

À paraître dans le prochain n° de la NRT (version papier)

Daniel Mercure et Mircea Vultur (sous la direction de), *Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail*, Les Presses de l'Université Laval, 2019.



Recension par Lucie Tanguy, laboratoire Genre Travail et Mobilités (CNRS-université Paris-X-Nanterre)

Comment rendre compte d'une entreprise aussi téméraire que salutaire : procéder à une révision, voire à une redéfinition des principaux concepts qui ont, pour la plupart, été forgés dans des contextes historiques de croissance industrielle pour penser ce qu'il est convenu d'appeler le nouveau monde du travail. Au regard de l'ampleur et de la profondeur des transformations intervenues durant ces dernières décennies, cette initiative de D. Mercure et M. Vultur est incontestablement la bienvenue, d'autant qu'elle est mise en œuvre par dix sociologues convoqués pour leur expertise sur chacun des dix concepts retenus. Le lecteur se demandera pourquoi dix et pourquoi ceux-là plutôt que d'autres ? Questions auxquelles les auteurs répondent dans l'introduction : « le choix a été orienté par le désir de sélectionner des concepts qui soient tout à la fois : a) proches des réalités observables et du vécu au travail, mais dont le niveau d'abstraction est suffisamment élevé pour subsumer d'autres concepts ; b) assez classiques afin de rendre compte des fondements du monde du travail et de ses transformations récentes ; c) porteurs de nouvelles réalités ; d) révélateurs de manières novatrices d'analyser le monde du travail ». Loin de nous l'idée d'examiner comment chaque auteur s'acquitte de cet objectif, tout au plus pouvons-nous affirmer que chacun s'est employé à montrer certaines inflexions dans les analyses sociologiques, telle que l'attention portée au registre de la subjectivité, du vécu des individus. Tous se sont également employés à restituer la genèse des concepts ou notions retenus, leur évolution dans le temps, ainsi que les différentes interprétations données aux phénomènes étudiés.

Parmi les dix concepts constitutifs de cet ouvrage, certains occupent, de longue date, une place centrale en sociologie du travail. Il en est ainsi de celui de *salariat* (ch. 1), dont Claude Didry retrace l'histoire depuis sa naissance au 19^{ème} siècle, son institutionnalisation au 20^{ème} en France, en Allemagne et aux États-Unis et sa mise en cause par le chômage de masse, la précarité des emplois et la globalisation apparue ces dernières décennies. Il conclut son analyse en soutenant que, loin de disparaître, le salariat représente le cadre dans lequel s'opèrent les grandes transformations technologiques et géopolitiques, et constitue toujours un horizon pour ceux qui en sont exclus. Comme tel, par sa clarté, sa concision, le choix des textes retenus dans la bibliographie, il constitue à mes yeux une référence incontournable.

Autre concept-clef en sociologie du travail, le *conflit* qui prend des formes différentes dans le temps et dans l'espace, comme le montre Michel Lallement (ch. 4). Si, nous dit-il, le conflit entre classes sociales a été longtemps considéré comme le moteur des changements, des auteurs tels que Simmel et plus tard Dahrendorf ont montré que les conflits proviennent d'autres sources et remplissent d'autres fonctions sociales. Au terme d'une comparaison très documentée, l'auteur souligne que d'un espace national à l'autre, les conflits du travail prennent des formes variables et qu'ils sont encadrés à l'aide de systèmes de règles qui ne le sont pas moins. Il conclut que l'émergence de nouvelles formes de conflictualité sociale ne peut être étudiée qu'en rapport avec les métamorphoses du travail. C'est dire que ce concept garde sa capacité d'analyse des changements intervenus au cours de ses dernières décennies.

« Contrôle et organisation du travail », assorti du sous-titre « Le contrôle du travail : de la prescription à l'implication contrainte » (ch. 5), est, lui aussi, un concept élaboré dans un temps long, que Jean-Pierre Durand analyse dans les différentes formes majeures qu'il a pris. Il présente ainsi un récit clair et argumenté qui va de l'organisation scientifique du travail – qui prévaut au début du 20^{ème} siècle – et des formes de résistance des travailleurs qu'il suscite, à « l'ubérisation », que l'auteur préfère nommer « le tâcheronnat », lequel s'accompagne d'un contrôle absolu des travailleurs. Ce récit s'appuie sur une bibliographie conséquente qui permet au lecteur de s'approprier un domaine important de la sociologie du travail et de se constituer un point de vue.

