

*Ce livre numérique ne comporte pas de dispositif de cryptage limitant son utilisation mais est identifié par un « tatouage » permettant d'assurer sa traçabilité.*

Sabine Erbès-Seguin

# La sociologie du travail

TROISIÈME ÉDITION

« Un livre vivant, précis et précieux. »

REVUE FRANÇAISE DE SOCIOLOGIE

Collection

R E P È R E S



La Découverte

ÉCONOMIE

**SOCIOLOGIE**

SCIENCES POLITIQUES • DROIT

HISTOIRE

GESTION

CULTURE • COMMUNICATION

## La sociologie du travail (3<sup>e</sup> édition)

Ce livre retrace l'histoire de la sociologie du travail depuis sa naissance en France, à la fin de la Seconde Guerre mondiale, et en réaction à l'analyse du travail aux États-Unis. Il analyse les principaux thèmes de recherche, les résultats et l'évolution au cours des années récentes. Après des recherches centrées d'abord sur l'organisation du travail dans l'entreprise, la qualification des travailleurs, le syndicalisme et les relations professionnelles, surtout dans l'entreprise industrielle, les perspectives s'élargissent désormais vers l'entrée dans la vie active, les rapports entre travail des hommes et travail des femmes et, plus généralement, vers la relation d'emploi, notion beaucoup plus vaste que la relation au poste de travail.

**Sabine Erbès-Seguin**, sociologue, docteur ès lettres, est directrice de recherches honoraire au CNRS. Elle a publié plusieurs ouvrages sur la sociologie du travail et des relations professionnelles.

### DANS LA MÊME COLLECTION

Critique de l'organisation  
du travail • L'ergonomie  
• La modernisation des  
entreprises • Sociologie  
des chômeurs • Sociologie  
des relations professionnelles  
• Sociologie des syndicats  
• Le syndicalisme enseignant  
• Travail et emploi des femmes...

Collection **SOCIOLOGIE**

R E P È R E S

Plus de 500 synthèses à jour, rédigées par des spécialistes reconnus en économie, sociologie, histoire, gestion, etc.

Pour en savoir plus :  
[www.collectionreperes.com](http://www.collectionreperes.com)



ISBN 978-2-7071-6177-2

Sabine Erbès-Seguin

# La sociologie du travail

TROISIÈME ÉDITION



***La Découverte***

9 bis, rue Abel-Hovelacque  
75013 Paris

**S**i vous désirez être tenu régulièrement informé des parutions de la collection « Repères », il vous suffit de vous abonner gratuitement à notre lettre d'information mensuelle par courriel, à partir de notre site <http://www.collectionreperes.com>, où vous retrouverez l'ensemble de notre catalogue.

---

ISBN numérique : 978-2-7071-6177-2    Papier : 978-2-7071-5934-2



Ce logo a pour objet d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir du livre, tout particulièrement dans le domaine des sciences humaines et sociales, le développement massif du photocopillage. Nous rappelons donc qu'en application des articles L. 122-10 à L. 122-12 du code de la propriété intellectuelle, toute photocopie à usage collectif, intégrale ou partielle, 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.

© Éditions La Découverte, Paris, 1999, 2004, 2010.

## Introduction

Toutes les sociétés assignent 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<sup>e</sup> siècle et surtout au XIX<sup>e</sup>, avec l'industrialisation. La sociologie en est née, dans une période de déstructuration/restructuration des modes anciens de production.

Toutefois, la sociologie du travail ne s'est constituée qu'assez récemment en France. 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 analysées aux États-Unis. Il s'agit ici de montrer, à travers l'histoire de la sociologie du travail en France, comment la recherche a évolué et s'est diversifiée en relation avec les transformations du travail, des conditions de l'emploi et de ses formes.

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, ou non, représenter un obstacle au progrès. Dès la fin des années 1950, 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 formes du 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 induit les premières différenciations dans l'analyse traditionnelle. Les formes et les contenus du travail se transforment et la question sociale centrale est désormais celle du partage d'une denrée devenue rare et de plus en plus diversifiée : l'emploi. La place de l'emploi dans les rapports sociaux est en jeu. Le renouvellement des approches sociologiques est étroitement lié à ces interrogations. Il faut donc évaluer à nouveau la capacité de la sociologie à analyser ces transformations majeures, mais aussi ses relations à d'autres disciplines qui étudient le travail, à partir d'approches différentes.

La sociologie du travail, dans presque toute l'Europe continentale, couvre un domaine d'analyse plus vaste que dans les pays anglo-saxons, où les *industrial relations* constituent des disciplines différenciées sur le plan universitaire. Même si les chercheurs qui analysent plutôt les postes de travail et ceux qui étudient plutôt les relations professionnelles [Lallement, 2008]\* ont longtemps travaillé de façon parallèle, leurs approches relèvent toutes de la sociologie. Travail, emploi et relations nées du travail font partie d'un même ensemble de recherches.

On commencera par situer rapidement la place de la sociologie parmi les disciplines qui analysent le travail (chapitre 1), avant d'étudier les circonstances de sa naissance et son

---

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

évolution (chapitre II). On décrira ensuite les principaux thèmes traditionnels de la sous-discipline (chapitre III) avant de s'interroger finalement (chapitre IV) sur la recomposition des problématiques sociologiques d'analyse du travail.

## I / Les analyses du travail

### **Qu'est-ce que le travail ?**

**L**e 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, de contrat, législation du travail. La « disparition » du travail — ou, plus souvent, sa perte de centralité — fut un temps 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. Bref, l'emploi dans la société.

Les processus successifs d'industrialisation ont tous induit des transformations, plus ou moins importantes, des relations de travail. La première révolution industrielle, celle du XIX<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> siècle, puis « automatisation » dans les années 1950. 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.

Une nouvelle phase d'évolution économique et sociale est désormais en cours : le problème d'un emploi pour tous devient crucial, mais la plupart des emplois dans un futur proche ne seront probablement plus ceux d'aujourd'hui. 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 remettent en cause ce compromis, que l'on a nommé fordiste, du nom de Henri Ford, le constructeur automobile américain (voir chapitre II).

Les interrogations contemporaines sur le travail résultent à la fois d'une diminution de la quantité de travail disponible et d'une diversification croissante des formes de lien salarial et d'emploi de la main-d'œuvre. La chute, de plus en plus rapide, depuis le milieu des années 1970, de la quantité de travail humain nécessaire est directement liée à deux phénomènes complémentaires : la forte augmentation de productivité des machines, et la concurrence qu'elle établit entre travailleurs ; les modalités économiques et surtout financières d'une mondialisation de la production et des échanges qui ne cesse à la fois de réduire la part du travail humain et d'en transférer une partie vers des pays « à bas salaires ». 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. Cette évolution est lente, les « amortisseurs » traditionnels que sont les systèmes de protection sociale jouent encore assez largement leur rôle. Mais une véritable redéfinition des contours de l'emploi et du travail s'esquisse. Sont

désormais en jeu le volume d'emploi, la nature des fonctions occupées, la qualification, la formation, l'organisation du travail, le genre... bref une large part des rapports sociaux.

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 la répartition de l'emploi dans la société, et donc l'ensemble des politiques socioéconomiques et des relations de travail qui sont en jeu. La régulation des emplois n'est pas seulement recherche d'économies sur le paiement de la force de travail, 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. Une double perspective a toujours été présente dans la sociologie du travail, du moins en France : l'analyse du travail sur les lieux où il se réalise et ses transformations ; les relations collectives de travail, ou relations professionnelles. On verra que l'accent mis sur l'un ou l'autre tend à l'éloigner ou à la rapprocher d'autres disciplines voisines.

## **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 a changé de société et, avec lui, c'est la place du travail dans cette société qui s'est transformée. Cependant, une partie des ingrédients qui servent à définir le travail moderne sont présents dès le XVII<sup>e</sup> 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 la nature et les causes de la richesse des nations*, le travail humain comme l'un des éléments créateurs de la

### 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 bobille, un autre le dresse, un troisième coupe la dressée, un quatrième empoigne, un cinquième est employé à émouler 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. »

Source : Smith [1776, livre I, chapitre I].

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 A. 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 du travail et de son évolution, dès la phase de

### 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. [...]

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 [...]. 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 [...]. »

Source : Marx [1867, livre I, 2<sup>e</sup> section, chapitres XIV et XV].

production manufacturière, du XVI<sup>e</sup> au XVIII<sup>e</sup> 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 [Durand, 1959].

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 *La Division du travail social*, publié en 1893, il analyse de façon générale 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<sup>e</sup> au XX<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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'un employeur d'une force de travail pendant un certain temps, 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.

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 longtemps 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 donc 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. Les premières études du travail moderne et des relations qu'il crée ont été menées par des économistes, ou par des philosophes : Adam Smith, John 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, dans la seconde moitié du xx<sup>e</sup> siècle, les principales disciplines qui analysent le travail ont isolé et diversifié leurs approches, 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, elles tendaient à être, de ce fait, considérées comme les parents pauvres, mais très actifs, de disciplines nobles. En d'autres termes, les diverses disciplines ont, en grossissant un peu le trait, analysé surtout les diverses conditions d'exécution du travail — du travail salarié surtout — en se répartissant des champs : pour simplifier, l'atelier et l'organisation du travail pour les sociologues, le marché du travail pour les économistes, le contrat du travail pour les juristes. De telles approches n'ont pu qu'accentuer la différenciation entre approches disciplinaires.

L'objectif n'est pas ici d'analyser en détail les différences entre les sous-disciplines qui étudient le travail et les relations qu'il engendre, ni de faire apparaître le côté parfois artificiel de frontières dont l'origine tient souvent à des découpages académiques plus qu'à de réelles différences théoriques. Les approches disciplinaires connaissent, singulièrement depuis

l'extrême fin du xx<sup>e</sup> siècle, des évolutions parfois importantes. Le présent survol de ces rapports n'a pour objet que de montrer comment une évolution lente et très partielle des sous-disciplines qui analysent le travail est liée à la fois aux transformations internes à chaque discipline et à l'évolution du travail lui-même. On passera rapidement sur les disciplines dont les relations à la sociologie du travail paraissent les plus clairement délimitées.

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

Cette discipline a de nombreux champs communs d'exploration avec la sociologie du travail, une complémentarité, mais aussi des frontières assez nettes. 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 (au 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 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 que cette dernière, parvenue à se forger des méthodes rigoureuses et des outils techniques bien identifiés.

*L'histoire du travail 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 par découpages 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 : les entretiens et les questionnaires. De plus, les archives sur l'organisation et les formes du travail étaient encore peu nombreuses : au début des années 1960, Alain Touraine [1955] analysait l'évolution du travail aux usines Renault, Bernard Mottez [1966], les relations de production et les formes de salaire au XIX<sup>e</sup> siècle, et Madeleine Guilbert le travail des femmes et leur place dans le syndicalisme [1966a, 1966b]. 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 ont aussi 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 du temps : 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, 1961-1962]. 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 ».

### *Anthropologie et sociologie du travail*

Traditionnellement ancrée sur des cultures extra-européennes, africaines en particulier, l'anthropologie se tourne, surtout depuis les années 1980, vers les sociétés occidentales. Les deux disciplines partagent d'ailleurs une partie de leurs méthodes. Si la sociologie, particulièrement la sociologie du travail, a beaucoup 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, depuis les observations, restées fameuses, de Roethlisberger et Dickson [1939] aux États-Unis (chapitre II). Pour ne citer que quelques exemples : analyse de la condition ouvrière et/ou de la satisfaction au travail [Weil, 1951 ; Andrieux et Lignon, 1960 ; Bernoux, 1981], activités de loisirs [Frisch-Gauthier, *in* Friedmann et Naville, 1961-1962], 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 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 1990, de la sociologie des loisirs. La recherche de Jacqueline Frisch-Gauthier sur la colombophilie 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.

### *Économie et sociologie du travail*

Au-delà des courants de pensée différents qui coexistent dans chacune des disciplines qui analysent le travail, on peut discerner quelques lignes de clivage traditionnelles. Chez les économistes, la préoccupation première fut longtemps de trouver la meilleure efficacité du travail pour la production, la croissance, la compétitivité et, selon Keynes, pour la résorption du chômage. Il leur fallut donc définir les différents coûts de la main-d'œuvre selon son utilité, sa rareté. La sociologie du travail s'employait d'abord à analyser les postes de travail et les rapports sociaux dans le 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. Les sociologues, ajoute-t-il, 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, aient, à l'inverse, considéré l'économique comme un sous-système du système social.

Ces remarques s'appliquent plus précisément à la sociologie américaine des années 1960, 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 maximum et ignorance réciproque entre économistes et sociologues, qui eurent pourtant, les uns et les autres, une prétention hégémonique dans le domaine du travail. Depuis la fin des années 1980, la distinction entre emploi et travail et la réflexion sur le chômage amorcent un rapprochement entre disciplines, nécessaire aux avancées conceptuelles [Maruani et Reynaud, 1993].

