

Sociologie du travail

Cours magistral

Licence 3 - Semestre 1 - Sociologie

h.clouet@cso.cnrs.fr

Hadrien Clouet

Introduction : Ce cours tentera de répondre à plusieurs questions/enjeux : comment on peut/veut travailler. Comment comprendre l'évolution historique du travail ? Enjeu, également, de sociologie de révélation, comprendre comment les mécanismes sociaux pèsent sur nous pour s'en libérer (éventuellement). Finalement, il tentera de nous proposer des ressources pour notre travail futur.

Séance 1 - L'invention du travail

Le travail comme évolution. On pense spontanément, lorsqu'on envisage le travail, les notions de production, de souffrance, d'organisation collective, de rémunération... Les capacités humaines sont historiquement variables (nécessité d'avoir un pouce opposable cerveau agrandi, langage, qui renvoient à des évolutions biologiques). Le travail naît donc de l'**évolution**. c.f. citation d'Engels, *Le rôle du travail dans la transformation du singe en homme* (1).

- (1) «La main n'est pas seulement l'organe du travail, elle est aussi le produit du travail. Ce n'est que grâce à lui, grâce à l'adaptation à des opérations toujours nouvelles, grâce à la transmission héréditaire du développement particulier ainsi acquis des muscles, des tendons et, à intervalles plus longs, des os eux mêmes,...) que la main de l'homme a atteint ce haut degré de perfection où elle peut faire surgir le miracle des tableaux de Raphaël, des statues de Thorvaldsen, de la musique de Paganini.»

L'évolution historique du travail implique le développement de techniques spécifiques (aiguilles, pinceaux, etc...) qui permettent à certaines espèces d'affirmer leur supériorité sur les autres, à une époque où l'évolution joue à plein (rappelons que l'évolution darwinienne ne joue plus dans l'espèce humaine depuis 10 000 ans).

On pense spontanément que l'âge pré-historique est caractérisé par un labeur dur et omniprésent — néanmoins, on estime le travail nécessaire à la survie des peuples de l'époque à 5h. Marshall Sallins parle, à ce titre, dans *Âge de pierre, âge d'abondance*, de **sociétés d'abondance** pour les sociétés dites « primitives ». Aux alentours de **-10 000 av. J-C**, apparaît l'**agriculture**, qui change la manière dont on peut et doit travailler : on parle d'« entrée dans l'histoire ». Avec l'agriculture apparaît un **rapport au temps** et à l'anticipation. Elle implique également l'obligation et la capacité à faire des **réserves**, et donc la **sédentarité (villes)**. La production plus importante permet de d'**autres professions de se développer** (artistes...). La sédentarité et la lutte pour les ressources implique également des **conflits** : on note à la même période l'apparition des premiers conflits militaires (et de l'esclavage). La diversification des activités implique également une **division sexuée** plus forte. Autre singularité de l'époque : le lieu de travail, c'est la famille. On parle également d'entrée dans l'histoire avec l'apparition de l'**écriture** (qui permet en même temps

le développement de l'État bureaucratique¹, des impôts, des formulaires, des sciences). On note depuis une hausse continue du temps de travail jusqu'en 1950, avec la suppression des jours fériés (on note quelques réductions successives depuis).

Travail et terminologie. Il est intéressant de considérer les **différences géographiques et historiques** pour désigner le travail. Certaines sociétés n'utilisent que la notion de peine/non-peine. En **Grèce** antique, la notion de travail est remplacée par la **division oeuvre/effort**, selon la pénibilité du travail². Dans la Rome antique, le travail accompli, le travail en cours et le travail de production (agricole, militaire, grossesse) sont désignés par trois mots différents.

Travail et l'emploi. Alors que le **travail est une activité**, une pratique concrète, **l'emploi est un statut** (qui est collectif, donne accès à des droits et se fonde sur un contrat)... Si on assimile communément les deux, en réalité, les **limites** sont parfois **poreuses** (un ouvrier qui travaille des heures supplémentaires non payées pour finir un chantier travaille hors du cadre fixé par son emploi ; dans le cas du chômage partiel, on observe un emploi sans travail ; dans le cas du travail domestique, il s'agit d'un travail sans emploi).

