Sociologie du travail Licence 3

**Sociologie du travail**

*Cours magistral*

Licence 3 - Semestre 1 - Sociologie

h.clouet@cso.cnrs.fr

Hadrien Clouet

Page 1 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

**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**

*L’invention du travail.* **(a) Le travail comme évolution.** On pense spontanément, lorsqu’on envisage le travail, aux 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).

**(b) La société sans le travail (ou presque) ?** On pense spontanément que l’âge pré- **1** 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

1 Thèse d’une société sans travail développée par Chamoux, « Sens et place du travail dans les sociétés » Page 2 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

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 à 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 bureaucratique , 2 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 réduction successives depuis).

**(c) L’invention du travail.** Le **travail** — au sens actuel du terme — est donc une **invention récente**. C’est avec l’**essor du salariat** que le travail devient un **principe organisateur** et une **valeur** centrale jusqu’à nouvel ordre. Il est un des objets fondamentaux des théories des précurseurs/fondateurs de la sociologie (Durkheim, Marx, Weber), puisque son émergence est en partie due à l’existence d’une « question sociale » (préoccupation des politiques/intellectuels quant à la classe laborieuse émergente ), *c.f. La misère des classes laborieuses en France et en Angleterre*, 3 Eugène Buret.

*Vers une définition du travail ?* **(a) 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 travail . Dans la Rome antique, le travail accompli, le 4 travail en cours et le travail de production (agricole, militaire, grossesse) sont désignés par trois mots différents.

**(b) 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

On estime que l’idée d’État est très récente à l’échelle de l’histoire de l’humanité (5%). Il existe des débats 2 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*).

3 Louis Chevalier, *Classes laborieuses, classes dangereuses,* 1984

Cette division fonde également une **différence de statut et de prestige**. Selon Platon, les hommes sont nés 4 pour l’une ou l’autre de ces formes de travail et doivent le découvrir.

Page 3 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

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).

**(c) 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 loisir . Le travail domestique est pour 5 les 2/3 assigné , délégué ou imposé aux femmes. Le travail domestique dit « productif » est assigné 6 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…).

*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 le**s 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

Travail ou loisir, par exemple, dans le cas du jardinage ? Que faire des jeux ou de l’encadrement des enfants 5 ?

Les femmes travaillent par ailleurs en moyenne entre 15 et 20% de plus que les hommes. Les femmes au 6 foyer travaillent en moyenne autant que les hommes en temps plein, tandis qu’elles travaillent plus à emploi égal (elles subissent néanmoins plus les temps partiels). (*mhhhhh source ?*)

Page 4 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 **Méda**, le travail est le produit particulier d'une culture bourgeoise et **n’a rien d’universel**.

*Travail et statut*. L’appréhension des les **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…

Page 5 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 *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 économique (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 **pâtissiers** : jusque dans les années 1970, les pâtissiers de boutique existent, mais pas les pâtissiers 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 pâtissiers.

*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 ordinaire, (c) la nature des problèmes à résoudre**. Il définit cinq terme 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 à le droit de pratiquer ? Comment est-on formé ? Qui évalue ?). Plus les professionnels répondent eux-même à ces

Page 6 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 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 c**onsommateurs 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 qqui 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 Professionnal 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 Page 7 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

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 tirer des profits symboliques (traités comme des clients du luxe malgré le revenu faible).

Page 8 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

*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 un 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 **XVIIIè 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, **négocie et détourne** les contraintes de temps au travail. Si sous l’Ancien Régime, les activités étaient organisées selon un rythme intrinsèque, la mise au travail du temps d’autrui implique une discipline du temps monnayable.