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 les deux disciplines, dont chacune connaît plusieurs courants théoriques et méthodologiques distincts. Mais on se limitera ici aux analyses du travail et des conditions de son exécution. Dès le milieu des années 1960, un ouvrage collectif [Palmade, 1967] commence à poser des questions sur les frontières entre les deux disciplines. Mais c'est dans l'après-Mai 68, période d'affrontements idéologiques forts, que s'esquissent des rapprochements entre économistes et sociologues du travail et de l'emploi notamment. Pourtant, la question de la dépendance de la sociologie par rapport aux concepts de l'économie restait 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 1980, 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 plus que du travail au sens plus étroit qu'a longtemps eu la sociologie du travail (voir chapitre III). On citera *L'Emploi. Enjeux économiques et sociaux* [Colloque de Dourdan, 1982], *L'Introuvable Relation formation/emploi* [Tanguy, 1986], *L'Emploi, l'entreprise, la société* [Michon et Segrestin, 1990], *L'Emploi : dissonances et défis* [Erbès-Seguín, 1994a], *La*

*Construction sociale de l'emploi en France* [Friot et Rose, 1996]. Le nombre et le contenu de ces recherches collectives témoignent de l'ampleur des débats, plus encore que d'un travail commun.

En effet, les analyses faites à partir d'une recherche européenne [Benavot, Erbès-Seguin et Gross, 2005] montrent les limites de ces relations. Les travaux véritablement communs à plusieurs disciplines sont encore rares, ils portent toujours sur des objets limités. Ces recherches partent d'approches disciplinaires et consistent le plus souvent en des mises en parallèle.

Il apparaît désormais évident que le clivage qui passe à l'intérieur de chaque discipline suit des voies différentes. Les différenciations internes à l'économie — entre macro- et microéconomie par exemple — suivraient un chemin inverse à celui de la sociologie, où l'on observe désormais un effacement croissant des frontières internes entre, par exemple, sociologie du travail et autres branches de la discipline, au-delà des différences théoriques et méthodologiques internes à la discipline.

#### *Psychologie et sociologie du travail : coexistence et conflit*

L'histoire de la sociologie du travail en France montre que l'autonomisation et l'essor de la sous-discipline ont, pour l'essentiel, reposé sur deux aspects différents, en apparence contradictoires, et entre lesquels les approches sociologiques ont toujours oscillé : se démarquer des *human relations* (relations humaines, voir chapitre II) en sortant l'analyse sociologique de l'entreprise ; étudier les relations entre travail humain et productivité du travail, pour améliorer le travail et sa rémunération.

Les relations de la sociologie du travail avec la psychologie sont complexes et souvent conflictuelles. En psychologie du travail, il s'agit d'étudier les actes et les raisonnements du travailleur effectuant une tâche, les facultés et les aptitudes investies dans le travail et sur le lieu du travail. Sur ce point, aucune contradiction avec la sociologie : l'analyse des nouvelles formes de pénibilité — le stress au travail — prend sans difficulté place aux côtés de la sociologie. 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 faisaient, au cours des années 1950, partie des chapitres consacrés à la sociologie du travail dans les traités. Les fondateurs de la sociologie du travail, Georges Friedmann et Pierre Naville, sont, à l'origine, psychologues. Il existe bien une frontière commune entre psychologie et sociologie, mais les deux disciplines tendent à s'ignorer dans le quotidien de la recherche.

Or l'origine principale de la sociologie du travail en France repose sur une analyse critique des recherches psychosociologiques américaines (voir chapitre II). Or, pour un certain nombre de psychologues du travail en France, une question, d'abord secondaire, devient primordiale à partir du milieu des années 1975 : trouver comment améliorer les conditions de travail, mais aussi la fiabilité des travailleurs.

C'est donc 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. Ce dernier avait proposé 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 « 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 [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 1970, 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, 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 (voir chapitre III).

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 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.

#### *Droit et sociologie du travail : malentendus et rapprochements*

Dans la leçon d'ouverture de son cours de science sociale, en 1888, Émile Durkheim 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 [préface à de Coster et Pichault, 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 les plus ancrées dans une réflexion théorique.

Il existe une importante 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 ? —, mais la sociologie du travail s'est, jusqu'à la fin des années 1990, peu penchée sur la relation la plus directe à l'emploi et au travail : le contrat de travail. Le fonctionnalisme, symbolisé 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. De façon similaire, beaucoup de juristes, dans la mesure où le droit qu'ils façonnent et analysent traduit la codification et la permanence — relative — de structures sociales, ont longtemps été plus enclins à étudier la règle établie que les voies de son évolution. Il s'est établi de longue date, sinon un antagonisme, du moins une ignorance réciproque entre les deux disciplines, sur la place du droit dans la société.

Or la relation au travail et à l'emploi — le contrat de travail — est précisément l'un des lieux importants de l'intervention des juristes du travail [Bonnechère, 1997]. Si la sociologie du travail a établi de solides positions grâce d'abord à ses analyses de la relation « technique » au travail, le terrain des

relations codifiées du travail, en particulier celui du contrat est, d'autre part, fermement tenu par les juristes. Quelques-uns d'entre eux ont longtemps considéré que les sociologues devraient d'abord en repérer l'« ineffectivité » ou, comme l'avait écrit A. Supiot [1994] à propos des travaux de Villermé et des physiologistes et statisticiens qu'il nomme les premiers sociologues, les « causes des dysfonctionnements sociaux », c'est-à-dire se borner à une analyse fonctionnelle 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.

Existe-t-il encore, comme le constatait Madeleine Grawitz [1996], une coupure entre la « sociologie du droit des juristes » et la « sociologie du droit des sociologues » ? S'agissant du travail et de l'emploi, la fin du xx<sup>e</sup> siècle s'est caractérisée par un certain rapprochement dans le domaine des relations d'emploi, en particulier le contrat du travail, plus que dans celui du travail au sens étroit [Erbès-Seguin, 1999]. Alain Supiot [1994, 1999] contribue à faire tomber les frontières entre disciplines, en particulier lorsqu'il écrit que « l'appréhension juridique d'une relation sociale s'est trouvée précédée par la connaissance sociologique de cette relation ». Cela suffirait, ajoute-t-il, à distinguer radicalement droit du travail et droit civil.

Cette rapide revue des relations de la sociologie du travail à d'autres disciplines contribue à faire apparaître plusieurs tendances, qui se sont développées et ont évolué au cours des cinquante dernières années. Dès l'origine, on notait une certaine différenciation entre ceux des sociologues qui étudiaient surtout les postes de travail — la relation directe du travailleur à son travail, surtout industriel — et ceux qui analysaient en particulier les relations professionnelles, ou relations collectives de travail. Les uns et les autres s'étaient inscrits dans la sociologie du travail, peut-être pour accentuer leurs différences d'avec les analyses anglo-saxonnes du travail, où les relations industrielles s'étaient constituées en branche à part, sous l'influence des premiers gouvernements de

l'après-guerre. Parallèlement, la sociologie des organisations représentait, en France, une branche distincte de la sociologie du travail. Mais l'accroissement des relations entre disciplines étudiant le travail, et surtout la forte évolution du travail, des formes d'emploi et l'importance politique croissante de la question de l'emploi vont faire évoluer les formes d'analyse des sociologues du travail. Cette analyse sera peu à peu reprise au cours des chapitres suivants.

## 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 : les grandes mutations dans le domaine économique et une lente maturation des relations de travail 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 interindividuelles et collectives qui dominaient le système corporatif, les relations 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<sup>e</sup> siècle, théorisé et mis en œuvre par Frédéric Taylor et Henry Ford, dont les travaux sont repris en France dans 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 1950, a servi de point de départ à la réflexion sociologique sur le travail. De nouvelles transformations des systèmes productifs se mettent désormais en place, avec leur cortège de bouleversements du travail et de leur 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 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.

Frédéric 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 1970) 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, p. 13], « un principe externe, objectif, de détermination des temps et des tarifs », le *one best*

---

### L'analyse du travail industriel selon Taylor

« Une étude du travail comporte au moins cinq phases :

1. Trouver dix à quinze 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. »

Source : Taylor [1909].

way, selon une formule devenue classique. Partant de l'analyse des gestes accomplis dans le travail, il analyse les 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 la relation entre ouvriers et techniques est organisée 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

## 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. »

Source : Ford [1930].

seule collectivité véritablement significative est celle de l'usine, dit Taylor, et les coalitions ouvrières sont le signe d'une erreur, le symptôme d'un système de rémunération ou d'organisation défectueux. Le développement et la mise en œuvre des principes tayloriens ont été accomplis par Ford, le premier à installer dans ses usines de Détroit des chaînes de montage, dans la première décennie du xx<sup>e</sup> 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 1930, 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. Elles étudient 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 d'analyser 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 ; voir 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 ne 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. D'autre part, 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, voir 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 est, à l'origine, psychologue, puis ergonome, et, comme tel, 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

### 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. [...]. Presque tous ses livres ont été des réécritures de carnets de notes prises dans des usines, des villes étrangères, des avions. Il partait 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 [...]. 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 Cecmas [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* [...]. 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. »

Source : 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.

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 la *one best way* de Taylor. Friedmann considère que le *xx<sup>e</sup>* 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 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* [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

### 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<sup>e</sup> 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. »

Source : Friedmann [1956].

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 1970. 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, avec en arrière-plan la participation des travailleurs à une meilleure organisation du travail. Mais les effets réels à plus long terme furent faibles.

D'autre part, 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 1980. En fait, l'entreprise sera plutôt mise entre parenthèses.

#### *Pierre Naville et l'automatisation*

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. La technologie, production de la société, ne serait pas le moteur principal de l'évolution sociale. Il n'est donc possible d'isoler ni la relation homme/travail ni l'entreprise d'une approche générale de la société.

### Pierre Naville

« La déconnexion 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 béhavioristes [...]. 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'automatisme et des sociétés industrielles*, que le CNRS interrompit 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'Automatisme 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. [...] 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 [...]. Dans les sept volumes du *Nouveau Léviathan* où se prolongent ses analyses antérieures [...] il analyse le nouveau monde qui se constitue en même temps que la nouvelle façon de produire. »

Source : Rolle [1993].

En d'autres termes, il existe une relation étroite entre division sociale et division technique du travail, ce qui renvoie d'ailleurs aux approches des précurseurs, Adam Smith, Karl Marx et Émile 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'automatisme [1961], Pierre Naville constate d'abord que les automatismes nouveaux n'existent que dans

certains secteurs limités. Il met en évidence la séparation croissante entre processus automatiques de production et activité humaine. Dès cette époque, il montre que l'autonomie des techniques 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 cherche des moyens objectifs pour classer et mesurer l'importance des phénomènes, afin de construire des hypothèses et des données cohérentes, sinon incontestables.

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, 1961-1962, tome 1, p. 37]. « 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 » [Naville et Rolle, *in* Friedmann et Naville, 1961-1962, p. 349]. Telle est donc la principale différence entre les deux fondateurs de la sociologie du travail en France : alors que Georges Friedmann cherche à mesurer d'abord l'incidence de la technique sur le travailleur, Pierre Naville se propose de définir les interactions entre modes de production et rapports sociaux, qui contribuent en permanence à la construction de la société.

### *Consolidation et professionnalisation*

Les années 1950 et 1960 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 supranationales (la Communauté européenne du charbon et de l'acier — CEEA) 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 1960, 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 Georges Friedmann, de jeunes sociologues, dont beaucoup 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.

La revue *Sociologie du travail* fut fondée en 1959. Le *Traité de sociologie du travail* [1961-1962] naît d'un désir de trouver une définition de la discipline. Cependant, la phrase 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 sont regroupés comme suit :

I. Définitions et méthodes. Sociologie du travail, sciences sociales et sciences de l'homme

II. Industrie, population, emploi

III. L'entreprise

IV. Valeurs et attitudes

V. Le travail et la civilisation industrielle (y compris famille, loisirs).

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. Ce 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 ».

Dominique Monjardet, dans *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 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 ».

En France, d'abord nommée sociologie industrielle, dans le *Traité de sociologie* [1958], elle devient sociologie du travail dans le *Traité de sociologie du travail* en 1961-1962. En Allemagne, elle reste encore aujourd'hui sociologie industrielle (*Industriesociologie*). Cette incertitude dans les désignations a longtemps dissimulé des controverses passionnées entre chercheurs, et des désaccords sur leur position par rapport aux réalités sociales qu'ils analysent.

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. L'une des premières recherches de ce type fut celle de Michel Crozier [1963] 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 analyser les 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 collectives de travail, ou 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 reste encore des traces.

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, ce qui 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. Parler de sociologie industrielle, et pas de sociologie du travail, dans cet esprit, cela signifie, en cette période de consolidation, revendiquer l'autonomie de l'approche plus que du champ d'analyse.

Mais une telle stratégie postule qu'elle possède des fondements théoriques propres. Bernard Mottez 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. Cette controverse durera des années et connaîtra longtemps des prolongements. L'opposition entre points de vue est, pour une grande part, liée à la concentration des recherches sur le niveau de 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 « 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 (phase B), mise en place par le fordisme, et qui caractérise notamment les usines Renault, au moment où il les étudie. 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, bien que coexistent plusieurs phases, souvent dans la même entreprise.