Trois frontières consensuelles du travail. On désigne traditionnellement le **travail salarié, marchand, et domestique** (ce dernier a longtemps été controversé). On estime par an 60 milliard d'heures de travail par an contre 40 milliard d'heures d'emploi rémunéré. Cependant, beaucoup d'activités se trouvent à la frontière entre travail et loisir³. Le travail domestique est pour les 2/3 assigné⁴, délégué ou imposé aux femmes. Le travail domestique dit « productif » est assigné aux hommes, tandis que le travail domestique dit « reproductif » ou « non-productif » (care, soin aux enfants, etc...) est assigné aux femmes.

Le salariat désigne un **emploi rémunéré, encadré et commandé** (relation de subordination). Cette forme particulière du travail est **historiquement située**, et n'est pas universelle (c.f. Marx). Il existe des formes différentes formes de travail (comme l'amateurisme, le travail au noir...).

¹ On estime que l'idée d'État est très récente à l'échelle de l'histoire de l'humanité (5%). Il existe des débats quant à l'existence actuelle de sociétés sans États — on suppose qu'il existe quelque milliers de personnes en Asie du Sud Ouest qui n'ont qu'une conscience vague de l'État, qu'ils rapporteraient à la chefferie locale (voir à ce sujet James. C. Scott, *Zomia ou l'art de ne pas être gouvernés*).

² Cette division fonde également une **différence de statut et de prestige**. Selon Platon, les hommes sont nés pour l'une ou l'autre de ces formes de travail et doivent le découvrir.

³ Travail ou loisir, par exemple, dans le cas du jardinage ? Que faire des jeux ou de l'encadrement des enfants ?

⁴ Les femmes travaillent par ailleurs en moyenne entre 15 et 20% de plus que les hommes. Les femmes au foyer travaillent en moyenne autant que les hommes en temps plein, tandis qu'elles travaillent plus à temps partiel (elles subissent néanmoins plus les temps partiels). (mhhhhh source ?)

Travail substantif. On peut considérer que le travail est **universel**, que l'on peut le découvrir partout (c'est la position de l'anthropologue Maurice **Godelier**, qui pense que le travail correspond au moment où l'on se procure ce dont on a besoin (si on ne l'achète pas)). L'enjeu, pour les scientifiques, c'est d'étudier ceux qui travaillent ou ceux qui ne travaillent pas — elle pose la question des rapports de pouvoir. On s'interroge sur les **formes de travail objectives** (même si les individus ne pensent pas le « travail » comme tel) prises dans une société donnée.

Travail culturel. Certains auteurs critiquent l'**ethnocentrisme** de cette méthode, qui cherche à trouver des formes dans des sociétés non-occidentales des formes historiquement et géographiquement situées (l'**Occident** où l'**économie et le travail** ont émergé en tant que **sphères séparées**). Le travail est particulier puisqu'il répond à des conditions particulières. Pour Dominique **Méda**, le travail est le produit particulier d'une culture bourgeoise et **n'a rien d'universel**.

Travail et statut. L'appréhension des **représentation du travail** (travail comme labeur ou comme épanouissement...) **varient** selon le métier et selon divers critères (genre, race, âge) — on attend différentes formes de travail selon ces mêmes déterminants sociologiques (exemple des professions féminines moins valorisées). Il structure également les activités hors travail.

En conclusion, on peut envisager le travail au prisme de (a) ce que les gens en disent ; de (b) ce que les gens font, de (c) ce qu'ils produisent, ou des (d) objets qu'ils manipulent...

Séance 2 - Sociologie des professions et des métiers

Comment se constituent des professions et des métiers se constituent, malgré des diversité de condition d'exercice et de pratiques ? Comment se construit la collégialité ? Comment une profession se constitue-t-elle comme telle ? Ce cours nous permettra éventuellement de démystifier les professions légitimes, leurs revendications, et ce qu'elles nous disent d'elles-mêmes (médecins, policiers...). On pense spontanément, quand on évoque les professions, à une expérience commune, à une expertise, un savoir-faire commun, à des intérêts partagés, à une dimension corporatiste mais également économiste (régler les tarifs des prestations...), ou à une identité...