*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

Page 9 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

capitalistes dans la mesure où des travailleurs **méconnaissant la totalité d’une chaîne** de production ne risquent **pas de devenir concurrents**. C’est le passage de la manufacture à la fabrique pour Marx. Les travailleurs, auparavant sédentaires, maîtrisent tout les savoirs faire 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 mai **se nie** (« L’activité de l’ouvrier n’est

Page 10 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

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 XIXè. 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 modeleur, 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’égards 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

Page 11 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

faire **inefficace**s : 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 le **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 mois 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 on 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 méthodes ménagères 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

Page 12 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

fonder la *Ford Motor Compagny,* qu’il dirige. S’il établit sa théorie sensiblement en même temps que Taylor, il n’est connu que sur le 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 qualification ne coincident plus avec les postes (sur-diplômés relativement aux postes, sentiment d’inertie sociale, de perdre ses qualification, 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)

Page 13 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 *Séance 4* - **La qualité du travail**

Quelles sont les qualités du travail, comment les qualités des personnes sont-elles reconnues dans le travail ? Comment fait-on reconnaître ses qualités, comment peut-on méconnaître celle des autres ? Quels sont les rapports de pouvoir sous la fiche de poste ? Lorsqu’on parle de qualification, on pense spontanément à la formation, au niveau d’étude, à une expertise… La qualification est-elle un état (*être* ou *n’être pas* qualifié), un processus, ou un objet…

*Du métier au poste, de la corporation à la qualification.* Avant l’émergence des postes/de la qualification, on parle de **« métier »** associé à une **corporation** (des tanneurs, des boulangers…), dans lequel on effectue un **apprentissage**, à la suite duquel nous qualités doivent être **validées par le groupe de pairs**. Le savoir professionnel, la maîtrise ouvrière, y est **monopolisé et reconnu**. À partir du début du **XXè siècle**, le modèle du « **poste de travail** » s’impose. Les producteurs sont **séparés entre eux**, passent dans un système **salarial**, et ne sont **plus propriétaires** de leurs moyens de production. Cette mutation est liée à l’évolution du salariat et du **capitalisme** (le système corporatif laisse trop de pouvoir aux corporations quant au salaire, limite le contrôle disciplinaire des employeurs, système de prestataire moins rentable que celui de poste). À partir des années 1910 jusqu’aux années 1930, des **résistances** des corporations s’élèvent face à la généralisation du système de poste/qualification. Aujourd’hui, seuls certains titres sont encore attribués par corporation (avocats, docteurs…). **Les grilles Parodi**, instaurées dès 1945, sont les premières grilles qui fixent les rémunérations selon les « qualifications » des personnes. Elles dépendent du contenu des tâches prescrites, d’un savoir-faire, d’une expérience, d’un salaire, d’une qualification.

*La controverse de la qualification* ? Reste à savoir comment définir la 

qualification. Il est difficile de distinguer les propos scientifiques des propos normatifs tant la détermination de la qualification est liée à la définition du niveau de rémunération. Qualifie-t-on l’**être humain** (qualifications des personnes), **le geste** (le travail concret effectué), ou **le poste** (le contrat) ? Doit

on définir un ensemble de **critères objectifs** (approche « substantialiste ») ou doit on analyse les critères comme socialement construits, fruit d’un **rapport de pouvoir** et d’une lutte historique ? La qualification concerne-t-elle **l’individu** ou **l’organisation**/le travail ? Ces débats essentiels n’ont toujours pas été dépassés. (Recoupe plus ou moins le débat Friedmann/Naville, 

Page 14 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 substancialiste/relationniste ».

*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, montre que Braverman se concentre 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 signifierait qu’une partie des tâches effectuées ne nécessitent aucunes qualités. En réalité, un processus de recrutement vise précisément à déterminer qui possède les qualités à propos. Si on admet qu’il n’existe pas d’emploi qualifié, cela signifie qu’il existe un processus social de ***méconnaissance*** ou de ***disqualification*** de la qualification.