Alain Touraine considère les processus de production comme indicateurs d'un état des rapports sociaux. Il définit le

travail et la société qui se constitue autour de lui comme étant 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 qui ne se bornent pas aux seules relations de salariat, et qui sont 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, 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. Ces analyses, qui deviendront très importantes au XXI<sup>e</sup> siècle, datent pourtant du début des années 1960.

Dès le *Traité* [Friedmann et Naville, 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.

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.

### **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, 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 1950, 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 [1996]. 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 un travail de terrain du même type que celui de l'anthropologie, mais reposant souvent sur des bases théoriques très faibles et

des enquêtes par questionnaires, rapidement devenues un moyen privilégié de recherche, car elles paraissaient scientifiquement plus fiables. C'est aussi au cours des années 1960 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 encore 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 1960, alors que la sociologie du travail est en phase de consolidation et d'affirmation. Elle est, à la veille de Mai 68, 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 s'ébaucher dans les structures productives. On a surtout porté attention au mouvement étudiant, mais, au total, près de 10 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 *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 resteront 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 grève 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 (1 080) et leur traitement informatisé — l'une des premières en France de cette importance en sciences sociales. La recherche 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.

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 1980, 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. Mais celle-ci ne peut apporter de solutions à la crise économique.

### **Mises en perspective**

Les problèmes liés au travail et surtout à l'emploi ont désormais commencé à acquérir une dimension politique. 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 sociologie du travail s'est beaucoup autoanalysée au cours des années. 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. Sociologie du travail ? de l'emploi ? de l'entreprise ? des relations collectives ? Un peu tout cela.

Elle reste tiraillée entre l'analyse des politiques de mise au travail, celle des organisations où s'effectue le travail et celle des relations qui en naissent. Elle demeure une discipline de terrain qui emprunte à d'autres ses méthodes, elle doit en permanence redéfinir sa place à l'intérieur de la sociologie. Pourtant, les sociologues capables de lui faire franchir le pas

théorique nécessaire sont peu nombreux. Comme le remarquait un observateur attentif de la sociologie française du travail (Düll, *in Sociologie du travail*, n° 1, 1980, p. 62), c'est « 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 eu lieu à partir de 1977. Le Groupe de sociologie du travail (GST) a organisé trois colloques entre 1977 et 1985, dont les actes ont été publiés, respectivement *La Division du travail* [Colloque de Dourdan, 1978], *L'Emploi. Enjeux économiques et sociaux* [Colloque de Dourdan, 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, 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 incité les chercheurs à coopérer, entre eux et entre disciplines. Des rencontres périodiques ont été organisées avec son soutien actif, ainsi qu'un bilan, intitulé « Le travail : recherche et prospective », juste avant sa disparition en 1992. L'énoncé des thèmes et de leur formulation est révélateur de l'évolution alors en cours : la sociologie face à la « qualification » (1986) ; l'entreprise, catégorie pertinente de la sociologie ? (1987) ; l'emploi, l'entreprise, la société. Débat économie-sociologie (1989) ; la sociologie du travail et la codification du social (1990) ; les rationalisations du travail (1991). Cette période connaît 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 sur Georges Friedmann en 1987. La réflexion collective sur la discipline et son évolution se poursuit.

*La sociologie du travail vue d'ailleurs*

Trois ouvrages étrangers, parus à la fin des années 1970, apportent un regard différent sur la sociologie française du travail et sont l'occasion d'une mise en parallèle avec celle de leurs pays respectifs. Leurs analyses sont, sous forme résumée, disponibles en français (*Sociologie du travail*, n° 1, 1980 ; *Le Travail et sa sociologie* [1985]).

**L'Allemagne et la France.** — Pour Klaus Düll [1975], 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 d'une forme de cogestion (*Mitbestimmung*), d'abord limitée, dans les années 1950, 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 ». L'importance de la culture technique d'entreprise constitue une forte différence d'avec la situation française. Cet aspect est analysé dans une ample recherche sur les politiques d'éducation et l'organisation industrielle [Maurice, Sellier et Silvestre, 1982].

Selon Klaus Düll, il existe, en France, un « écart manifeste entre la réflexion théorique et la recherche empirique », qui se révèle 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 le frappait, à l'époque, 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. La sociologie des employés représente, en Allemagne, une tradition beaucoup plus ancrée qu'en France. Niels Beckenbach [1991] cite, en particulier, les travaux de Sombart et de Max Weber dès le début du siècle. Parties d'une discussion d'abord très idéologique, reposant sur la théorie des classes sociales, ces recherches deviennent, après 1945, parallèles et complémentaires à 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.

**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 [voir 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 ». Il considère aussi les répercussions négatives d'une certaine dichotomie entre une *industrial sociology* à l'anglo-saxonne et la sociologie du travail du continent européen. Il est donc normal que les répercussions des mouvements 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 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, tâche 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" ».

**La Grande-Bretagne et la France.** — Michael Rose [1978] concentre son analyse sur la relation au pouvoir de la sociologie française. « 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 point 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 près de trente ans, les discussions s'étaient centrées sur le rôle de la technique et des relations de pouvoir sur la conscience ouvrière, sans que soit véritablement mis en question l'objet central, le travail. Au cours des années 1980, les sociologues commencent à analyser les transformations importantes à l'œuvre dans les relations d'emploi. C'est une « mutation de la division du travail », écrit Pierre Rolle [1988], qui, établie dès la première phase d'industrialisation, resurgit désormais sous d'autres formes. 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 analysait et dénonçait les méfaits de la parcellisation du travail, se référait, écrit-il, à un idéal artisanal du travail. Sabine Erbès-Seguin [1988] parlait 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.

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, 1994]. La comparaison avec l'ouvrage paru plus de trente ans auparavant fournit 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 et Pichault, 1994, p. 27].

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 et Pichault, 1994, p. 12]. 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 par les horaires de travail et 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.

L'ouvrage *Sociologie du travail : 40 ans après* [2001] présente un bilan « quasi rituel » de la sous-discipline et de son évolution, à un moment charnière de l'évolution socioéconomique. On reviendra plus en détail au chapitre IV sur les déplacements des thèmes et plus encore des problématiques.

### III / Les thèmes traditionnels

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. Jusque tard dans les années 1980, la plupart des recherches portent sur l'industrie. Au XXI<sup>e</sup> siècle, le paysage de la recherche aura presque totalement changé. Les méthodes utilisées évoluent également : par exemple, les grandes enquêtes quantitatives des années 1960 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 près de cinquante 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 portant 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 Friedmann et de Naville : la conséquence des évolutions techniques sur la transformation des postes de travail, la 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 Friedmann 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 premières et 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 ; grande

---

## 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. »

*Source* : Friedmann, in Friedmann et Naville [1961-1962, tome 1].

série et production de masse ; production en continu. Dans cette classification, le contrôle des opérations de production et leur prévisibilité croissent avec la complexité technique. La découverte la plus intéressante de l'équipe porte sur les relations entre système technique de production et organisation sociale. Il n'existe pas une seule meilleure méthode, comme chez Taylor, mais une par technique de production. 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. Le point de départ 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 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 1950 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 1930 et 1940. 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 (voir chapitre II). Mais l'étude des comportements représente encore un aspect des recherches en sociologie du travail [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 », à l'époque le plus moderne techniquement. 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 volontaire 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 » [voir par exemple Dubois, 1976].

La question des modes de rémunération (au temps ou au 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 1950. Ainsi Madeleine Guilbert [1966a, 1966b] 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 genre.

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. Cependant, 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 dans la sidérurgie. Encore vingt-cinq ans et, au début du XXI<sup>e</sup> siècle, la production industrielle diminuera fortement

## 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. »

Source : Durand [1980].

dans les anciens pays les plus avancés, pour être transférée dans des pays à coûts salariaux moindres.

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, 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. Selon lui, deux des 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]. »

Pourtant, tout le processus ne parvient pas à trouver une formule d'organisation stable de la production, 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 font aussi apparaître 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.

### *Entreprise et identité au travail*

La sociologie du travail s'est d'abord forgée dans l'entreprise industrielle, en France comme aux États-Unis. 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 Annie 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 (voir 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 transparait 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

## 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 autocréateur [...], 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. »

Source : Sainsaulieu et Segrestin [1986, p. 337-339].

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 mettent en œuvre et révèlent 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'avait jamais véritablement osé désigner jusqu'alors 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 [1977] et Segrestin [1985] analysent ce qu'ils ont nommé la « culture d'entreprise » comme un

phénomène devenu central dans la régulation des rapports sociaux.

*Entreprise et relations de travail*

La 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 sociotechniques et de mouvements autogestionnaires contre le taylorisme et l'exploitation patronale des années antérieures a finalement développé des capacités d'autonomie » dans le travail.

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 [Chou-raqui et Tchobanian, 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 rapidement et accroît la précarité. Les formes d'emploi et de contrat de travail, qui commencent à se diversifier vers la fin des années 1970, prennent une importance croissante (voir chapitre IV). Ce thème deviendra très important à partir des années 1990 et contribue 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.* »

C'est aussi au niveau des entreprises que l'on constate les plus fortes inégalités de représentation et de capacité d'action collective des travailleurs. D'autre part, travail et emploi prennent désormais une dimension non seulement de politique économique, mais aussi de choix politique. Certes, licenciements et précarisation du travail sont localisables dans l'entreprise, la somme circonstanciée des recherches sociologiques effectuée par Françoise Piotet et Renaud Sainsaulieu [1994] le montre amplement. Mais la capacité des entreprises à agir de façon autonome sur leur propre fonctionnement ne cesse de se réduire en raison de la mondialisation de l'économie.

L'analyse sociologique du travail et de l'emploi ne peut donc plus se situer surtout dans l'entreprise.

L'entreprise se trouve désormais au centre d'un nœud de contradictions : d'une part, l'essentiel des négociations se déplace au niveau de l'entreprise et, dans le même temps, les négociations collectives les plus importantes, celles qui avaient traditionnellement lieu au niveau des branches professionnelles se réduisent, ce qui renforce l'importance de l'entreprise dans les relations collectives de travail. Michel Lallement [2008] analysera même la loi Fillon (2004) comme consacrant une « inversion des logiques » qui permet aux accords d'entreprise de « déroger largement et dans un sens moins favorable aux accords de niveau supérieur ».

### **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<sup>e</sup> 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, 1986]. Comme la sociologie du travail, la sociologie de la jeunesse reste un domaine inégalement théorisé, ou plutôt un lieu d'étude 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 et Emploi*.

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 (Cereq) en 1970, et l'Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) en 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. Puis elle apparut 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 qu'ont été 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 Claude Dubar [1987, 1991] et José Rose [1984, 1996].

La recherche a pris un important virage avec la publication de *L'Introuvable Relation formation/emploi* [Tanguy, 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 au jour la faible élaboration théorique dans le domaine de l'insertion professionnelle, coïncée 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.

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 1980, 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 postscolaire spécifique aux jeunes dépourvus de titres scolaires ». Ces dispositifs combinent formation de type scolaire et stages en entreprise. La recherche est fondée 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 postscolaire » 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 intégrées, surtout dans le secteur industriel [Tanguy et Kieffer, 1982 ; Jobert, Marry et Tanguy, 1995]. Voir aussi chapitre II ci-dessus. 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 entreprise, et sur le plan scolaire, en dispensant des formations théoriques allégées. Ces plans furent donc considérés comme 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 Chantal Nicole-Drancourt [1996], d'avancer sur l'identification de 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.

### **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 1960, 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 « qualification » désigne des réalités multiples et pose plusieurs questions : sa nature ; son évolution, en particulier sa relation avec l'évolution des techniques ; enfin, ses relations aux systèmes de formation.

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 vieillies. 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, soit à partir du diplôme (CAP). Mais elles ne présentent aucun critère qui permettrait de classer les échelons à l'intérieur de chaque catégorie et selon les secteurs. Le cadre général 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 1980, 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 1960, et jusqu'à la loi sur la formation professionnelle de 1971. 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 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 est devenue, comme la sociologie du travail, un champ important de recherches au cours des années 1960, 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 (voir *Formation Emploi*, numéro spécial, 1989). Au début des années 1950, 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 à 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. C'est à ce problème de plus en plus difficile que la loi du 4 mai 2004 s'efforcera de trouver des solutions.

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 second temps, douze établissements de la pétrochimie, de la métallurgie lourde et de production de tubes d'acier en France et en Allemagne. Ils ont mis en relation l'ensemble des composantes qui organisent les rapports nés du travail et ont fait 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 ont surtout montré 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 d'un 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 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. Michel Freyssenet [1978] les analyse en détail. Il propose de fonder la mesure de la qualification réelle utile sur le « temps de réflexion nécessaire à la pratique », mesuré 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 il faut s'interroger sur les principes de hiérarchisation plutôt que sur les méthodes d'évaluation. C'est ainsi que Mireille Dadoy [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 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 1950 et 1960.