Cette polysémie pose une question de **définition**. On entendra ici la professions, de manière générale, comme un *ensemble de personnes qui se reconnaissent comme tel*. Plus spécifiquement, on peut la définir comme un **(a) comportement** (le code d'Hippocrate pour les médecins) **(b) des fonctions** (soigner pour les médecins) **(c) des interactions et du pouvoir** (nécessite d'une (1) pratique collective et de (2) convaincre les autres de son intérêt). Prenons l'exemple des pâtisseries : jusque dans les années 1970, les pâtisseries de boutique existent, mais pas les pâtisseries de cuisine. Le fromage est le dernier repas, prendre un dessert n'est pas la norme. Il faut le travail de mobilisation d'acteurs (dont la revue *Le Nouveau Pâtissier*, collectif *Le Goûter*) pour faire reconnaître le travail spécifique, distinct, difficile et les compétences spécifiques des pâtisseries.

L'approche interactionniste. C'est un cadre théorique qui apparaît dans les années 1960 et 1970, avec des auteurs tels qu'Everett Hughes ou Howard Becker. Leur outil privilégié est l'entretien, mais ils participent également activement aux comportements. Pour Hughes, une profession est une *image stéréotypée d'une activité de travail*. Il s'intéresse à la *réthorique professionnelle* (mise en scène des professions comme des activités nobles, désintéressées, prestigieuses). Il souhaite décrire **(a) processus effectifs qui poussent à faire un métier**, **(b) décrire les pratiques ordinaires**, **(c) la nature des problèmes à résoudre**. Il définit cinq termes pour établir une comparaison efficace des professions : les notions de **groupes professionnels**, de **turning point** (tournant de vie), de **carrière**, de **licence** et de **territoire**. Les professions séparées manipulent le plus souvent des *savoirs coupables* (savoirs ayant à avoir avec les déviances, la vie, la mort, etc... exemple du juriste ou du médecin de famille) qu'il ne vaut mieux pas communiquer. Ces critères permettent de définir différents **niveaux d'autonomie** (Qui a le droit de pratiquer ? Comment est-on formé ? Qui évalue ?). Plus les professionnels répondent eux-mêmes à ces questions, plus ils sont autonomes.

Quelques grandes enquêtes. *The Taxi-Dance Hall*, Paul Goably Cressey. Des hommes célibataires vont danser avec des femmes pour prestation tarifées (les femmes en reversent une partie au comptable). Burgess lui propose une thèse, ce sombre veinard. Après 5 ans d'observations participante, il distingue les **consommateurs occasionnels** et les **habitués** (qui développent des

liens). Beaucoup de femmes contreviennent aux règles et transgressent la neutralité supposée (relations sexuelles ou conjugales, sortie en cabaret, sans que le patron ait la main). Qu'est-ce qui distingue les bonnes des mauvaises professionnelles ? Qu'est-ce qui fonde leur **professionnalité** ? **(a) savoir bien danser, (b) savoir suivre le pas** de son partenaire peu importe celui qu'il adopte **(c) faire l'*emotional labor* (d) avoir l'oeil** (savoir repérer les bons clients, gérer le *sex game* (tension physique mise en scène selon certaines limites), mettre à la porte les plus lourds).

The Professional Thief, Edwin Hardin Sutherland. Tout les métiers ne sont pas légaux — le voleur interrogé développe tout un **code de normes professionnels et morales** qui définissent le **bon et le mauvais voleur**. Le « bon » voleur a le **sens du travail bien fait** (subtiliser sans se faire repérer, suppose une habileté et un certain courage, de la patience et suivre les conseils des anciens), a le **coup d'oeil** (savoir repérer les bons clients), (...), et la **capacité à écouler les vols** (pratiques de commerce avec des rapports de confiance, réseaux d'écoulement).

The Making of a Physician, Everett Hughes. **Banalisation du rapport au corps** par des formes violentes de bizutages, imageries pornographiques dans les salles de garde. Le texte de Hughes interroge les moyens de devenir médecins. Il ne s'agit par uniquement de compétences techniques — c'est également des discours, une culture, et un **rapport aux autres**. Hughes distingue plusieurs étapes dans la fabrication des médecins **(a) apprentissage (b) initiation (c) conversion**. Ce métier nécessite une distinction par rapport aux profanes, qui sont en dehors du métier : on exerce le métier sur les patients, et non pas avec eux. Adopter une vision du monde particulière (les gens sont avant tout des patients, comme sa famille). Finalement, adopter une identité propre de médecin, s'y identifier (l'identité qui prime est celle de la spécialité).