Un exemple peut permettre d’illustrer ce questionnement. Pourquoi les **aides à domiciles** sont-elles/ ils jugés comme non/peu-qualifié ? Le travail d’aide à domicile n’est pas moins **pénible** qu’un autre (transports risqués dans la voiture, presque aucune médecine du travail, pas ou peu d’inspection du travail puisque chez les particuliers, aucune politique de prévention, accentué par les difficultés de mobilisation collectives et syndicales, puisque 80% ne voient jamais leurs collègues). Il ne

Page 15 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

correspond pas à une absence de **diplôme** (le premier diplôme d’État est créé en 2002 — il apparaît relativement tardivement (le métier d’aide soignant est reconnu depuis 1956), mais il reste facultatif — meilleure rémunération, mais employeur minimisent les coûts, reconnus que dans l’associatif, ne sont pas reconnus par les conventions collectives). En réalité, les critères de recrutement dépendent de **compétences non reconnues** (enfants souvent requis (perception du *care*), qualification de femme et de mère, plus agréabilité). Elle correspond à une invisibilisation/disqualification et une naturalisation des compétences/du travail domestique **féminin (et immigré)** de *care.* L’excès d’offre est d’ailleurs incité par les politiques publiques (possibilité de cumuler les allocations sociales/chômages avec des petits emplois de *care*). Difficulté de comparaison entre situations différentes.

*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 depuis les années 1980-1990 une **polarisation croissante** des emplois au niveau européen. Celle-ci se manifeste par une croissance de l’emploi peu ou pas qualifié et de l’emploi très qualifié, et un recul des emplois aux qualifications et revenus intermédiaires. Cette **explosion** de l’**emploi très qualifié** et **peu qualifié** occasionne une répartition **« en U »**. Ce phénomène s’explique en partie par le progrès technologique, et révèle un nouveau visage de la « non-qualification féminine ». Le phénomène occasionne également un sentiment de **décalage ou de déclassement** de la génération de travailleurs qui ont connus la généralisation de la **norme scolaire**. L’impression que ce qui a été appris n’est pas utile dans l’emploi est plus forte chez les individus qui occupent un emploi « peu qualifié » que chez les CPIS.

*Compétences contre qualification ?* P. Zarifian définit la compétence comme la capacité à la prise d’initiative et de responsabilité de l’individu sur des situations professionnelles auxquelles il est confronté… Elle correspond à une intelligence pratique des situations qui appuie sur des connaissances. Doit-on conclure à la passivité des qualifications, et à l’activité des compétences, et à une opposition des compétences contre les qualifications ? Il est possible d’envisager la compétence comme offensive néolibérale (« entreprise apprenante ») (individualisation des compétences des personnes, discutées en entretien) ? Plus tellement de poste de travail,

Page 16 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

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 luettes 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 perds pas tandis que la compétence peut se perdre.

Page 17 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 *Séance 5 -* **Le travail gratuit**

On l’abordera notamment au prisme des théories marxistes et féministes. Rappellons les fondements de la théorie **marxiste** : la société sous régime capitaliste est un lieu de **circulation** de la **marchandise**. Cette marchandise a à la fois une **valeur d’usage** (elle sert à faire des choses) et d’échange (ce qui nous coûte ou nous rapporte). S’il est possible d’échanger des marchandises pour plus cher, tout le monde ne peut pas le faire : il doit exister une **marchandise qui rapporte** quelque chose **quand on l’achète**. La force de **travail** est achetée à un prix dont on tire un bénéfice. Le travail n’est donc pas une marchandise comme les autres car elle crée de la valeur. La logique capitaliste implique le passage d’un **circuit M-A-M’** au circuit **A-M-A’**, grâce à l’**argent** qui permet l’échange. + fétichisme de la marchandise. Le travail est une **marchandise fictive** — dans la mesure où ils n’ont pas été produits pour être vendus. L’être humain a des attaches, rêves, émotions etc qui le distinguent des autres marchandises (apport de Karl Polanyi).