Trois types d'approches principaux de pratiques régissent la gestion de la main-d'œuvre :

— les qualités de la main-d'œuvre peuvent être mises en forme, objectivées, et leur usage généralisé dans un certain espace. Une fois ces « investissements de forme » réalisés [Eymard-Duvernay et Thévenot, 1983], les qualités de la main-d'œuvre 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. 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, par exemple chez les sous-traitants de la métallurgie de

la région lyonnaise [Saglio, 1986]. Ces principes reposaient 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 1980 — 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] ;

— la construction sociale des classifications peut également se faire à travers les rapports de forces, tels qu'ils s'expriment dans la pratique des conventions collectives au niveau de la branche et de l'entreprise [Jobert et Rozenblatt, 1984, 1990]. 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 généralisables. 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 de travail.

Au-delà de la diversité des approches, la définition de la qualification, et son expression dans l'entreprise par des classifications, est donc bien une construction sociale très liée aux conditions locales de production et aux relations entre employeurs et syndicats, qui négocient les accords.

### *Une nouvelle sociologie des professions*

Le champ d'analyse des qualifications s'élargit à partir des années 1980. 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 » [Donnadiou et Denimal, cités par Dugué, 1994].

L'individualisation des rapports de travail a toujours caractérisé l'emploi non ouvrier, et surtout les cadres, mais elle tend à se généraliser. 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 une fin de la

qualification négociée au profit d'une recherche de la compétence qui correspond à une identité d'entreprise. 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. Ce qui se renouvelle, c'est plutôt la conception des chefs d'entreprise ou, du moins, de certains d'entre eux, surtout dans les plus grandes entreprises : 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.

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 et Reynaud, 1996] et surtout les métiers autres qu'ouvriers : enseignants, cadres, policiers... Les « cadres », en tout premier lieu, constituent une 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 (voir, par exemple, deux numéros spéciaux de *Sociologie du travail*, n° 3, 1968 et n° 4, 1982), ce groupe a permis d'affiner l'analyse des qualifications. Par exemple, Rivard, Saussois et Tripier [1982], reprenant et développant l'approche de Maurice, Sellier et Silvestre [1982], tentent de saisir comment se constitue un « espace de qualification » pour les cadres informaticiens et de définir des « profils » professionnels à partir de la quantification de nombreuses décisions, en principe séparées, des différents services d'une entreprise 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. « Le rapport titres-postes est l'élément traditionnel de régulation de la profession », mais une nouvelle conception de la compétence apparaît.

L'analyse des compétences 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], agriculteurs [Remy, 1987], avocats [Bancaud *et al.*, 1997]... 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 » (n° 4, 1983), « Les agriculteurs français face à une nouvelle crise » (n° 4, 1987), « Patrons, entrepreneurs et dirigeants » (n° 4, 1988), « Les professionnels de la télévision » (n° 4, 1993).

La nouvelle sociologie des professions, qui continue à puiser une partie de ses sources dans la tradition d'analyse des

qualifications, fondée 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 », dont des individus qui ont eu une scolarité plus longue que la moyenne de leurs concitoyens s'octroient 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, voir Desmarez [1986]).

### **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 sont aussi analysées de façon autonome [Reynaud, 1989 ; Reynaud *et al.*, 1990 ; Lallement, 2008]. Il s'agit, pour Michel Lallement, 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 ».

Dans les pays anglo-saxons, cette branche de la recherche est autonome, sous la dénomination *industrial relations*. Aux États-Unis, une commission des relations industrielles avait été créée dès 1914 au Congrès, et 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 (voir Flanders et Clegg [1954] ainsi que *Sociologie du travail*, n° 4, 1979). 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 au niveau national. Les négociations sur les salaires se situaient dans les branches d'activité, et surtout dans les entreprises.

Depuis 1996, le salaire, sans cesser d'être le thème dominant des négociations d'entreprise qu'il fut depuis les années 1950, laisse une place grandissante à l'épargne salariale (intéressement, participation), au temps de travail (durée, aménagement), depuis les lois sur les 35 heures (1998 et 2000),

et notamment leur mise en œuvre dans les entreprises. À partir de 2005, des « assouplissements » successifs des 35 heures conduisent à une intensification des revendications sur ce thème.

**Tableau 1. Thèmes des négociations d'entreprise, accords signés en 2007**

|                                   | En %<br>d'entreprises <sup>1</sup> | Salariés<br>concernés <sup>2</sup> |
|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Salaires et primes                | 69,4                               | 40,9                               |
| Épargne salariale                 | 41,3                               | 25,9                               |
| Temps de travail                  | 26,0                               | 14,1                               |
| Protection sociale complémentaire | 12,1                               | 9,5                                |
| Formation professionnelle         | 9,0                                | 4,2                                |
| Égalité professionnelle           | 8,8                                | 9,9                                |
| Classification, qualification     | 8,8                                | 5,8                                |
| Emploi                            | 6,7                                | 9,6                                |
| Droit syndical                    | 6,4                                | 13,4                               |
| Autres                            | 5,1                                | 3,1                                |

1. Un accord peut aborder plusieurs thèmes.

2. Nombre de salariés dans des entreprises ayant signé au moins un accord sur ce thème.

*Champ* : entreprises de dix salariés et plus, secteur marchand non agricole.

Source : enquête Acemo, Dares.

Les très importantes transformations de l'appareil productif sur le plan mondial, qui ont commencé à se mettre en place, d'abord de façon progressive, à partir des années 1970, puis de plus en plus brutalement, entraînent une remise en cause du quasi-équilibre entre ce qui est négociable, traditionnellement, le plus souvent en termes de salaires, et ce qui relève de la sphère du politique : une transformation des enjeux sociaux. Du partage des fruits de la croissance, donc du niveau des salaires érigé en équivalent général négociable, au cours des années de prospérité économique, on passe à des confrontations de plus en plus difficiles entre gouvernement, patronat et syndicats autour du partage de la masse d'emplois disponibles. Mais cette tendance, qui ne cesse de se durcir alors que

les licenciements ne cessent de croître, n'est pas sensible dans les accords d'entreprise où les emplois ne semblent pas menacés.

### *Action collective et structures des relations de travail*

On observe, depuis les années 1980 surtout, un net déplacement de l'action collective vers l'entreprise, qu'il s'agisse de la durée du travail, des qualifications ou des barèmes de salaires. Entre les seules années 1992 et 1996, les accords d'entreprise croissent de 44 % et concernent 3,1 millions de travailleurs. En 2007, près de 15 % des entreprises de dix salariés et plus ont ouvert une négociation collective. Cette proportion atteint 80 % dans celles où existe un délégué syndical. Le nombre des grèves a, en revanche, très fortement diminué, en particulier dans le secteur privé depuis les années 1970. En 2007, l'Insee ne recense que 2 % environ de grèves, dans les plus grosses entreprises notamment. C'est de plus en plus souvent dans l'entreprise que sont trouvées les solutions à des conflits sur la durée du travail, les qualifications ou les barèmes de salaires.

Jean-Daniel Reynaud considérait, dès 1978, que c'est l'entreprise qui constitue désormais le lieu où se fixent les règles du « jeu » entre partenaires sociaux. Selon lui, un système de relations professionnelles autonome, dominé par des règles mises en place par les acteurs eux-mêmes, à partir de leurs intérêts opposés, permet, dans certaines limites, de forger des compromis. Mais la mondialisation des entreprises met désormais en question ce niveau et ces modes d'action. Surtout, le système français de relations collectives, très fragmenté peine à trouver des modalités d'action, nationales et internationales, adaptées au nouveau modèle d'internationalisation de la production [Bevort et Jobert, 2008].

La conjoncture socioéconomique qui a dominé les relations collectives de travail jusqu'au milieu des années 1980 a été plus favorable à l'expression de revendications. On a pu alors parler de contours variables de ce qui est négociable ou de ce qui ne l'est pas : aucune revendication ne pouvait donc

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, ont permis à Sabine Erbès-Seguin [1988] de faire apparaître des niveaux très différents de négociabilité d'une période, d'un secteur ou d'un lieu à l'autre. Le champ du négociable a pu être organisé autour d'une forme d'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 d'autres revendications. 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 compensé par une augmentation de la productivité humaine. Dans une situation de ce type, seul le salaire est à la fois central et négociable.

Quelles revendications sont 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 socioéconomique. Ainsi, l'échelle mobile des salaires en fonction des prix fut, au cours des années 1970, un thème négociable dans les entreprises malgré l'opposition des gouvernements qui y voyaient surtout un facteur d'inflation. Jusque dans les années 1990, le salaire est resté l'équivalent général négociable qui permettait, le plus souvent, de régler des conflits qui avaient démarré sur d'autres thèmes. Il reste le thème dominant de la négociation. La diminution de la durée du travail qui, jusqu'au début des années 1980, avait donné lieu à de nombreuses discussions sans aucun résultat devint — difficilement — négociable dans plusieurs de ses aspects, avec intervention forte de l'État : réduction de la durée hebdomadaire à 39 heures en 1982, lois sur les 35 heures en 1998 et 2000. Ces réductions seront fortement mises en question au début du XXI<sup>e</sup> siècle. 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 et les transferts de production vers des pays à bas salaires donnent désormais à ce thème revendicatif un éclairage très différent et font disparaître l'équivalent général salaires, alors que s'affirment les revendications autour du niveau et des formes d'emploi. Les contours d'un nouvel équivalent général négociable ne pourront se dessiner que lentement, à la suite d'une déstabilisation du rapport salarial, c'est-à-dire du système général de négociation conflictuelle autour du travail. Se met peu à peu en place un système économique où c'est l'organisation du travail, et surtout son partage, et non plus le salaire, qui devient centrale. 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.

Le champ du non-négociable, celui des affrontements de société, est directement lié aux conséquences sur l'emploi d'une mondialisation de l'économie, d'abord progressive, puis devenue violente sur le plan social depuis une décennie. À la fin du *xx*<sup>e</sup> siècle, mais de façon plus symbolique qu'effective, des compromis ont été ponctuellement possibles, mais 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 1970 qu'avait eu lieu, par exemple à l'usine de montres 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 1990, le thème du niveau de l'emploi, et même des conditions du travail, se situait encore pour partie

dans le champ du négociable. Un véritable droit à l'emploi reconnu, et surtout opératoire, remettrait en question toutes les bases de l'organisation productive, la notion de rentabilité et l'ordre des priorités économiques. Un nouvel équivalent général négociable autour du partage de l'emploi est de plus en plus lointain à mesure que la crise majeure des années 2009-2010 rend la précarisation de l'emploi de plus en plus incontrôlable.

## IV / Approches et thématiques se transforment

### Des évolutions importantes

#### *Les approches*

La sociologie du travail des premières décennies en France, influencée par un fond marxisant, se différenciait du fonctionnalisme anglo-saxon. Sa force et sa spécificité au cours des années 1950 et 1960 sont aussi marquées par un assez fort éloignement de la sociologie des organisations. Mais sa vraie richesse, au cours de cette première phase, fut ses recherches de terrain, qui s'accompagnaient toutefois de très peu de théorisation. Les chercheurs étudiaient comment individus et groupes gèrent leurs relations au travail dans l'entreprise et les relations collectives de travail. Mais il apparut peu à peu que leur cantonnement dans l'industrie limitait singulièrement la portée de ses analyses. On constate une méfiance croissante vis-à-vis des méthodes traditionnelles des questionnaires souvent fermés, donc réducteurs. Les colloques et ouvrages de la fin des années 1970 et 1980 reflètent ces préoccupations.

La période suivante voit à la fois une diversification des thèmes et un effort de théorisation des acquis. Une grande partie des sociologues du travail a toujours pris en compte l'impact des conditions sociales et économiques de leurs analyses, ce qui fut souvent nommé leur *embeddness*, ou encastrement social, mais les analyses portaient le plus souvent sur

des périodes limitées. C'est vers la fin des années 1970 que débutent des recherches « longitudinales » [Bertaux, 1977]. Elles ont, en particulier, contribué à mettre peu à peu fin à la séparation entre travail et non-travail, travail et famille. Ces approches, sans devenir très nombreuses, ont eu un impact sur les modes d'analyse interactionnistes qui vont acquérir une visibilité en sociologie du travail au début du XXI<sup>e</sup> siècle. Dans la sociologie du travail française, l'interactionnisme émerge autour de thèmes liés à l'éducation ainsi qu'aux professions et carrières, notamment chez Claude Dubar (récits de vie). Cette approche se caractérise par une mise en relation des interactions entre individus, le plus souvent sans hypothèses préalables. Cela peut aller jusqu'à servir de prétexte à un refus ou du moins une abstention d'interprétation par le chercheur.

S'agit-il d'un changement de paradigme ? Il faut plutôt insister sur la diversification des approches et plus encore des thèmes. La sociologie du travail des années 1960 avait un seul modèle, l'homme-ouvrier-de-la-grande-industrie. Celle des années 2000 ne fait référence à aucun modèle lorsqu'elle s'efforce de décrire la singularité de toute relation sociale. Cela contribue à rendre compte du rapprochement croissant, et relativement récent, entre disciplines liées au travail. La sociologie du travail tend à devenir une sociologie de l'emploi, où se rejoignent plusieurs disciplines.