Outsiders, Howard Becker. (Voir fiche)

Exemple particulier : Le BIM Manager (voir l'article du Figaro étudiant), qui entre en concurrence avec un certain nombre de métiers (architectes habituellement en charge de la coordination mobilisés contre les managers, etc...). Exemple aussi des assistants médicaux, entre secrétariat et médecins (moyen de distinction par rapport au métier de secrétariat).

La morale de l'emploi. Il existe des logiques de socialisation professionnelle, qui partagent un certain nombre de **représentations, de valeurs** voire **une éthique commune**. Un exemple peut être les pratiques électorales (les infirmières ont voté à 40% LFI et les militaires ont largement voté pour le RN aux dernières présidentielles). Il existe également des **différences nationales** significatives (*c.f.* étude comparée et longitudinale sur les policiers en formation en France et au Québec). Notons que ces croyances se développent au fur et à mesure de la formation. L'adhésion à un certain nombre de valeurs professionnelles évoluent également (l'honnêteté, avoir « les nerfs durs », débrouillards, observateurs) mais également personnelles (valeurs familiales).

La critique de la profession. Les approches marxistes critiquent les différentiations professionnelles qui créent de **fausses appartenances** et masquent des rapports d'exploitation. Elles déplacent le lieu de discussion — elles reposent peu sur des unions interprofessionnelles ou sur des syndicats (critique du corporatisme). Ce faisant, elles se coupent du monde du travail et **dépolitisent** le réel.

Profession et reproduction sociale. La profession est également le lieu de la reproduction sociale (et dans certains métiers à plus forte raison que d'autres). (c.f. diapo).

Inégalités et segmentation. Il existe une attractivité différente des métiers. Comment arrive-t-on à embaucher des emplois où le *turnover* est important ? Comment fait-t-on pour les faire rester dans une profession ? En particulier, par exemple, dans la vente de luxe, où les vendeurs doivent avoir un certain nombre de propriétés sociales similaires à la clientèle. Des études aux EUA montrent que certaines professions y arrivent en tirant des profits symboliques (traités comme des clients du luxe malgré le revenu faible).

Séance 3 - Le travail organisé

Il s'agira notamment de comprendre un certain nombre d'enjeux. Comment a-t-on travaillé par le passé ? Il s'agira également de comprendre le caractère non-naturel (politique, et donc choisi, sujet à changement) des formes de travail. Comment peut-on anticiper les conséquences du travail sur soi et sur les autres ? Pourquoi persiste-t-on à travailler d'une manière identique, ou pourquoi change-t-on les modalités du travail ?

L'organisation du travail. Au **Moyen-Âge**, on observe une faible spécialisation, des journées de travail de durées très variables (entre 4 et 9 heures par jour), et l'on dispose de presque 60 jours fériés par an. Le travail, sans contrat, est alors **peu régulé** — il est donc possible de construire sans organisation scientifique du travail. À partir du **XVIII^e siècle**, avec l'émergence du salariat et l'apparition des instruments de **mesure du temps**, on **régule et uniformise la durée du travail**. Charles Augustin **Coulomb** tente de mesurer le temps de travail. En 1799, il écrit « il y a *deux choses* à distinguer dans le travail des hommes ou des animaux, l'effet que peut produire l'emploi de leurs forces appliquées à une machine et la fatigue qu'ils peuvent éprouver en produisant cet effet » dans son *Mémoire sur la force de l'homme*. Une série de penseurs se rendent alors compte que le rendement augmente lorsqu'on divise socialement le travail. L'important n'est pas tant le travailleur seul, mais un ensemble, une collectivité. E. **Thompson**, dans *Temps, discipline du travail, et capitalisme industriel* interroge les modalités par lesquelles on applique, **négoce et détourne** les contraintes de temps au travail.

De la manufacture à la fabrique. Rappelons qu'il existe un rapport étroit entre le développement **technique**, la **concentration industrielle**, l'**ouverture des marchés** et la **fragmentation** des tâches. La mécanisation ne suffit pas à expliquer seule les nouvelles formes de divisions du travail, qui nécessitent également une concentration des capitaux et des moyens de production dans quelques mains (pour que l'investissement dans des machines coûteuses devienne rentable), ainsi qu'une concentration importante de des forces de travail. La parcellisation des tâches n'est avantageuse que dans le cas d'une production en grande quantité — elle est donc à mettre en lien avec l'émergence et le développement d'un marché. Elle sert également l'intérêt des capitalistes dans la mesure où des travailleurs **méconnaissant la totalité d'une chaîne** de production ne risquent **pas de devenir concurrents**. XX passage manufacture fabrique Marx. Les travailleurs, auparavant XX dans la **manufacture**, se retrouvent **mobiles** sur le **marché du travail** et **interchangeables** dans la **fabrique/l'atelier**.

