet et Dominique
Sagot-Duvaurox.
- Économie des inégalités (L')**,
n° 216, Thomas Piketty.
- Économie des logiciels**, n° 381, François
Horn.
- Économie des organisations (L')**,
n° 86, Claude Menard.
- Économie des relations interentreprises
(L')**, n° 165, Bernard Baudry.
- Économie des réseaux**,
n° 293, Nicolas Curien.
- Économie des ressources humaines**,
n° 271, François Stankiewicz.
- Économie du droit**, n° 261,
Thierry Kirat.
- Économie du Japon (L')**,
n° 235, Évelyne Dourille-Feer.
- Économie du sport (L')**,
n° 309, Jean-François Bourg
et Jean-Jacques Gouguet.
- Économie et écologie**, n° 158,
Frank-Dominique Vivien.
- Économie marxiste du capitalisme**,
n° 349, Gérard Duménil
et Dominique Lévy.
- Économie mondiale 2004 (L')**,
n° 371, CEPIL.
- Économie politique internationale**,
n° 367, Christian Chavagneux.
- Économie sociale (L')**,
n° 148, Claude Vienney.
- Emploi en France (L')**,
n° 68, Dominique Gambier
et Michel Vernières.
- Employés (Les)**, n° 142, Alain Chenu.
- Ergonomie (L')**, n° 43,
Maurice de Montmollin.
- Éthique dans les entreprises (L')**,
n° 263, Samuel Mercier.
- Éthique économique et sociale**,
n° 300, Christian Arnsperger
et Philippe Van Parijs.
- Étudiants (Les)**, n° 195, Olivier Galland
et Marco Oberti.
- Évaluation des politiques publiques
(L')**, n° 329, Bernard Perret.
- FMI (Le)**, n° 133, Patrick Lenain.
- Fonction publique (La)**, n° 189,
Luc Rouban.
- Formation professionnelle continue
(La)**, n° 28, Claude Dubar.
- France face à la mondialisation (La)**,
n° 248, Anton Brender.
- Front populaire (Le)**, n° 342,
Frédéric Monier.
- Gestion financière des entreprises (La)**,
n° 183, Christian Pierrat.
- Gouvernance de l'entreprise (La)**,
n° 358, Roland Perez.
- Grandes économies européennes (Les)**,
n° 256, Jacques Mazier.
- Guerre froide (La)**, n° 351,
Stanislas Jeannesson.
- Histoire de l'administration**,
n° 177, Yves Thomas.
- Histoire de l'Algérie coloniale,
1830-1954**, n° 102, Benjamin Stora.
- Histoire de l'Algérie depuis
l'indépendance**,
1. 1962-1988, n° 316, Benjamin Stora.
- Histoire de l'Europe monétaire**,
n° 250, Jean-Pierre Patat.
- Histoire du féminisme**,
n° 338, Michèle Riot-Sarcey.

Histoire de l'immigration, n° 327,
Marie-Claude Blanc-Chaléard.

Histoire de l'URSS, n° 150,
Sabine Dullin.

**Histoire de la guerre d'Algérie,
1954-1962**, n° 115, Benjamin Stora.

Histoire de la philosophie,
n° 95, Christian Ruby.

Histoire de la société de l'information,
n° 312, Armand Mattelart.

Histoire de la sociologie :

1. **Avant 1918**, n° 109,
2. **Depuis 1918**, n° 110,
Charles-Henry Cuin et François Gresle.

**Histoire des États-Unis depuis 1945
(L')**, n° 104, Jacques Portes.

**Histoire des idées politiques en France
au XIX^e siècle**, n° 243,
Jérôme Grondeux.

Histoire des idées socialistes,
n° 223, Noëlline Castagnez.

**Histoire des théories de
l'argumentation**, n° 292,
Philippe Breton et Gilles Gauthier.

**Histoire des théories de la
communication**, n° 174,
Armand et Michèle Mattelart.

**Histoire du Maroc depuis
l'indépendance**, n° 346,
Pierre Vermeren.

Histoire du Parti communiste français,
n° 269, Yves Santamaria.

Histoire du parti socialiste,
n° 222, Jacques Kergoat.

Histoire du radicalisme,
n° 139, Gérard Baal.

Histoire du travail des femmes,
n° 284, Françoise Battagliola.

Histoire politique de la III^e République,
n° 272, Gilles Candar.