« Temporalités, les nouvelles formes de disponibilités au travail » (ch. 10), c'est sous ce titre que Paul Bouffartigue rappelle les principales manières dont la sociologie a traité les questions du temps afférentes au travail. À une tradition focalisée sur la pluralité des temps sociaux, l'auteur fait remarquer que le concept de temporalités désigne plus explicitement la diversité des qualités de ces temps. Il reconstitue ensuite la naissance du temps industriel, la crise de celui-ci pour ensuite examiner les tensions dans les temporalités intervenues avec l'intensification du travail, sa flexibilité, le chômage, la féminisation du salariat... Pour finir, il propose cinq lignes de tensions dans les temporalités, telles qu'elles sont socialement

organisées. Cette proposition est d'autant plus intéressante qu'elle met en relief l'injonction politique « il faut s'adapter »¹ qui entend effacer ces lignes de tension.

A côté de ces « concepts-clefs » de la sociologie du travail, d'autres ont pris place plus récemment qui désignent des phénomènes moins stabilisés comme la « *précarité* » (ch. 2), que Mircea Vultur dit être « un mot passe-partout », parce qu'il désigne des formes d'emploi et de travail dits « atypiques », relativement au modèle du contrat à durée indéterminée, mais par ailleurs très hétérogènes. De plus, cette appellation est essentiellement utilisée en France, alors que dans d'autres pays comme le Canada, la Grande-Bretagne, l'Australie ou les États-Unis, où « la flexibilité de l'emploi est le principe directeur de la quasi-totalité des relations de travail », elle perd toute pertinence. Pour conclure l'examen de l'usage de cette notion dans la sociologie du travail française et sa méconnaissance dans la sociologie anglo-saxonne, l'auteur propose de lui opposer celle de « vulnérabilité », qui lui paraît à la fois plus universelle et plus concrète. C'est dire que cette analyse ouvre un débat riche de réponses possibles.

Il en va de même pour la catégorie *insertion professionnelle* (ch. 9), qui rassemble une abondante littérature sociologique, dont Eric Verdier et Mircea Vultur tentent de rendre compte des diverses approches et faits recouverts par cette notion. En premier lieu, les auteurs soulignent la difficulté de la définir, tant son objet est flou qui revêt une multiplicité de dimensions, généralement incluses entre la fin des études et l'entrée au travail, difficilement intégrables dans un corpus de connaissances. Il reste une question sociale vive des trois dernières décennies, qui touche quasiment toute la jeunesse à des degrés divers et génère un domaine institutionnalisé, construit par les politiques et les dispositifs mis en place pour remédier aux problèmes posés. Les quatre-vingt-sept références bibliographiques recensées témoignent de la vigueur des interrogations mais aussi, comme le disent les auteurs, du caractère polymorphe de cette notion sans attaches théoriques cohérentes.

Celle de *Parcours professionnel* (ch. 8), souvent mobilisée dans les enquêtes sur l'insertion, est devenue un point d'entrée pour analyser de multiples aspects du travail. Soulignant la variabilité de sens donné à cette notion, Didier Demazière propose de classer les recherches qui la mette en œuvre en trois perspectives, selon que le parcours est saisi : comme une succession de positions occupées pendant des durées variables ; comme un processus de construction d'expériences vécues et interprétés ; ou comme un ensemble de marques laissées par des règles et normes organisant un marché du travail. Ce faisant, il ne réalise pas, dit-il, un bilan complet et systématique, mais présente un schéma ordonné qui permet, entre autres choses, de procéder à l'analyse de la polysémie du vocabulaire en usage (carrières, trajectoires, itinéraires ...), ainsi qu'à l'extension du terme parcours dans d'autres sphères que celles du travail : celle de l'éducation (les parcours éducatifs), de la santé (parcours de santé) par exemple, parallélisme de changements de lexique qui traduit des évolutions profondes affectant les configurations sociales elles-mêmes.

¹ Barbara Stiegler, 2019, « *Il faut s'adapter* ». *Sur un nouvel impératif politique*, Paris, Gallimard.

Les remarques faites ci-dessus, sur le caractère insuffisamment défini des notions avec lesquelles nous pensons les transformations sociales, s'applique également aux relations professionnelles dont le couple « Qualification/compétence » (ch. 6) est censé traduire le basculement. Sylvie Monchatre s'emploie à rappeler les débats qui se sont déroulés autour de la définition de la qualification, de celle des compétences et des rapports qu'elles entretiennent entre elles. Elle prolonge sa réflexion sur l'extension de la notion de compétences, qui s'applique aussi bien dans la gestion des travailleurs au sein des entreprises, que dans les politiques de formation liant ainsi plus étroitement l'éducation à l'économie. Ces catégories ont été construites au fil du temps sur des lieux différents, dans les entreprises, dans diverses institutions et par des politiques publiques. Au terme de cette analyse, il apparaît que ces notions relèvent de la pratique sociale et on peut se demander si vouloir les formaliser précocement ne risque pas de tuer l'inventivité potentielle de la recherche empirique, selon la mise en garde de Bachelard. Peut-on penser au singulier - la compétence - une réalité éminemment plurielle ?