L'épingle et l'obélisque : quelques penseurs de l'organisation du travail. **Smith** rappelle dans le premier chapitre de la *Richesse des nations* que le rendement dépend du mode collectif d'organisation du travail. La **rationalisation** des tâches implique une **productivité plus grande**,

avec l'exemple de la **manufacture d'épingle**. « Un homme tire le fil à la bobille, un autre le dresse, un troisième le coupe, un quatrième l'empointe, un cinquième le meule à l'autre bout pour recevoir la tête; fabriquer la tête exige deux ou trois opérations distinctes; la frapper est une activité singulière, blanchir les épingles en est une autre; c'est même un métier en soi que de piquer les papiers; et l'importante activité de fabriquer une épingle est ainsi subdivisée en environ dix-huit opérations distinctes, qui dans certaines fabriques sont toutes exécutées par des mains distinctes, quoique dans d'autres le même homme en exécutera parfois deux ou trois. [...] Mais, quoiqu'ils fussent très pauvres et donc médiocrement équipés des machines nécessaires, ils pouvaient, en se donnant du mal, fabriquer à eux tous environ douze livres d'épingles par jour. »

Pierre Joseph **Proudhon**, penseur anarchiste du mouvement ouvrier français, soutient que le propre du capitalisme de l'époque est de conserver le fruit du travail coordonné et collectif. D'où l'exemple consacré de l'**obélisque de la Concorde** : on peut payer 200 personnes séparément sans qu'elles montent la Concorde, mais c'est ces 200 personnes, qui, en même temps arrivent à la monter. Cette « force immense qui résulte de l'union et de l'harmonie des travailleurs, de la **convergence et de la simultanéité** de leurs efforts » est évoquée dans *Qu'est-ce que la propriété ?*. La production supérieure due à la division du travail est appropriée par les employeurs — c'est là une des premières formulations de la théorie de l'**exploitation**/l'appropriation de la plus-value.

Karl **Marx**, dans une perspective plus critique encore, théorise l'**aliénation** (le concept ne va pas sans poser problème dans son oeuvre, car il évolue). Du latin *alienus*, étranger, éloigné de : processus par lequel le sujet se transforme en un autre, voire en quelque chose d'hostile à lui-même. Pour Marx, il s'agit de la condition de d'individu qui ne **possède ni son outil de travail, si sa production** : dans son travail, l'ouvrier ne s'affirme pas mais **se nie** (« L'activité de l'ouvrier n'est pas son activité propre. Elle appartient à un autre, elle est la perte de soi même » Marx, *Manuscrits de 1844*). Clouet évoque également une **incapacité croissante à comprendre la société** dans laquelle on est plongé (chaînes d'interdépendance d'autant plus longues, etc...).

Fayol est un ingénieur civil des mines français et directeur d'un groupe d'entreprises minières employant plus de 10000 personnes à la fin du XIX^e. Il est un des précurseurs français du **management**, et propose l'instauration d'une discipline **militaire** au travail pour favoriser le rendement. Plus précisément, il énonce **14 principes généraux** pour une bonne administration dans *L'administration industrielle et générale* parue en 1916 : division du travail, autorité, discipline, unité de commandement, unité de direction, priorité de l'intérêt général, juste rémunération, centralisation, hiérarchie, ordre, équité, stabilité du personnel, initiative, esprit de corps.

Le taylorisme (1900-1945). Taylor est issu d'une famille bourgeoise état-unienne placée en situation d'apprentissage d'ouvrier modèleur, puis devient chef d'atelier, pour finalement devenir ingénieur-chef — la **pratique précède** donc chez lui la théorie. Il critique l'organisation

excessivement complexe du travail en atelier. Elle requiert à son époque une certaine autonomie des ouvriers, ce qui suppose de trop **nombreuses possibilités de résistances — trop coûteux, trop irrationnel** — il observe d'ailleurs que les ouvriers se montrent rétifs à l'égard des rythmes escomptés par la direction. Il publie donc *La direction des ateliers* et arrive à trois conclusions principales.