### *Les thématiques*

À partir des années 1950, les forts accroissements de la productivité du travail, sur lesquels s'appuyaient les luttes ouvrières, avaient permis une redistribution des fruits de la croissance : augmentation continue des salaires, mise en œuvre de systèmes sociaux protecteurs. Ces derniers ont joué et jouent encore leur rôle avec efficacité. Mais, vers le milieu des années 1960, débute un mouvement de concentrations économiques, d'abord très progressif, et dont les effets sur l'emploi ne commenceront à apparaître que dans la décennie suivante. Ils resteront longtemps partiellement masqués : les « amortisseurs sociaux » assurent une couverture sociale

permettant d'amortir les effets négatifs sur l'emploi de la transformation des structures de production. 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.

La fin du xx<sup>e</sup> siècle et le début du xxi<sup>e</sup> voient se confirmer une profonde transformation des conditions de réalisation du travail. L'industrie, qui a longtemps constitué l'aspect le plus important de l'activité salariée — ainsi que l'essentiel des analyses des sociologues du travail —, perd de son importance, au profit d'activités de service. Se développe, depuis deux décennies, une analyse sociologique de ces activités, dans toute leur diversité : employés de bureau, caissières de magasin, policiers, enseignants, infirmières, avocats... Dans le même temps, les employés voient une pression croissante s'exercer sur leur mode de travail, pour atteindre des conditions de production proches de ce qu'ont connu et connaissent toujours les ouvriers. La « souffrance au travail » reparaît comme thème important de recherche. L'une des tendances dominantes est désormais 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... Ces tendances se sont peu à peu confirmées au cours des rencontres entre spécialistes de l'analyse du travail (voir chapitre II). La revue *Sociologie du travail* constitue un indicateur. Il convient toutefois d'en relativiser la portée : comme le remarquent Annie Borzeix et Marc Maurice dans *Sociologie du travail : 40 ans après* [2001], « la revue ne cesse de "bricoler" les rubriques depuis quarante ans, consciente de leurs glissements sémantiques ».

Trois thèmes ont dominé les deux premières décennies [1959-1979] : entreprise et organisation (un quart des articles) ; syndicalisme et relations professionnelles (entre 17 % dans la

première période et 24 % dans la seconde) ; industrialisation et société industrielle (17 % des articles).

Au cours de la période 1980-1989, le thème « société industrielle » disparaît en tant que tel ; les articles traitant du « syndicalisme » et des relations professionnelles diminuent de plus de moitié [Hyman 2001] ; le thème de l'« entreprise » devient très peu significatif. L'étude d'autres formes de mobilisation accuse un certain retard par rapport à l'actualité : « association et vie locale » ne représentent que 5 % des articles. En revanche, le thème des « professions », qui ne constituait, dans les deux premières périodes, que 2 % à 5 % des articles, s'affirme avec force dans les années 1980. Le thème « savoirs/qualification » se renforce également.

Entre 1990 et 1999, les thèmes continuent à se diversifier. On peut distinguer cinq groupes principaux, qui constituent 80 % du total : organisation et contenu du travail (23 %) ; professions, métiers, qualifications (28 %) ; division du travail, organisation des entreprises en général (16 %) ; relations collectives, syndicalisme, action collective (12 %) ; politiques publiques et industrielles, institutions (12 %). Les rubriques « théorie », « méthodologie », « épistémologie » continuent à être importantes. Si les thèmes « organisation du travail » et « qualification » traversent toutes les périodes, depuis le début des années 1990, les perspectives s'élargissent et se diversifient. On peut dire que se profile une tendance générale à l'ouverture des approches, voire à une relative fusion entre thèmes et entre branches de la sociologie. Le thème spécifique de la jeunesse est presque toujours absent, parce que, comme celui des migrations, ils connaissent un développement et des revues séparés.

Un rapide survol des années 2000 montre d'abord que les thèmes nouveaux se multiplient. Les numéros spéciaux et dossiers portent sur les professionnels du marché (2000) ; le tiers secteur (2000) ; la compétence (2001) ; les nouvelles technologies de l'information (2001) ; l'agriculture et l'alimentation (2003) ; l'Amérique latine (2004) ; les nouveaux formats de l'institution (2005) ; les sciences et la souveraineté (2006) ;

les trous noirs du pouvoir (2007) ; la politique, un objet pour la société (2008) ; le travail et la cognition (2008).

### **Travail des hommes, travail des femmes**

Les recherches sur le genre 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 beaucoup moins nombreuses que les hommes. Elle y a rencontré l'ouvrier type, qui est aussi celui à partir duquel se sont constitués les syndicats.

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 genre 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 genre. 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 1980.

### *Hommes et femmes face à l'emploi salarié*

Entre la fin de la Première Guerre mondiale et la fin des années 1960, le pourcentage global de femmes actives *salariées* (à l'exclusion des aides familiales) en France 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 été, jusqu'au début des années 1980, comptées dans la population active que si elles se déclaraient elles-mêmes comme « aides familiales », ce qui supposerait donc qu'elles perçoivent une rémunération. Par ailleurs, la structure de la population active faisait apparaître, chez les salariées, une activité le plus souvent discontinue, en fonction de la naissance d'enfants.

Le nombre des femmes salariées de façon stable s'est considérablement accru, depuis 1970 surtout : leur taux d'activité est particulièrement élevé de 25 à 54 ans. Suède mise à part, c'est le taux le plus élevé du monde. Un mouvement d'une telle ampleur a contraint à un autre mode de réflexion sur le travail. Si les femmes salariées ont toujours été nombreuses, leur continuité dans l'emploi fut longtemps incertaine et contestée, y compris dans les syndicats. Même si l'on est loin de leur position à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, des différences importantes subsistent, dans leurs qualifications et leurs niveaux de salaire, surtout aux échelons les plus bas.

Dès les années 1950 et 1960, Madeleine Guilbert [1966 ; avec V. Isambert-Jamati, in Friedmann et Naville, 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 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, et jusqu'à la Première Guerre mondiale, presque totalement industrielle. Le secteur des services est devenu dominant, et les femmes y sont désormais majoritaires.

À partir du milieu des années 1970, les recherches de Danièle Kergoat [1978, 1982] puis de Margaret Maruani [1985, 1989, 2003] 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. Il existe souvent 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. Les emplois de service, occupés majoritairement par des femmes, sont en général peu qualifiés, ils deviennent de plus en plus précaires et les plus susceptibles de disparaître en période de crise de l'emploi.

Les différenciations dans l'emploi sont souvent 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] a montré 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*

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. Certains sociologues ne parlent que des « ouvriers » alors que beaucoup de ces recherches portent sur des entreprises majoritairement féminisées. Ce paradoxe a 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 genre *dans la société*, et non sur les rapports de genre *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 permettent de 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 1980 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. L'aide apportée concerne aussi bien la garde des enfants que la préparation des repas. 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 équipe qui leur laisse du temps libre.

Anne-Marie Daune-Richard conclut : « 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 genre et qualification professionnelle*

Si les formes de discrimination professionnelle à l'égard des femmes évoluent, elles se recomposent en permanence et sont très liées aux transformations du marché du travail. Dans de nombreux cas, l'entrée des femmes dans la production fut, et reste souvent, un moyen de pression à la baisse sur les salaires, alors même que la profession se déqualifie. Ainsi, dans l'imprimerie, par exemple, 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 genre 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 travail 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 alors ajoutées les allocations familiales. Le clivage entre tâches, entre types de machines, entre qualités professionnelles requises est différent pour les hommes et pour 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] a abordé 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 une norme, 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

## 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 celui de la grève que celui des bouleversements et des prises de conscience qu'elle a occasionnée. L'analyse du rapport à l'emploi que contiennent les extraits d'entretiens 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 voisins 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]. »

Source : Borzeix et Maruani [1982].

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 ; voir aussi Laufer, 1982].

Danièle Kergoat montrait déjà, il y a plus de trente ans [1978], que 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 1980. Ce thème a été développé en particulier par Margaret Maruani et Emmanuelle Reynaud [1993]. Beaucoup des analyses s'appuient sur l'expérience des femmes au travail. Ainsi Isabelle Ferreras [2007] s'appuie-t-elle sur une longue recherche, portant sur six années auprès de caissières de grandes surfaces en Belgique, pour analyser comment « le

travail inscrit les travailleurs dans un espace public [...]. À l'heure de la flexibilité, le travail est source de sens et d'engagement ».

Pourtant, la profonde crise de l'emploi qui débute en 2008-2009 ne fait que creuser les écarts entre les conditions d'emploi des femmes, surtout les moins qualifiées. Si, d'après les statistiques du chômage effectuées par le pôle Emploi de la Dares, les femmes sont moins atteintes que les hommes par le chômage, c'est qu'elles sont plus concernées par le travail précaire et/ou à temps partiel. Ce sont elles qui risquent aussi le plus un non-renouvellement de contrat. Cette évolution est donc susceptible de mettre au second plan la question de l'égalité professionnelle. C'est l'une des nombreuses questions qui contraignent la sociologie du travail à une remise en question de ses approches.

### **Les « dégâts du progrès » : retour et aggravation**

L'intensification du travail est de plus en plus constatée depuis près de vingt-cinq ans. Ce constat est analysé par les chercheurs de plusieurs disciplines, et repris, en particulier, dans les actes d'un colloque international sur l'intensité, l'organisation et la qualité du travail [Ashkenazy *et al.*, 2006]. Un thème classique refait alors surface à la fin des années 1990. Si la pénibilité des tâches matérielles est un constat ancien, l'analyse des effets négatifs du « progrès technique » a longtemps été cantonnée au travail ouvrier. Dès les années 1970, 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 et de la psychosociologie du travail, ainsi que 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, le problème cessa peu à peu d'être au centre des préoccupations.

La fin du plein-emploi, la crainte ou l'expérience du chômage ont d'abord 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. 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 1970, analysé les problèmes posés aux travailleurs par le chômage [Kourchid, 1977].

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 les accidents du travail et l'usure physique et mentale liée aux conditions du travail [1998, 2008]. 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 et Appay, 1997]. Le thème de la « souffrance au travail » est désormais, et depuis une dizaine d'années, utilisé par beaucoup de médecins du travail, ce qui accentue l'influence de certains courants de la psychologie (la psychodynamique du travail) sur l'analyse de la souffrance des travailleurs [Salman, 2008]. Les ouvriers sont « usés par la rentabilité » [J.-P. Durand, 2004]. Mais un phénomène du même ordre apparaît désormais chez les employés, voire chez les cadres.

À la fin du <sup>xx</sup>e siècle, la précarité croissante, source de déstabilisation à la fois physique et psychologique pour l'individu, prend aussi et désormais, d'abord, la forme d'une « souffrance sociale » provoquée par la suppression massive, à partir de 2008-2009, d'emplois, surtout industriels, dans des zones géographiques pauvres en emplois. Le nombre des « travailleurs pauvres » croît fortement, et nombre des emplois créés sont de faible qualification, et souvent à temps partiel, notamment pour les femmes. L'augmentation du chômage avait, jusqu'au début du <sup>xxi</sup>e siècle, 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 [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... [Goux, 1993].

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. Le constat d'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, favorise l'émergence d'une sociologie de l'emploi, qui prend forme dès le début des années 1990.

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 [1990], le « noyau dur » masculin fut 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 montée du chômage, qui affecte particulièrement les jeunes, a poussé très tôt les chercheurs à mettre l'accent plutôt 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. Mais des chercheurs se sont depuis de nombreuses années séparés de la sociologie du travail pour mettre en place une sociologie de l'éducation — plus souvent d'ailleurs que de la formation professionnelle. Ce dernier problème est posé depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, qui a vu la quasi-disparition de l'apprentissage dans l'entreprise, tel qu'il est largement pratiqué, par exemple, en Allemagne. Cette question, souvent abordée depuis trente ans (pacte pour l'emploi des jeunes,

**Tableau 2. Situation des jeunes de 15 à 29 ans au regard des études et de l'activité**  
(en %)

|                 | 1975 |      | 2002 |      |
|-----------------|------|------|------|------|
|                 | H    | F    | H    | F    |
| Étudiants       | 29,2 | 30,0 | 44,9 | 27,0 |
| Chômeurs        |      | 2,9  | 8,7  | 10,5 |
| Autres inactifs | 1,5  | 15,9 | 1,6  | 14,7 |

Source : Insee, enquêtes Emploi. Déclaration spontanée, certains étudiants ont aussi un emploi.

**Tableau 3. Situation des jeunes de 15 à 25 ans au sens de la Communauté européenne**  
(en %)

|                 | 2003 |      | 2007 |      |
|-----------------|------|------|------|------|
|                 | H    | F    | H    | F    |
| Étudiants       | 37,8 | 41,1 | 36,4 | 38,8 |
| Actifs          | 48,9 | 40,4 | 51,4 | 43,7 |
| Chômeurs        | 8,8  | 8,3  | 8,1  | 7,6  |
| Autres inactifs | 4,5  | 10,2 | 4,1  | 9,8  |

Source : Insee, enquêtes Emploi.

1977 ; travaux d'utilité collective, 1984 ; contrat d'insertion professionnelle, 1993 ; emplois jeunes, 1997 ; contrat de première embauche, 2006), a fait l'objet de nombreuses polémiques, mais sans beaucoup de résultats. Un « plan d'urgence » est annoncé en 2009.