Histoire politique de la IV^e République,
n° 299, Éric Duhamel.

Histoire sociale du cinéma français,
n° 305, Yann Darré.

**Incertitude dans les théories
économiques**, n° 379,
Nathalie Moureau et
Dorothée Rivaud-Danset.

Industrie française (L'),
n° 85, Michel Husson
et Norbert Holcblat.

Inflation et désinflation,
n° 48, Pierre Bezbakh.

Insécurité en France (L'), n° 353,
Philippe Robert.

Introduction à Keynes,
n° 258, Pascal Combemale.

Introduction à l'économie de Marx,
n° 114, Pierre Salama et Tran Hai Hac.

**Introduction à l'histoire de la France
au XX^e siècle**, n° 285,
Christophe Prochasson.

**Introduction à la comptabilité
d'entreprise**, n° 191, Michel Capron
et Michèle Lacombe-Saboly.

Introduction à la macroéconomie,
n° 344, Anne Épaulard et
Aude Pommeret.

Introduction à la microéconomie,
n° 106, Gilles Rotillon.

Introduction à la philosophie politique,
n° 197, Christian Ruby.

Introduction au droit,
n° 156, Michèle Bonnechère.

Introduction aux *Cultural Studies*,
n° 363, Armand Mattelart et Érik Neveu.

**Introduction aux sciences de la
communication**,
n° 245, Daniel Bougnoux.

**Introduction aux théories
économiques**,
n° 262, Françoise Dubœuf.

Islam (L'), n° 82,
Anne-Marie Delcambre.

Jeunes (Les), n° 27, Olivier Galland.

Jeunes et l'emploi (Les), n° 365,
Florence Lefresne.

Judaïsme (Le), n° 203, Régine Azria.

**Lexique de sciences économiques et
sociales**, n° 202, Jean-Paul Piriou.

Libéralisme de Hayek (Le),
n° 310, Gilles Dostaler.

Macroéconomie. Investissement (L'),
n° 278, Patrick Villieu.

**Macroéconomie. Consommation et
épargne**, n° 215, Patrick Villieu.

Macroéconomie financière :

1. **Finance, croissance et cycles**,
n° 307,
2. **Crises financières et régulation
monétaire**, n° 308, Michel Aglietta.

Management de projet (Le), n° 377,
Gilles Garel.

Management de la qualité (Le),
n° 315, Michel Weill.

Management international (Le), n° 237,
Isabelle Huault.

Sabine Erbès-Seguin

La sociologie du travail (Nouvelle édition)

■ **Sciences humaines.** « Particulièrement bienvenu pour faire le point sur un des domaines importants de la sociologie contemporaine. [...] On ne saurait trop recommander la lecture de cette brillante synthèse. »

■ **Revue française de sociologie.** « Présenter la sociologie du travail en 128 pages, il fallait pour cela beaucoup de proximité et d'imprégnation en même temps qu'une solide capacité de distance. Sabine Erbès-Seguin a su allier ces deux postures pour construire un livre vivant, précis et précieux. »

Sabine Erbès-Seguin, sociologue, docteur ès lettres, directrice de recherches au CNRS, est membre du GRASS (unité de recherche associée, université de Paris-VIII et CNRS-IRESO). Elle a publié plusieurs ouvrages sur la sociologie du travail et des relations professionnelles.

DANS LA MÊME

COLLECTION

Les catégories socio-professionnelles • Le chômage
• Les conditions de travail
• Critique de l'organisation du travail • Économie des inégalités
• Les employés • L'ergonomie
• La fonction publique
• Les métiers de l'hôpital
• Microéconomie du marché du travail • Les modèles productifs
• La modernisation des entreprises
• Les politiques de l'emploi et du marché du travail • Sociologie des cadres • Sociologie de l'éducation • Sociologie de l'emploi • Sociologie des entreprises • Sociologie des organisations • Sociologie des relations professionnelles
• Sociologie des syndicats
• Les stratégies des ressources humaines • Le syndicalisme en France depuis 1945
• Les théories du salaire...

Collection

R E P È R E S

Plus de 300 synthèses à jour, rédigées par des spécialistes reconnus en économie, gestion, histoire, sociologie, etc. ⇨ Liste à la fin de ce livre.

Pour en savoir plus :

www.collectionreperes.com



ISBN 2-7071-4232-8



9 782707 142320