*Le mystère de l’exploitation*. Prenons un exemple pour comprendre la théorie marxienne de l’exploitation. Les propriétaires de l’usine Sorbonne-Musique embauchent un unique salarié. Technicien musical, il est rémunéré pour produire des flûtes à bec. Dans son atelier, il reçoit le bois, qu’il perce, tourne et taille pour produire les flûtes. Chaque heure, il fabrique quatre flûtes — en fin de journée, il les dépose sur le perron de l’usine où le magasin de musique le plus proche les récupère pour harmoniser et rôder les pièces.

| Feuille des paie | Consommations intermédiaires quotidiennes de l’usine Sorbonne Musique | Contrat de vente entre l’usine et la magasin de musique |
| --- | --- | --- |
| Emploi : facteur de flûte  Temps de travail : 8h/jour  Salaire quotidien. 160€ | Bois : 1€ pièce  Outillage : 3€ par heure  Eau, électricité, aération : 1€ par heure | Est convenu ce qui suit : Le fabriquant cède à l’acheter 32 flûtes par jour. L’acheteur garantit l’achat de cette quantité. Le prix d’achat s’élève à 10€ par flûte. |

1) À chaque heure de travail, le travailleur gagne 20€/h. Les consommations intermédiaires s’élèvent à 1+3+(32/8)=8€/h, la somme des deux à 28€/h, soit 28\*8€ par jour.

2) Les recettes de ventes réalisées par le propriétaire de l’usine chaque jour s’élèvent à 320€, soit 320-(28\*8)=96€ de profit quotidien.

Page 18 sur 40

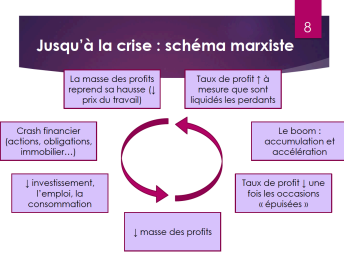
Sociologie du travail Licence 3

3) Le taux de profit (TP) pour un capitaliste qui a investi un capital A=c+v et une plus-value pl, le taux de profit est TP=pl/A=pl/(c+v). Dans ce cas le taux de profit est de 96/(160+224)=0,25.

5) Le flûtier ne reçoit pas le fruit de ses huit heures de labeur, il n’est payé que pour la moitié. Il travaille 4h pour lui-même.

*Démystifier l’exploitation*. Une journée de travail consiste en un **salaire en échange d’heure**. Mais au sein de cette journée de travail, on trouve du **travail payé** (la partie de la valeur produite couverte par le salaire) et le **travail non-payé** (la partie de la valeur excédant le salaire). Le rapport du travail non-payé sur le travail payé constitue le « **taux d’exploitation** ». À terme, le travailleur dépense ce qu’il gagne, et le capitaliste gagne ce qu’il dépense. L’exploitation est une innovation historique, qui ne se retrouve que sous le salariat. Sous le servage, le travail et le surtravail sont séparés dans l’espace et dans le temps — sous le salariat, travail et surtravail sont liés dans le temps et dans l’espace. L’exploitation est d’autant plus efficace qu’elle se fait sous l’illusion de liberté de contrat (sous l’esclavage, conscience de l’exploitation).

*Jusqu’à la crise : le schéma marxiste*.

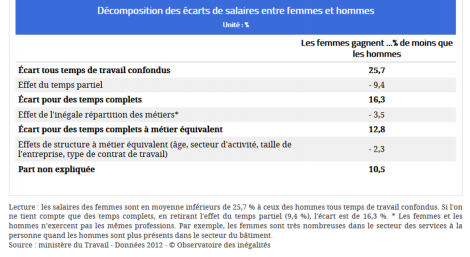
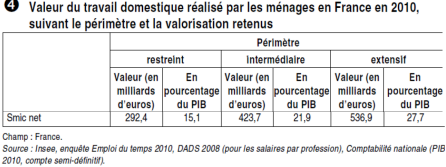


Page 19 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

*Crise climatique et exploitation ?* Andreas Malm. Voir slides sur le rapport capital privé/public, le rapport capital/salaire.