Le chapitre 3, consacré à « L'Informalité du travail », est le bienvenu, parce que nécessaire aux échanges internationaux entre les chercheurs des pays du Nord et du Sud. Maria Eugenia Longo et Maria Busso s'appliquent à reconstituer la genèse de ce concept forgé dans les années 1970, à partir des études faites dans les pays dits du « Tiers monde », et principalement en Afrique. Elles soulignent le rôle des organismes internationaux dans les définitions proposées et notamment celui de l'OIT (Organisation internationale du travail). D'autres perspectives ont été avancées qui distinguent deux secteurs de travail, selon qu'ils sont intégrés dans le système économique capitaliste (formel) ou non (informel). Fortement critiquée parce que trop réductrice, cette perspective dualiste a cédé le pas à une autre de type structuraliste qui considère que le travail informel est au contraire constitutif du système capitaliste, dans les pays développés comme dans les pays du tiers monde : l'illégalité et l'absence de protection sociale étant les caractéristiques principales de l'informalité. Une troisième approche, qualifiée de « légaliste » ou « néolibérale », englobe toutes les activités souterraines, logement, commerce, transports, non enregistrées dans les statistiques officielles, approche qui légitime les propositions des partis de la droite latino-américaine : le retrait de l'État au profit du marché du travail.

On arrêtera là la présentation de ce chapitre qui ne s'en tient pas à l'énoncé des concepts en concurrence, mais fournit de nombreuses recherches empiriques auxquelles ils ont donné lieu, faisant voir leur pertinence ou leur faiblesse analytique, et ceci dans différentes régions du monde.

Daniel Mercure, l'un des maîtres d'œuvre de cet ouvrage, dessine un vaste panorama du concept de *Rapport au travail* (« Genèse et horizons heuristiques du concept de rapport au travail », ch. 7), dont l'intérêt est « d'articuler la valeur accordée au travail, sa signification et les manières de s'y investir, d'une part, et les transformations socioéconomiques et culturelles qui caractérisent les sociétés occidentales », d'autre part. Il considère que c'est au cours des années 1960 et 1970 que la notion de rapport au travail a connu un véritable renouveau, à l'occasion du débat sur la nouvelle classe ouvrière ouvert par deux études : l'une étatsunienne – *Alienation and Freedom*, de Blauner, en 1964 –, l'autre française – *La nouvelle classe ouvrière*, de Mallet,

en 1963 –. Goldhorpe et son équipe ont élargi ce débat dans la même période et proposé un modèle d'analyse du rapport au travail à partir des trois dimensions : la finalité du travail, son importance dans la vie et la nature des liens entre la vie de travail et la vie hors travail. Ce rappel étant fait, Daniel Mercure entreprend de définir la notion de rapport au travail par la combinaison de trois dimensions : l'éthos du travail, les champs d'identification au travail et les modes d'implication au travail qui sont longuement explicités. Il construit ainsi un modèle d'analyse qu'il pense de nature à répondre aux principaux questionnements portés sur le travail aujourd'hui. On ne discutera pas le bien-fondé de cette proposition, faute de compétence pour le faire, mais on soulignera l'ambition théorique qui la sous-tend. Les 82 références citées en fin de chapitre en témoignent indirectement. Ce chapitre constitue, de toute évidence, une référence susceptible d'aider tout un chacun à définir la catégorie de rapport au travail.

Au terme de cette lecture, on ne peut que se réjouir de cette entreprise qui dresse un état de la sociologie francophone du travail. Que les dix concepts ou notions choisis soient les plus féconds pour le faire prêter à discussion, mais ne les invalident pas pour autant. Bien au contraire, ils appellent à leur en opposer d'autres. Cet ouvrage nous invite également à une réflexion critique sur nos comportements scientifiques : si nous avons tendance à trouver du nouveau, n'est-ce pas au détriment de principes d'explication plus anciens, mais qu'il faudrait simultanément mobiliser pour comprendre le mieux possible le monde social du moment ? Privilégier le nouveau ne conduit-il pas à oublier ce que l'on voyait hier, mais qui n'est plus au centre des perceptions ou des intérêts ordinaires ? La propension à l'extension des bibliographies qui mène à l'éclectisme participe du même mouvement. Si bien que l'on peut se demander si l'on en sait plus et mieux aujourd'hui qu'hier. On en sait sans doute plus, mais sait-on mieux² ? Autant de questions qui traversent cet ouvrage auxquelles les sociologues sont confrontés d'une manière récurrente, notamment aux moments où les changements se déploient d'une manière concomitante dans différents secteurs de la réalité sociale.

² Gérard Lenclud (2009), « En sait-on plus et mieux aujourd'hui qu'hier, en anthropologie ? », in Wallise B. (dir.), *La cumulativité du savoir en sciences sociales, en hommage à J.M. Bertelot*, Enquête n°8, Paris, Éditions de l'EHESS, p. 327-366.