(a) **Effets pervers du paiement-pièce.** Payer les ouvriers aux pièces a un certain nombre d'**effet pervers**, puisque l'employeur ne connaît pas le temps requis pour la production d'une chaise. Les ouvriers peuvent (et ont intérêt à) mentir collectivement pour maximiser leurs intérêts. Il ne faut pas les payer à la pièce mais à **l'heure** avec des **activités précises**.

(b) **La flânerie systématique.** Si les ouvriers sont payés à la pièce et que les ouvriers produisent plus, les employeurs seront tentés de revoir le prix à la baisse et donc de réduire les salaires. Les ouvriers pratiquent une forme de « **nonchalance systématique** ». Il faut donc créer une organisation scientifique du travail.

(c) **La rationalisation des tâches.** Tels qu'il les observe, les ouvriers d'organisent eux-mêmes, et possèdent le **monopole du savoir-faire**. Ils peuvent donc reproduire des manières de faire **inefficaces** : il faut établir des critères **extérieurs et objectifs** (déterminés par les experts du **bureau des méthodes**) pour trouver *the one best way*. Cette rationalisation implique une réduction des savoir-faire dits traditionnels jusqu'à embaucher des salariés interchangeables.

L'organisation scientifique du travail de Taylor. La rationalisation implique trois grands éléments (a) **une réduction du savoir à des formules** (éviter grèves, résistances ouvrières). Elle (b) **dissocie le travail manuel du travail intellectuel** (ouvriers du côté du faire, ingénieurs (dont ergonomes, sociologues) qui intellectualisent les manières de faire : les bureaux des méthodes, qui observent, décrivent, mesurent...). Néanmoins, si l'histoire ne retient surtout les excès technocratiques les excès de la standardisation et l'arbitraire des agents de maîtrise — les grèves de 1912 et 1913 en France en sont de bons exemples — il convient de rappeler que Taylor insiste sur la collaboration et le dialogue entre les salariés et la direction (sans nier le rapport hiérarchique). Finalement, l'OST implique la planification de la (c) « **bonne** » **manière de travailler** (il existe une bonne manière optimale et efficace de faire un geste). De plus, elle accroît la dépendance au travail d'autrui, rends plus simple la surveillance et accroît les possibilités de contrôle.

L'étude du cas de *Bethlehem Steel* selon Taylor : des travailleurs jugés « bons » sont évalués dans leur capacité maximale (quantité de minerais déplacés...). L'auteur en arrive à plusieurs conclusions : plus les pelles sont courtes, moins on fait de mouvement et plus on fait d'allers-retours ; les pelles sont plus ou moins adaptées à différents minerais ; des pauses plus courtes et plus régulières sont plus efficaces. Le taylorisme est donc une **doctrine** de rationalisation, qui prends

place dans un **contexte** particulier (les ouvriers ont travaillé dans des milieux ruraux et sont habitués à la dureté du travail, besoins primaires de masse, peu de concurrence et peu de gammes variées) avec des **méthodes spécifiques** (parcellisation des tâches, bureau des méthodes).

Un taylorisme domestique ? Avec la revue *Mon bureau*, Paulette Bernège, licenciée en lettres, écrit *De la méthode ménagère*, qui vise à appliquer la méthode ménagère au travail domestique. Le travail domestique est gaspillé car irrationnel et non-organisé, or c'est un espace de production, qui gagnerait à appliquer la méthode de l'OST.

Le fordisme (jusqu'aux années 60 environ). Henry Ford immigre aux États-Unis avec ses parents irlandais en 1857. Il obtient un poste à la *Edison Illuminating Compagny* à Detroit avant de fonder la *Ford Motor Compagny*, qu'il dirige. S'il établit sa théorie sensiblement en même temps que Taylor, il n'est connu que plus tard. Ford fait trois ajouts fondamentaux aux théories de Taylor. Les **(a) convoyeurs à bandes emmènent les objets aux ouvriers**, qui ne bougent plus, afin de limiter la perte de temps. Même si l'on se figure souvent les scènes de Charlot, gouverné par les machines dans *Les Temps modernes*, comme le fait du taylorisme, l'utilisation du convoyeur est bel est bien le fait du fordisme. On tente de **(b) standardiser les produits** (une Ford unique), ce qui limite le nombre de tâches. On tente également de verser des **(c) salaires réels élevés**, afin de favoriser la **consommation** et fidéliser à l'entreprise. De l'OST, on passe à un modèle de société (**Welfare capitalism ou paternalisme industriel**). La productivité augmente d'année en année, les entreprises augmentent, la croissance également (cycle **salaire-consommation-investissement**).