Les conséquences de la précarisation et de la raréfaction de l'emploi se manifestent en effet de façon particulièrement dramatique sur l'entrée des jeunes dans l'emploi. C'est l'amplification d'un phénomène, déjà analysé par exemple, par Nicole de Maupeou-Abboud [1968, 1975] et Chantal Nicole-Drancourt [1996]. Leurs analyses montraient alors que les anciennes régulations sociales qui organisaient le passage de

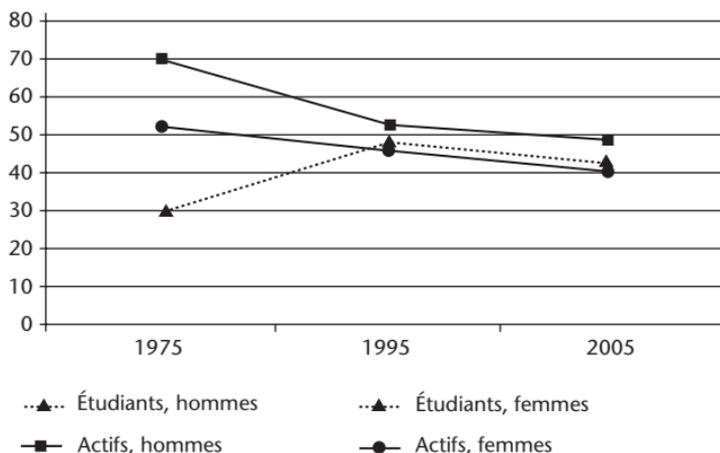
l'adolescence à la vie adulte n'étaient plus intériorisées par les jeunes comme des impératifs. C'est devenu, au XXI<sup>e</sup> siècle, un « dégât du progrès » particulièrement dramatique sur le plan social.

En 2003, l'enquête Emploi de l'Insee change de méthodologie. On ne peut donc effectuer de raccordement direct. On peut toutefois faire apparaître une tendance franche : une nette inflexion au cours de la décennie 1975-1995, tendance confirmée lors de la décennie suivante.

### **Contrats de travail et statuts d'emploi**

La relation d'emploi connaît une forme juridique qui fut longtemps à peu près unifiée : un contrat de travail, dont la forme — mais la forme seule — est empruntée au contrat de droit civil. Construit social et économique autant que construction juridique, le statut des emplois est au cœur des problèmes que posent 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, si une forme juridique de contrat se maintient, son contenu et ses modalités se transforment. Ses contours fluctuants ont toujours reflété, freiné, facilité ou encouragé, selon les circonstances socioéconomiques, les changements qui se produisent dans l'emploi. Après la liberté à peu près totale d'embauche et de licenciement laissée aux employeurs à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, le déficit chronique de

Graphique 1. Évolution de la situation des jeunes de 15 à 25 ans



main-d'œuvre dès avant la Seconde Guerre mondiale et jusque vers 1975, avait transformé le contrat de travail en 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 cette même période, soit plus de quatre-vingts ans, une extraordinaire absence de définition juridique. La question de sa définition ne s'est guère posée avant le milieu des années 1970 qui, avec la fin progressive du plein-emploi, ont vu émerger, lentement d'abord, le problème des licenciements. Une analyse des jugements rendus par les conseils de prud'hommes de trois régions, ainsi que de ceux des cours 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 1970 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 1980, c'est-à-dire le contrat à durée déterminée (CDD) et l'intérim, ainsi que des formes diverses de mise au travail temporaire (contrats emploi-solidarité, emplois jeunes...) ont été 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 désormais. En effet, le développement et la prolifération de législation sur le contrat de travail ont 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]. 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 du 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. À la fin de la première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle, les formes d'emploi « atypiques » (horaires décalés, temps partiel...) représenteraient un tiers des emplois. Le

**Tableau 4. Population active occupée selon le statut des emplois et le recours au temps partiel**

(en milliers, en 2007)

|                                | Femmes        |               | Hommes        |               |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                                | Temps complet | Temps partiel | Temps complet | Temps partiel |
| <b>Non salariés</b>            | 685           | 191           | 1 800         | 104           |
| <i>Total</i>                   | 2 778         |               |               |               |
| <b>Salariés</b>                | 7 697         | 3 442         | 11 035        | 675           |
| <i>Total</i>                   | 22 850        |               |               |               |
| Intérimaires                   | 123           | 39            | 364           | 21            |
| <i>Total</i>                   | 547           |               |               |               |
| CDD (y. c. aidés)              | 722           | 590           | 648           | 196           |
| <i>Total</i>                   | 2 156         |               |               |               |
| CDI <sup>1</sup> (y. c. aidés) | 6 779         | 2 780         | 9 825         | 410           |
| <i>Total</i>                   | 19 797        |               |               |               |
| <b>Total</b>                   | <b>8 382</b>  | <b>3 633</b>  | <b>12 834</b> | <b>779</b>    |
| <i>Total</i>                   | <b>25 628</b> |               |               |               |

Note : résultats en moyenne annuelle.

1. Y compris salariés sans contrat et fonctionnaires stagiaires et titulaires du secteur public.

Source : enquêtes Emploi du 1<sup>er</sup> au 4<sup>e</sup> trimestre 2007.

contrat à durée déterminée (CDD) constitue désormais la forme dominante d'embauche. Il est en général très 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 nombre des emplois temporaires, surtout à temps partiel, ne cesse de croître, y compris dans le secteur public, dans et autour de l'enseignement notamment, dans les musées [Peyrin, 2007], etc. 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.

Les 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, 1994b ; Menger, 2005]. 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 limitée 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. Howard Becker et Raymonde Moulin ont montré que les mondes de l'art peuvent, eux aussi, être étudiés comme des espaces de travail ordinaires. C'est cette voie que Pierre-Michel Menger a développée [2002].

Il apparaît donc à la fois des espaces de liberté dans l'ordre contractuel et une tendance qui s'amplifie, d'abord à

contourner les formes juridiques d'emploi, puis à pousser vers une transformation et un élargissement de leur contenu. Dans tous les cas à la marge du contrat classique de travail, où il est apparu nécessaire de trouver des bases concrètes aux régimes de protection sociale, est intervenu un 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 aussi, plus que jamais, un outil permettant d'individualiser la gestion de l'emploi qui prend peu à peu une place essentielle dans les rapports de travail, et qui peut aller jusqu'à remplacer la négociation et les conventions collectives. Dans la période la plus récente, l'accroissement du chômage, qui comporte à la fois des licenciements nombreux, une forte régression de l'intérim et une forte augmentation du travail à temps partiel, les analyses relatives au contrat de travail portent d'abord sur les modalités de rupture, telles que l'apparition, en 2008, de modes de rupture « conventionnelle » ou à l'« amiable », qui permettent d'éviter des recours en conseil des prud'hommes et/ou de dédramatiser des licenciements. Toutes les analyses des contrats de travail contribuent à indiquer que le <sup>XXI</sup> siècle est entré dans une ère différente de la société industrielle qui a dominé le siècle précédent, sans qu'on puisse encore, au-delà des incertitudes, discerner ce que sera l'ère suivante.

## Conclusion

La redéfinition progressive des relations d'emploi a conduit les sociologues à sortir des 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'en est qu'à ses débuts. La transformation profonde du rapport à l'activité risque de devenir un aspect essentiel de l'avenir des sociétés. 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 conféré un statut. Mais on commence à comprendre à quel point la notion d'activité et les contours de la population active sont en transformation profonde. C'est le fait d'avoir ou non un emploi qui détermine la position sociale de chacun, mais les formes de la relation d'emploi — le contrat de travail — se modifient. À l'inverse, le chômage est vécu comme une 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 avait 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 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, qui permettraient de mettre en place une autre répartition des modalités d'emploi, au lieu de se limiter à la recherche de palliatifs au 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, 1994].

La sociologie du travail a donc beaucoup évolué. Déjà, la sociologie de l'emploi prend le contre-pied de certaines approches économiques ou sociologiques traditionnelles : 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, 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 1970 et 1980 auprès 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 affrontements sociaux. C'était d'ailleurs le projet implicite qui a conduit à créer la sociologie du travail en France à partir des années 1950 : 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.



## Repères bibliographiques

- ADAM G. et REYNAUD J.-D. [1978], *Conflits du travail et changement social*, Paris, PUF.
- ALALUF M. [1990], « L'emploi, une relation sociale instable », in MICHON F. et SEGRESTIN D. (dir.), *L'Emploi, l'entreprise, la société*, Paris, Economica.
- ALTHABE G. [1992], « Vers une ethnologie du présent », in ALTHABE G., FABRE D. et LENCLUD G., *Vers une ethnologie du présent*, Paris, Éditions de la MSH.
- ANDRIEUX A. et LIGNON J. [1960], *L'Ouvrier d'aujourd'hui. Sur les changements dans la condition ouvrière*, Paris, Rivière.
- APPAY B. et THÉBAUD-MONY A. (dir.) [1997], *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, Iresco.
- ASHKENAZY Ph., CARTRON D., CONNINCK F. DE et GOLLAC M. (dir.) [2006], *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octares.
- 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 premier emploi », *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<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle », *Sociologie du travail*, n° 1.
- BANDT J. DE, DEJOUR S., DUBAR C. et al. [1995], *La France malade du travail*, Paris, Bayard.
- BARISI G. [1985], « Une sociologie engagée : la sociologie du travail italienne », in *Le Travail et sa sociologie*, Paris, L'Harmattan.
- 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.
- BECKENBACH N. [1991], *Industrie-soziologie*, Berlin/New York, De Gruyter.
- BENAVOT A., ERBÈS-SEGUIN S. et GROSS S. [2005], « Interdisciplinarity in EU funded social science projects », in KUHN M. et REMÖE S.O. (dir.), *Building the European Research Area — Socio-economic Research in Practise*, New York, Peter Lang, p. 115-175.
- BENIGUI G. [1981], « La sélection des cadres », *Sociologie du travail*, n° 3.
- BENIGUI G. et MONJARDET D. [1973], « La mesure de la qualification du travail des cadres », *Sociologie du travail*, n° 2.
- BENOIT-GUILBOT O. et DURAND C. [1990], « Trente années de publications », *Sociologie du travail*, Tables 1959-1989.
- BERNOUX Ph. [1981], *Un travail à soi*, Toulouse, Privat.
- [1989], *Sociologie des organisations*, Paris, Seuil, « Points ».
- BERTAUX D. [1977], *Destins personnels et structures de classe*, Paris, PUF.
- BEVORT A. et JOBERT A. [2008], *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, A. Colin.
- BONNECHÈRE M. [1997], *Le Droit du travail*, Paris, La Découverte, « Repères », nouvelle édition 2008.
- BORZEIX A. et MARUANI M. [1982], *Le Temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Syros.
- BOUDON R. [1977], *Effets pervers et ordre social*, Paris, PUF.
- BOUFFARTIGUE P., LAGREE 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 socioanthropologique*, Paris, PUF.
- BRAUDEL F. [1958], « Histoire et sociologie », in GURVITCH G. (dir.), *Traité de sociologie*, Paris, PUF, 2 vols.
- CAILLÉ A. [1981], « La sociologie de l'intérêt est-elle intéressante ? », *Sociologie du travail*, n° 3.
- CAPLOW T. [1970], *L'Enquête sociologique*, Paris, A. Colin, « U2 ».
- CASTEL R. [1995], *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, nouvelle édition 1999, Paris, Gallimard, « Folio/Essais ».

- Cereq [1990], *Les Analyses du travail*, Paris, Cereq, mars.
- CHATEAUREYNAUD F. [1991], *La Faute professionnelle*, Paris, A.-M. Métaillié.
- CHAVE D. [1976], « Néotaylorisme ou autonomie ouvrière ? », *Sociologie du travail*, n° 1.
- [1979], « Nouvelles politiques de main-d'œuvre et rationalisation », *Sociologie du travail*, n° 1.
- CHOURAQUI A. et TCHOBANIAN R. (dir.) [1991], *Le Droit d'expression des salariés en France. Un séminaire international*, Genève, Institut international d'études sociales.
- COLLOQUE DE DOURDAN [1978], *La Division du travail*, Paris, Galilée.
- [1982], *L'Emploi. Enjeux économiques et sociaux*, Paris, Maspero.
- COMBESSIE J.-C. [1996], *La Méthode en sociologie*, Paris, La Découverte, « Repères », 5<sup>e</sup> édition 2007.
- COSTER M. DE et PICHAULT F. (dir.) [1994], *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck/Westmael.
- CROZIER M. [1963], *Le Phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil.
- DADOY M. [1991], « Rôle et place de l'analyse du travail dans les systèmes d'évaluation de la qualification du travail », *Le Travail humain*, t. 54, n° 2.
- DAUNE-RICHARD A.-M. [1984], « Activité professionnelle, travail domestique et lignées féminines », in *Le Sexe du travail*, Saint-Martin-d'Hères, PUG.
- DEJOURS C. [1998], *Souffrance en France*, Paris, Seuil.
- [2008], *Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard.
- DELPHY C. [1972], « L'ennemi principal », in *Libération des femmes, année zéro*, Paris, Maspero, Petite Collection Maspero.
- [1984], *Close to Home. A Materialist Analysis of Women's Oppression*, Londres, Hutchinson.
- DEMAILLY L. [1987], « La qualification ou la compétence professionnelle des enseignants », *Sociologie du travail*, n° 1.
- DEMAZIÈRE D. [1995], *La Sociologie du chômage*, Paris, La Découverte, « Repères », nouvelle édition 2006 sous le titre *Sociologie des chômeurs*.
- [2003], *Comment peut-on être chômeur ?* Belin, Paris.
- DEMAZIÈRE D. et DUBAR C. [1994], *L'Insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire*, Paris, Cereq, dossier n° 98.
- DESMAREZ P. [1986], *La Sociologie industrielle aux États-Unis*, Paris, A. Colin, « U ».
- DESJARDINS B. et ERBÈS-SEGUIN S. [1982], *Les Litiges relatifs au contrat de travail*, Paris, Ministère du Travail, ronéotypé.
- DODIER N. [1993], *L'Expertise médicale*, Paris, A.-M. Métaillié.