*De la plus-value au travail gratuit : un détour par l’activité domestique*. Deux courants féministes insistent sur l’importance de l’exploitation au sein du foyer, avec le travail domestique. Le **féminisme marxiste** propose d’analyser le **travail de reproduction** (domestique) comme étant extorqué par le **capital** pour limiter ses frais. L’exploitation première reste celle du capitalisme, et hommes et femmes sont avant tout exploités parce que prolétaires. Le **féminisme matérialiste**, qui en est issu, entends analyse le travail domestique (dit de « reproduction ») est extorqué par les hommes. Le mode d’exploitation domestique définit le système d’exploitation et de subordination qu’est le ***patriarcat****,* dans lequel hommes et femmes forment **deux classes distinctes**. Le travail domestique peut donc être analysé comme un déni de travail au nom de « l’amour » ; une exploitation au-delà du marché (aliénation par « l’amour »). Son analyse est à croisé avec différentes variables et différents systèmes d’oppressions (sexe, mais également classe, race).

Page 20 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

*Les nouveaux horizons du travail gratuit*. Il existe également de nouvelles formes de travail gratuit, notamment dans l’**aide sociale**, ou dans la **délégation de l’emploi** public aux association (c’est ce qu’on appelle le **néolibéralisme associatif**). On peut ainsi mentionner le service civique, qui délègue (travail dissimulé) à une main d’oeuvre peu coûteuse mais peu formée (et avec plus de risques) le travail de fonctionnaires qualifiés. On parle de « **travail d’espoir** » ou *hope labor* lorsque le travail est présenté comme un « investissement sur le futur » (« bénévolat d’entreprise » pour obtenir une ligne sur le CV, qu’on espère pouvoir faire valoir à terme sur le marché). Il existe également tu travail gratuit sur internet (*feeback*, numérisation sur Google Maps, ou Rechapta) . 7

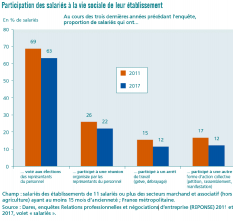
Simonet, M. *Travail gratuit : la nouvelle exploitation*, Textuel, 2018. 7

Page 21 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 *Séance 6 -* **Le travail contesté — conflits et négociations**

*Les relations professionnelles*. Elles sont encadrées par des **pratiques et des règles** qui organisent les **rapports salariés-employeurs-État,** à un niveau donné : un établissement, un territoire. Elles sont **individuelles** mais également **collectives** (droit personnel ou droit à s’organiser), **directes** ou **indirectes** (appliquées personnellement ou via des élus). Il existe plusieurs analyses fondatrices : pour **Marx & Engels**, le **syndicalisme** est l’**obstacle** aux lois **capitalistes**. Pour Emile **Durkheim**, les syndicats et les organisations représentent l’**intégration sociale**, tandis que pour Georg **Simmel,** le **conflit fait société**. Pour Jean-Daniel Reynaud, les règles sont formelles ou informelles : l’enjeu du conflit porte sur les règles du jeu.

*Les régulations professionnelles*. Elles représentent un **champ de luttes**, dans lequel le droit « vient d’en bas ». L’ordre de la **négociation professionnelle** est plus **vaste** que l’ordre politique : il inclut les **travailleurs étrangers** ainsi que les mineurs de plus de **16 ans**. Il est possible d’envisager la représentation de deux façons distincts : **élue par le personnel** (1936) ou d**ésignée par les syndicats** (1968). La riposte patronale est encadrée par la loi.