La crise de l'OST. Le fordisme et l'OST entrent en crise. **(a) Crise sociale**, notamment avec mai 68. Augmentation du turnover, de l'absentéisme, des grèves. Les qualifications ne coïncident plus avec les postes (sur-diplômés relativement aux postes, sentiment d'inertie sociale, de perdre ses qualifications, déclassement, *c.f.* études de Fridmann). Burawoy montre que les ouvriers attendent autre chose du travail que de l'argent. **(b) Crise productive.** Incapacité à répondre à la demande de plus en plus diversifiée.

Toyotisme (à partir des années 60-70). Le toyotisme se concentre sur les **circuits courts** (être au plus proche de la vente, flux-tendus). Approche **participative** pour les salariés. Innovations régulières, économies d'envergure plutôt qu'économies d'échelles, cercles de qualité. Les salariés font partie du Bureau des méthodes. 5 zéros : zéro stock, zéro défaut, zéro papier, zéro panne, zéro délai. (Voir fin power point)

Séance 4 - La qualité du travail

Quelles sont les qualités du travail ? Comment les qualités des personnes sont-elles reconnues dans le travail (plutôt que : qui est qualifié) ? Trois enjeux principaux : comment fait-on reconnaître ses qualités, comment peut-on méconnaître celle des autres ? Comprendre la direction que prends le travail contemporain (plus ou moins de qualification (question elle-même mal posée)) — finalement, observer les rapports de pouvoir sous la fiche de poste. On pense spontanément à la formation, au niveau d'étude, à une expertise. La qualification est-elle un état (on est ou n'est pas qualifié), un processus, un objet (quelque chose que l'on peut atteindre).

Qualifier un travail, c'est généralement y associer des qualités, le plus souvent associés à une rémunération (donc à une hiérarchie). La notion de qualification émerge au début du XXe, on parle avant cette modification de métier (associé à une corporation de ferrier, de tanneur, etc..., dans lequel on effectue un apprentissage, suite auquel nos qualités doivent être validés par les pairs). Elle est liée à l'évolution du capitalisme, qui laisse trop de pouvoir aux corporations qui contrôlent les salaires, limite le contrôle disciplinaire des employeurs (+ pas un système de poste, toujours prestataire, on paye le produit et pas l'heure). À partir de 1910-20-30, des conflits apparaissent suite à la généralisation du mode de production du poste de travail. Seuls certains titres sont encore attribués par corporation (avocats, docteurs...).

Les grilles Parodi sont les premières grilles qui fixent les rémunérations selon les qualifications des personnes. Elles dépendent du contenu des tâches prescrites, un savoir-faire, une expérience, un salaire, une qualification. Qualifie-t-on l'être humain, le geste, ou le poste ? Ces

questions relèvent-elles du scientisme ou de la controverse ? *c.f. Slide*. Fruit d'une lutte historique (à préciser). *c.f. slide*. Triangle travail (un geste) personnes (compétences acquises) emploi (le contrat) qualifié. CCC.

Un travail en voie de dégradation. Harry Braverman publie *Labor and Monopoly Capital* (1 million de ventes dans 10 langues différentes). Il se demande comment ont évolué les qualification ? Pour lui, l'histoire du travail est l'histoire d'une déqualification avec la division des tâches et la spécialisation. Plus on spécialise, plus la concurrence augmente et plus on abaisse la qualification. Une des critiques, formulée par Burawoy, accuse Braverman de se concentrer sur les fiches de postes sans considérer les résistances des acteurs au travail. Même les personnes occupant les postes les plus spécialisés s'inventent/prennent en charge des tâches nouvelles/ enrichissent les tâches — les limites sont définies par l'inventivité humaine.