- DUBAR C. [1987], *L'Autre Jeunesse*, Lille, PUL.
- [1987], « La qualification à travers les Journées de Nantes », *Sociologie du travail*, n° 1.
- [1991], *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A. Colin, « U », 3<sup>e</sup> édition 2001.
- [1992], « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, vol. XXXIII, n° 2.
- [1994], « Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel », in COSTER M. DE et PICHAULT F., *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck/Westmael.
- [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*, Paris, A. Colin, « U ».
- DUBOIS P. [1976], *Le Sabotage dans l'industrie*, Paris, Calmann-Lévy.
- [1981], *Les Ouvriers divisés*, Paris, Presses de la FNSP.
- 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*, Paris, Anthropos.
- DUGUÉ E. [1994], « La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté », *Sociologie du travail*, n° 3.
- DÜLL K. [1975], *Industriesozologie in Frankreich*, Frankfurt/Main, Europäische Verlagsanstalt.
- DUMAZEDIER J. [1962], *Vers la civilisation du loisir*, Paris, Seuil.
- DURAND C. [1959], « Rémunération au rendement et rémunération ouvrière », *Sociologie du travail*, n° 1.
- [1971], *Conscience ouvrière et action syndicale*, Paris, Mouton.
- [1978], *Le Travail enchaîné*, Paris, Seuil.
- [1980], « Les ouvriers et le progrès technique : Mont-Saint-Martin vingt ans après », *Sociologie du travail*, n° 1.
- DURAND J.-P. [2004], *La Chaîne invisible*, Paris, PUF.
- DURKHEIM É. [1893], *La Division du travail social*, Paris, PUF, 1967.
- [1888], « Cours de science sociale. Leçon d'ouverture », in *La Science et l'action*, Paris, PUF, « Sup », 1970.
- ERBÈS-SEGUIN S. [1988], *Le Travail dans la société. Bilan de la sociologie du travail*, Saint-Martin-d'Hères, PUG, t. 2.
- [1993], « L'Etat et l'emploi : l'intervention publique entre ordre juridique et ordre économique », *L'Homme et la Société*, vol. 109, n° 3.
- (dir.) [1994a], *L'Emploi : dissonances et défis*, Paris, L'Harmattan.
- [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*, Paris, La Documentation française.
- (dir.) [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*, Paris, Insee.
- Femmes en chiffres* [1986], Paris, Cnidf-Insee.
- FERRARAS I. [2007], *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, Presses de Sciences Po.
- FLANDERS A. et CLEGG H.A. (dir.) [1954], *This System of Industrial Relations in Great-Britain*, Londres, Longman.
- FORD H. [1930], *Le Progrès*, traduction d'Arthur Foerster, Paris, Payot.
- FOURCADE B. [1992], « L'évolution des situations d'emploi particulières », *Travail et Emploi*, n° 52.
- FREYSSENET M. [1978], « Peut-on parvenir à une définition de la qualification ? », in Colloque de Dourdan, *La Division du travail*, Paris, Galilée.
- FRIEDMANN G. [1946], *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard.
- [1956], *Le Travail en miettes*, Paris, Gallimard.
- FRIEDMANN G. et NAVILLE P. [1961-1962], *Traité de sociologie du travail*, Paris, A. Colin, 2 tomes.
- FRIOT B. et ROSE J. (dir.) [1996], *La Construction sociale de l'emploi en France*, Paris, L'Harmattan.
- 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*, Paris, Insee.
- GRAWITZ M. [1996], *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 10<sup>e</sup> édition.
- GUILBERT M. [1966a], *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, Mouton.
- [1966b], *Les Femmes dans les syndicats avant 1914*, Paris, Éditions du CNRS.
- GURVITCH G. [1957], *La Vocation actuelle de la sociologie*, Paris, PUF.
- [1958], *Traité de sociologie*, Paris, PUF, 2 vols.
- HYMAN R. [2001], « À la recherche de la mobilisation perdue », in *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier.
- JOBERT A. [2000], *Les Espaces de la négociation collective, branches territoires*, Toulouse, Octares.
- JOBERT A., MARRY C. et TANGUY L. [1995], *Éducation et travail en*

- Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, Paris, A. Colin.
- 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.
- [1990], « Histoire de la construction d'un champ conventionnel : la chimie », *Technologies, idéologies, pratiques*, vol. IX, n° 3-4, communication à la journée d'études « La construction des branches professionnelles, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles ».
- KERN H. et SCHUMANN M. [1970], *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, Frankfurt/Main, Suhrkamp, 2 vols.
- [1984], « Vers une professionnalisation du travail industriel », *Sociologie du travail*, n° 4.
- [1989], *La Fin de la division du travail ? La rationalisation dans la production industrielle*, traduction d'Armand Dupont, Paris, Éditions de la MSH (1<sup>re</sup> édition allemande 1984).
- KERGOAT D. [1978], « Ouvriers = ouvrières ? », *Critique de l'économie politique*.
- [1982], *Les Ouvrières*, Paris, Sycomore.
- KERGOAT J., BOUTET J., JACOT H. et LINHART D. (dir.) [1998], *Le Monde du travail*, Paris, La Découverte.
- KIRSCH E. [1992], « La réévaluation des ressources internes, alternative aux licenciements de substitution », in VILLEVAL M.-C. (dir.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, Paris, L'Harmattan.
- KOURCHID O. [1977], « L'action ouvrière dans la crise économique », *Sociologie du travail*, n° 4.
- LALLEMENT M. [1993], *Histoire des idées sociologiques*, Paris, Nathan, 2 vols.
- [2003], *Temps, travail et modes de vie*, PUF, Paris.
- [2008], *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte, « Repères » (1<sup>re</sup> édition 1996).
- LA ROSA M. [1979], *La sociologia del lavoro in Italia e in Francia*, Milan, Angeli.
- LAUFER J. [1982], *La Féminité neutralisée ? La femme cadre dans l'entreprise*, Paris, Flammarion.
- LÉCUYER 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<sup>e</sup> série, n° 3-4, juillet-décembre.
- LÉVI-STRAUSS C. [1954], *Les Sciences sociales dans l'enseignement supérieur*, Paris, Unesco.
- LINHART D. [1981], *L'Appel de la sirène. L'accoutumance au travail*, Paris, Sycomore.

- LUCAS Y. [1981], *La Révolution scientifique et technique. Un débat pour l'homme et la société*, Paris, Messidor/Éditions sociales.
- 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*, Paris, PUF.
- MALLET S. [1964], *La Nouvelle Classe ouvrière*, Paris, Seuil.
- MARCHAND O. et THÉLOT C. [1997], *Deux Siècles de travail en France*, Paris, Nathan.
- MARUANI M. [1985], *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Paris, Syros.
- [1989], « Statut social et mode d'emploi », *Revue française de sociologie*, vol. XXX, n° 1.
- [2003], *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, « Repères », 3<sup>e</sup> édition 2006.
- MARUANI M. et DECOUFLÉ A.C. [1987], « Pour une sociologie de l'emploi », *Revue française des affaires sociales*, n° 3, septembre.
- MARUANI M. et NICOLE C. [1989], *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros.
- MARUANI M. et REYNAUD E. [1993], *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, « Repères », 4<sup>e</sup> édition 2004.
- MARX K. [1867], *Le Capital*, traduction de Joseph Roy, Paris, Éditions sociales, 1971.
- MAUPEOU-ABBOUD N. DE [1967], « Bibliographie critique », in DUFASNE C. (dir.), *Des millions de femmes*, Paris, Cujas.
- [1968], *Les Blousons bleus*, Paris, A. Colin.
- [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. (dir.), *Le Travail, marché, règles, conventions*, Paris, Economica.
- MAURICE M., SELLIER F. et SILVESTRE J.-J. [1982], *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*, Paris, PUF.
- MAYO E. [1933], *The Human Problems of Industrial Civilization*, New York, MacMillan.
- MÉDA D. [1995], *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- MENGER P.-M. [2002], *Portrait de l'artiste au travail. Métamorphoses de capitalisme*, Paris, Seuil.
- [2005], *Les Intermittents du spectacle*, Paris, EHESS.
- MERCIER N., REYNAUD J.-D. et REYNAUD E. [1991], *Les Réformes*

- de 1990 à France Télécom, Paris, rapport du CNAM.
- MERTON R.K. [1953], *Éléments de méthode sociologique*, traduction de Henri Mendras, Paris, Plon (1<sup>re</sup> édition anglaise 1951).
- MICHON F. et SEGRESTIN D. (dir.) [1990], *L'Emploi, l'entreprise, la société. Débats économie-sociologie*, Paris, Economica.
- 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.
- [1987], « Compétence et qualification comme principe d'analyse de l'action policière », *Sociologie du travail*, n° 1.
- [1996], *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique*, Paris, La Découverte.
- MONTMOLLIN M. DE [1996], *L'Ergonomie*, Paris, La Découverte, « Repères », 4<sup>e</sup> édition 2006 avec F. DARSE.
- MOTTEZ B. [1966], *Systèmes de salaires et politiques patronales*, Paris, Éditions du CNRS.
- [1971], *La Sociologie industrielle*, Paris, PUF, « Que sais-je ? ».
- MOULIN R. [1983], « De l'artiste au professionnel : l'artiste », *Sociologie du travail*, n° 4.
- NAVILLE P. [1956], *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Rivière.
- [1961], *L'Automation et le travail humain*, Paris, Éditions du CNRS.
- NICOLE-DRANCOURT C. [1990], « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi », *Sociologie du travail*, vol. XXXII, n° 2, p. 173-193.
- [1994], « Mesurer l'insertion professionnelle », *Revue française de sociologie*, vol. XXXV, n° 1, janvier-mars.
- [1996], « Histoire d'un sujet et statut du sujet. L'apport de la sociologie du comportement », in *Les Jeunes et l'emploi. Recherches pluridisciplinaires*, Paris, La Documentation française/Dares, « Cahiers Travail et Emploi ».
- NICOLE-DRANCOURT C. et ROULLEAU-BERGER L. [1995], *L'Insertion des jeunes en France*, Paris, PUF, « Que sais-je ? ».
- NOIRIEL G. [1986], *Les Ouvriers dans la société française, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Seuil.
- [1984], *Longwy. Immigrés et prolétaires*, Paris, PUF.
- PALMADE G. (dir.) [1967], *L'Économique et les sciences humaines*, Paris, Dunod, 2 tomes.
- PARADEISE C. [1987], « Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail », *Sociologie du travail*, n° 1.