*Le syndicalisme et ses négociations*. Les 

syndicats peuvent prendront différentes formes :

le **trade-unioniste**, **social-démocrate**,

**révolutionnaire**. Leur expansion dépend de

l’ordre féodal préalable, de la participation

industrielle, du type d’industrie et de la

répression étatique. Les **conventions collectives**

sont introduites en 1919, elles sont étendues en

1936 (sous forme de loi des accords nationaux

interprofessionnels). Le **système paritaire** de

gestion des situations sociales désigne un

principe de cogestion d’un organisme par un

nombre égal de représentants des employés et des employeurs. Il se caractérise par une première phase de **négociations** (accord collectif qui établit le fond social). La phase de **gestion** arrive ensuite. Le paritarisme de gestion concerne essentiellement les retraites complémentaires et le chômage. Dans le cas des autres caisses de Sécurité sociale, l’État et plus présent, et on parle de

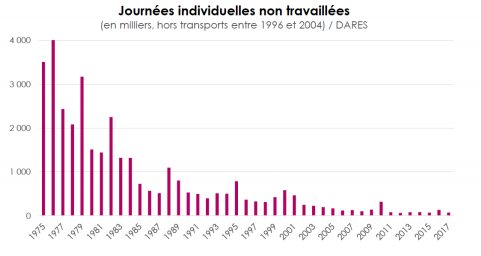
Page 22 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 **« tripartisme »**.

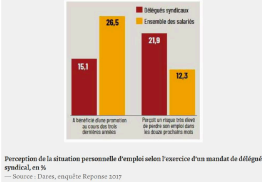
*Les répertoires d’action collective*. Le concept de **répertoire d’action collective** est développé en 1984 par le politiste et historien Charles Tilly. Il désigne les différents moyens et acteurs qui se mobilisent selon différentes mobilités dans le cadre de mobilisation contestataires. Ces répertoires varient beaucoup selon les secteurs et la présence syndicale. La fréquence des **conflits** dans les entreprises dépend de la présence ou non de syndicats. L’arrêt de travail connaît beaucoup de modalités. On note un **recul** de l’utilisation de **la grève**, avec ses significations politiques et contestataires possibles (*c.f.* mai 1968) à l’usage du **droit** depuis les années **1990**, dans le cadre d’une juridicisation à 2 vitesses (?). Les relations professionnelles jouent un rôle décisif dans la répartition des revenus. Modèle de la **peur**, vs. modèle de la **foule**. Un décalage vers le niveau européen ? Dans le cas des syndicats, il faut pour l’étude dépasser les pré-notions (révolutionnaires vs. réformistes, etc…).

*Quelques prénotions sur le syndicalisme*. :

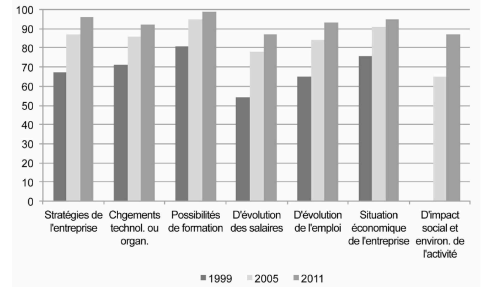
**« En France on fait toujours la grève »**

****Page 23 sur 40

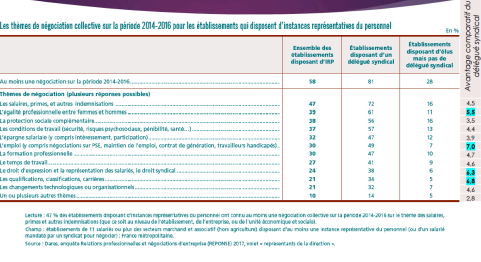
Sociologie du travail Licence 3 **« Le syndicalisme, c’est avant tout pour soi »**