La remise en cause de la qualification du New Public Management. Le New Public Management se rapporte à une rationalisation (instaurer une juste manière de faire généralisée et mesurée), une standardisation (manières de faire standard et transposables) et une redevabilité (rendre des comptes, atteint ou non ses résultats) des services publics. Cette doctrine existe depuis 30-40 ans, et consiste en une mesure de l'activité/productivité des travailleurs pour les comparer à un objectif (nombre d'entretiens Pôle Emploi à faire, objectif d'arrestations...). Son instauration mène à un certain nombre de conflits à l'international, puisqu'elle se fait au détriment des moins qualifiés.

Qu'est-ce qu'un emploi non-qualifié ? Peut-il y avoir du travail sans qualité ? Y-a-t-il de l'emploi sans qualité ? Qu'est-ce que serait un travail sans qualité : pourquoi serait-il payé, pourquoi l'employeur dépenserait de l'argent sans qu'il ait de qualités. Cela signifie qu'une partie des tâches effectuées ne nécessitent aucuns qualités. Un processus de recrutement vise précisément à déterminer qui possède les qualités à propos. *c.f.* Emmanuelle Puissant, XX. Pourquoi les aides à domiciles sont-elles/ils jugés comme non/peu-qualifié ? (« ensemble des services s'adressant à des publics fragiles qui sont redus aux domiciles privés des personnes », encadré depuis les années 70-80 par des conventions collectives, qui se sont étendent en nombre et en type depuis). 4 moyens de rémunération possible : particuliers en mandataire (par une agence), particuliers directs, dans le privé, dans la fonction publique.

Capacité, pénibilité : diplômes. Premier diplôme d'état en 2002, diplôme apparaît tardivement (aide soignant existe depuis 56). Mais diplôme facultatif, juste mieux payés (donc plus rarement embauchés pour minimiser les coûts), reconnus que par l'associatif (pas reconnu par les conventions collectives). Mode de financement : ne prends pas en compte la pénibilité professionnelles (les transports risqués dont la voiture sont comptés comme temps libre, presque aucune médecine du travail, pas d'inspection du travail puisque chez des particuliers, aucune

politique de prévention), critères de recrutement dépendent de compétences non reconnues (enfants souvent requis (perception du *care*), qualification de femme et de mère, plus agréabilité). Excès d'offre incité par les politiques publiques (possibilité de cumuler les allocations sociales/chômage avec des petits emplois de *care*). Profession largement prise en charge par une main d'œuvre immigrée et féminine. Difficulté de comparaison entre situations différentes. Métier exposé à la sous-traitance. Presque pas de syndicats dans le sous-domaine, 80% travaillent seules sans croiser de collègues (impossible de s'organiser et de se comparer à autrui). XX travailleurs SNCF marocains XX. Polarisation européenne : explosion de l'emploi très qualifié et peu qualifié (en U) (augmentation de la part d'ouvriers dits non qualifiés). (Inadéquation avec le niveau d'étude avec généralisation norme scolaire, sentiment que ce que appris ne sert à rien ds emploi nn qualifié alors que peu décalage chez les CPIS).

Canaux effectifs de recrutement en emploi non-qualifié. Pas les mêmes moyens de recrutement selon le niveau de qualification : ouvriers, plutôt par réseau, etc cf. slide. bis. L'emploi non-qualifié n'est pas un emploi sans diplôme mais c'est un emploi qui ne rémunère pas le diplôme.

Zoom sur le Nord. On observe une croissance de l'emploi non-qualifié et de l'emX. On observe une polarisation d'emploi qualifié ou non-qualifié. Nouveau visage de la non qualification féminine blabla tout loupé tout rattraper.

Compétences contre qualification ? P. Zarifian : compétences « prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquelles il est confronté... intelligence pratique des situations qui appuie sur des connaissances » : passivité des qualifications : activité des compétences ? Compétences contre qualifications ? La compétence comme offensive néolibérale (« entreprise apprenante ») (individualisation des compétences des personnes, discutées en entretien) ? Plus tellement de poste de travail, qualifications individuelles, système de prime, baisse de l'influence de la convention collective et baisse de l'appartenance syndicale, abandon progressif des négociations paritaires, le salaire est de moins en moins l'objet des luttes syndicales tandis qu'on se concentre sur les conditions de travail). Certains sortent gagnants (les plus spécialisés et indispensables), d'autres perdants de ces modifications. Critiques : la qualification ne se perd pas tandis que la compétence peut se perdre.