- PERROT M. [1974], *Les Ouvriers en grève. France 1871-1890*, Paris, Mouton, 2 tomes.
- PEYRIN A. [2007], « Emplois précaires dans les services publics des musées », *Sociétés contemporaines*, n° 67.
- PIOTET F. et SAINSAULIEU R. [1994], *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Paris, Presses de la FNSP.
- POLANYI K. [1983], *La Grande Transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, traduction de Catherine Malamoud, Paris, Gallimard (1<sup>re</sup> édition 1944).
- POLANYI K. et ARENSBERG C. [1975], *Les Systèmes économiques dans l'histoire et dans la théorie*, traduction de Claude et Anne Rivière, Paris, Larousse (1<sup>re</sup> édition 1957).
- REMY J. [1987], « La crise de professionnalisation en agriculture : les enjeux de la lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur », *Sociologie du travail*, n° 4.
- REYNAUD J.-D. [1978], *Les Syndicats, les patrons, l'État*, Paris, Éditions ouvrières.
- [1989], *Les Règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, A. Colin.
- REYNAUD J.-D., EYRAUD F., PARADEISE C. et SAGLIO J. (dir.) [1990], *Les Systèmes de relations professionnelles*, Lyon, Éditions du CNRS.
- REYNAUD E. et REYNAUD J.-D. [1996], « La régulation des marchés internes du travail », *Revue française de sociologie*, vol. XXXVII.
- 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*, Cambridge, Harvard University Press.
- ROLLE P. [1971], *Introduction à la sociologie du travail*, Paris, Larousse.
- [1973], « Qualification du travail et hiérarchie des qualifications », *Sociologie du travail*, n° 2.
- [1988], *Travail et salariat. Bilan de la sociologie du travail*, Saint-Martin-d'Hères, PUG.
- [1993], « Pierre Naville », *Sociologie du travail*, n° 3.
- ROPE F et TANGUY L. [1994], *Savoirs et compétence. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*, Paris, L'Harmattan.
- ROSE J. [1984], *En quête d'emploi. Formation, chômage, emploi*, Paris, Economica.
- [1996], « L'organisation des transitions professionnelles, entre socialisation, mobilisation et recomposition des comportements de travail et d'emploi », *Sociologie du travail*, n° 1.
- ROSE M. [1978], *Servants of Post-industrial Power? Sociologie du*

- travail in Modern France*, Londres, MacMillan.
- SAGLIO J. [1986], « Hiérarchisation des salaires et négociation des classifications. France 1990-1950 », *Travail et Emploi*, n° 27, mars.
- [1990], « Négocier les décisions technologiques ou seulement leurs effets », in REYNAUD J.-D. et al., *Les Systèmes de relations professionnelles*, Lyon, Éditions du CNRS.
- SAINSAULIEU R. [1977], *L'Identité au travail*, Paris, Presses de la FNSP.
- SAINSAULIEU R. et SEGRESTIN D. [1986], « Vers une théorie sociologique de l'entreprise », *Sociologie du travail*, n° 3.
- SALAIS R. [1994], « Observations sur les fondements historiques et conventionnels du concept d'"emploi" dans l'économie du travail », in ERBÈS-SEGUIN S. (dir.), *L'Emploi. Dissonances et défis*, Paris, L'Harmattan.
- SALAIS R., BAVEREZ N. et RAYNAUD B. [1986], *L'Invention du chômage*, Paris, PUF.
- SALAIS R. et THÉVENOT L. (dir.) [1986], *Le Travail, marché, règles, conventions*, Paris, Economica.
- SALERNI D. [1979], « Le pouvoir hiérarchique de la technologie », *Sociologie du travail*, n° 1.
- SALMAN S. [2008], « Fortune d'une catégorie : la souffrance au travail chez les médecins du travail », *Sociologie du travail*, vol. 50, n° 1, janvier-mars.
- SCHNAPPER D. [1981], *L'Épreuve du chômage*, Paris, Gallimard.
- [1989], « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de sociologie*, vol. XXX, n° 1.
- La Sociologie du travail et la codification du social* [1990], IV<sup>es</sup> Journées de sociologie du travail, Université de Toulouse-Le-Mirail, 4 volumes reprogrammés.
- SEGRESTIN D. [1985], *Le Phénomène corporatiste*, Paris, Fayard.
- SERVERIN E. [2000], *Sociologie du droit*, Paris, La Découverte, « Repères ».
- Le Sexe du travail* [1984], Saint-Martin-d'Hères, PUG.
- SMITH A. [1776], *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, traduction de Germain Garnier, Paris, Flammarion, 1991.
- Sociologie du travail : 40 ans après* [2001], coordinateur A. Pouchet, Paris, Elsevier.
- STROOBANTS M. [1991], « Travail et compétence : récapitulation critique des approches des savoirs au travail », *Formation et Emploi*, n° 33, janvier-mars.
- [1993], *Sociologie du travail*, Paris, Nathan, « 128 ».
- SUPIOT A. [1994], *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 2<sup>e</sup> édition « Quadrige », 2007.
- (dir.) [1999], *Au-delà de l'emploi : transformations du travail, devenir du droit du*

- travail en Europe*, Paris, Flammarion.
- TANGUY L. (dir.) [1986], *L'Introuvable Relation formation/emploi*, Paris, La Documentation française.
- [1991], *L'Enseignement professionnel en France*, Paris, PUF.
- TANGUY L. et KIEFFER A. [1982], *L'École et l'entreprise. L'expérience des deux Allemagne*, Paris, La Documentation française.
- TAYLOR F.W. [1909], *La Direction scientifique des entreprises*, traduction de Luc Maury, Paris, Dunod, 1957.
- THÉBAUD-MONY A. [2007], « La mort au travail », *Droit social*, décembre.
- THÉBAUD-MONY A. et APPAY B. (dir.) [1997], *Précarisation sociale, travail, santé*, Paris, IRESCO, INSERM-CNRS.
- TOPALOV C. [1994], *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Paris, Albin Michel.
- TOURAINÉ A. [1955], *Le Travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CES/CNRS.
- [1965], *Sociologie de l'action*, Paris, Seuil.
- [1966], *La Conscience ouvrière*, Paris, Seuil.
- Le Travail et sa sociologie* [1985], Paris, L'Harmattan.
- TRIEBER P. [1994], « La sociologie du travail à travers ses paradigmes », in COSTER M. DE et PICHAULT F. (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck/Westmael.
- WEBER F. [1989], *Le Travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, INRA-EHESS.
- WEIL S. [1951], *La Condition ouvrière*, Paris, Gallimard.
- WOODWARD J. [1965], *Industrial Organization*, Londres/New York/Toronto, Oxford University Press.
- ZARIFIAN P. [1986], « Les approches les plus récentes de la qualification », in TANGUY L. (dir.), *L'Introuvable Relation formation/emploi*, Paris, La Documentation française.
- [1988], « L'émergence du modèle de la compétence », in STANKIEWICZ F. (dir.), *Les Stratégies d'entreprise face aux ressources humaines*, Paris, Economica.



# Table des matières

|   |    |
|---|----|
| <b>Introduction</b>   | 3  |
| <b>I Les analyses du travail</b>  |    |
| <hr/>   |    |
| Qu'est-ce que le travail ?  | 6  |
| Relation de travail, relation d'emploi  | 8  |
| □ Encadré : <i>La manufacture d'épingles</i> , 9  |    |
| □ Encadré : <i>L'évolution du travail, de la manufacture à la grande industrie</i> , 10 |    |
| Aux frontières de la sociologie du travail  | 12 |
| L'analyse de l'activité humaine : l'ergonomie, 13                                       |    |
| L'histoire du travail et le rôle du changement dans l'explication en sociologie, 14     |    |
| Anthropologie et sociologie du travail, 15  |    |
| Économie et sociologie du travail, 16   |    |
| Psychologie et sociologie du travail : coexistence et conflit, 18                       |    |
| Droit et sociologie du travail : malentendus et rapprochements, 20                      |    |
| <b>II La sociologie du travail en France : naissance et évolution</b>                   |    |
| <hr/>   |    |
| Le taylorisme   | 25 |
| □ Encadré : <i>L'analyse du travail industriel selon Taylor</i> , 26                    |    |
| □ Encadré : <i>Machinisme et progrès</i> , 27   |    |
| Réaction à Taylor : les relations humaines  | 27 |

|  |    |
|--|----|
| Les pères fondateurs en France :                               |    |
| Georges Friedmann et Pierre Naville                            | 29 |
| Georges Friedmann et le travail en miettes, 30                 |    |
| □ Encadré : <i>À la mémoire de Georges Friedmann</i> , 31      |    |
| □ Encadré : <i>Tâches éclatées. Apprentissage dégradé</i> , 33 |    |
| Pierre Naville et l'automatisation, 34                         |    |
| □ Encadré : <i>Pierre Naville</i> , 35                         |    |
| Consolidation et professionnalisation, 37                      |    |
| Les méthodes et leur évolution                                 | 43 |
| Mises en perspective   | 46 |
| Rencontres et bilans, 47                                       |    |
| La sociologie du travail vue d'ailleurs, 48                    |    |
| Nouvelles synthèses, 51  |    |

### III Les thèmes traditionnels

---

|   |    |
|---|----|
| L'organisation du travail   | 55 |
| Technique et organisation du travail, 55                            |    |
| □ Encadré : <i>L'organisation du travail et les techniques</i> , 56 |    |
| Les ouvriers face aux évolutions techniques, 57                     |    |
| □ Encadré : <i>Les ouvriers et le progrès technique</i> , 59        |    |
| Entreprise et identité au travail, 60                               |    |
| □ Encadré : <i>L'entreprise comme objet d'étude</i> , 62            |    |
| Entreprise et relations de travail, 63                              |    |
| Entrée dans la vie active et problématiques de la jeunesse          | 65 |
| La qualification professionnelle                                    | 68 |
| Qualification et formation, 69                                      |    |
| Les multiples dimensions de la qualification, 72                    |    |
| Une nouvelle sociologie des professions, 75                         |    |
| Conflit et action collective  | 78 |
| Relations collectives et situation économique, 79                   |    |
| Action collective et structures des relations de travail, 81        |    |

### IV Approches et thématiques se transforment

---

|  |    |
|--|----|
| Des évolutions importantes                     | 85 |
| Les approches, 85                              |    |
| Les thématiques, 86                            |    |
| Travail des hommes, travail des femmes         | 89 |
| Hommes et femmes face à l'emploi salarié, 90   |    |
| Système productif et structures familiales, 92 |    |

|  |     |
|--|-----|
| Rapports de genre et qualification professionnelle, 94 |     |
| □ Encadré : <i>Travailler, c'est un besoin</i> , 95    |     |
| Les « dégâts du progrès » : retour et aggravation      | 96  |
| Contrats de travail et statuts d'emploi                | 101 |
| <b>Conclusion</b>                                      | 107 |
| <b>Repères bibliographiques</b>                        | 111 |



## Collection

R E P È R E S

créée par

MICHEL FREYSSENET et OLIVIER PASTRÉ (en 1983),

dirigée par

JEAN-PAUL PIRIOU (de 1987 à 2004), puis par PASCAL COMBEMALE,

avec STÉPHANE BEAUD, ANDRÉ CARTAPANIS, BERNARD COLASSE, FRANÇOISE DREYFUS, CLAIRE LEMERCIER, YANNICK L'HORTY, PHILIPPE LORINO, DOMINIQUE MERLLIÉ, MICHEL RAINELLI et CLAIRE ZALC.

Le catalogue complet de la collection « Repères » est disponible sur notre site

<http://www.collectionreperes.com>

### GRANDS REPÈRES

#### Classiques

R E P È R E S

**La formation du couple.** Textes essentiels pour la sociologie de la famille, Michel Bozon et François Héran.

**Invitation à la sociologie,** Peter L. Berger.

**Un sociologue à l'usine.** Textes essentiels pour la sociologie du travail, Donald Roy.

#### Dictionnaires

R E P È R E S

**Dictionnaire de gestion,** Élie Cohen.

**Dictionnaire d'analyse économique, microéconomie, macroéconomie, théorie des jeux, etc.,** Bernard Guerrien.

#### Guides

R E P È R E S

**L'art de la thèse.** Comment préparer et rédiger un mémoire de master, une thèse de doctorat ou tout autre travail universitaire à l'ère du Net, Michel Beaud.

#### Comment parler de la société.

Artistes, écrivains, chercheurs et représentations sociales, Howard S. Becker.

#### Comment se fait l'histoire.

Pratiques et enjeux, François Cadiou, Clarisse Coulomb, Anne Lemonde et Yves Santamaria.

**La comparaison dans les sciences sociales.** Pratiques et méthodes, Cécile Vigour.

**Faire de la sociologie.** Les grandes enquêtes françaises depuis 1945, Philippe Masson.

**Les ficelles du métier.** Comment conduire sa recherche en sciences sociales, Howard S. Becker.

**Le goût de l'observation.** Comprendre et pratiquer l'observation participante en sciences sociales, Jean Peneff.

**Guide de l'enquête de terrain,** Stéphane Beaud et Florence Weber.

**Guide des méthodes de l'archéologie,** Jean-Paul Demoule, François Giligny, Anne Lehoërf et Alain Schnapp.

**Guide du stage en entreprise,** Michel Villette.

**Manuel de journalisme.** Écrire pour le journal, Yves Agnès.

**Voir, comprendre, analyser les images,** Laurent Gervereau.

#### Manuels

R E P È R E S

#### Analyse macroéconomique 1.

**Analyse macroéconomique 2.** 17 auteurs sous la direction de Jean-Olivier Hairault.

**Consommation et modes de vie en France.** Une approche économique et sociologique sur un demi-siècle, Nicolas Herpin et Daniel Verger.

**Déchiffrer l'économie,** Denis Clerc.

**L'explosion de la communication.** Introduction aux théories et aux pratiques de la communication, Philippe Breton et Serge Proulx.

**Les grandes questions économiques et sociales,** Pascal Combemale (dir.).

**Une histoire de la comptabilité nationale,** André Vanoli.

**Histoire de la psychologie en France. XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles,** J. Carroy, A. Ohayon et R. Plas.

**Macroéconomie financière,** Michel Aglietta.

**La mondialisation de l'économie.** Genèse et problèmes, Jacques Adda.

**Nouveau manuel de science politique,** Antonin Cohen, Bernard Lacroix, Philippe Riutort (sous la dir. de).

**La théorie économique néoclassique.** Microéconomie, macroéconomie et théorie des jeux, Emmanuelle Bénicourt et Bernard Guerrien.



---

Composition Facompo, Lisieux (Calvados).

Dépôt légal : janvier 2010