****

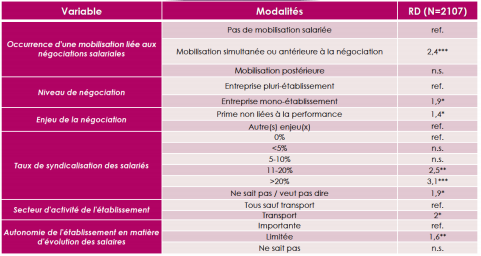
**« La France, culture du conflit »**

****Page 24 sur 40

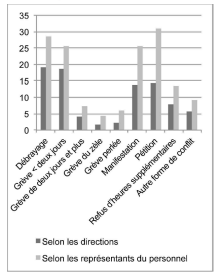
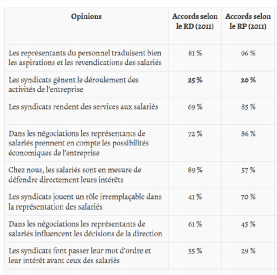
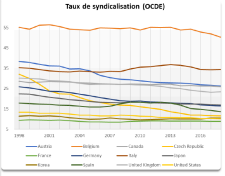
Sociologie du travail Licence 3 **« Syndicat ou pas, on peut se débrouiller »**

****

**« Ça ne change rien »**

****Page 25 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 *Deux réalités parallèles ?*

*Un syndicalisme en crise ?* 

Quelles sont les causes de la crise du syndicalisme ?

Les évolutions du monde économique, d’une part.

Une déconnection du politique, dans les liens et dans

les expériences des dirigeant-es politiques,

l’européanisation du capital et du travail. Dispositions

inégales du côté patronal, voir tableau. c.f. article de

Dirn : crise et renforcement.

Page 26 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 *Séance 7 -* **Marché du travail… ou marché de l’emploi**

Le marché de l’emploi est aujourd’hui l’espace principal de notre société où se jouent les conditions d’existence. Mais il n’a pas toujours existé, et il connaît des évolutions majeures. Ses règles et ses structures font des gagnants et des perdants. Il existe également de fortes variations nationales de structure du marché de l’emploi (plus ou moins de telle ou telle catégorie, salaire distinct). Le marché de l’emploi a également des conséquences sur le marché politique.



*La force de travail, marchandise fictive.* À partir de la libération des droits féodaux et de l’accumulation primitive, on observe l’existence de « marchandises fictives ». Polanyi désigne la **terre**, le **travail** et la **monnaie** comme **marchandises fictives** (c’est-à-dire que ces biens n’ont pas 8 été produits pour la vente). Le salariat, premièrement envisage comme une horreur indigne, est **reconverti** en statut enviable, grâce aux luttes des mouvements qui ambitionnaient de l’abolir… Le salariat peut être envisagé comme un **contrat équilibré** (travail contre salaire) ou **léonin** (extorsion

Polanyi, K. *La grande transformation*, Paris, Gallimard, 1983. 8

Page 27 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

d’une partie de la valeur) selon qu’on l’envisage selon des théories plus ou moins critiques. L’invention du salariat s’accompagne également de l’invention du **non-emploi** — l’emploi implique le chômage. Celui-ci marque l’entrée de la **puissance publique dans la régulation** du marché de l’emploi (au niveau national en France, municipal en Allemagne). L’invention de la catégorie des **« chômeurs »** (par intérêt conjoint de la puissance publique, des syndicats et du patronat) permet une **distinction vis-à-vis des pauvres**, mais également une **disciplinarisation/ sédentarisation** des travailleurs. Elle justifie un **secours aux « indigents méritants »**.

*Un marché de l’emploi*. Une fois les chômeurs soumis à un **traitement public** (dont des institutions d’indemnisation et de placement), on observe l’apparition d’un **marché national de l’emploi** (appelé abusivement « marché du travail »). Au sein du système français actuel, un chômeur de Marseille est susceptible de trouver une emploi à Lille, là où les bourses du travail prévoyaient une logique locale qui fragmentait le territoire. Il n’est plus un local sans emploi. Là où les corporations prévoyaient une logique professionnelle contre la « reconversion », il n’est plus un professionnel sans emploi.

Max Weber : « Il y a marché là où une majorité de candidats à l’échange entrent en concurrence pour des chances d’échange ». Ce marché repose sur deux processus (1) la concurrence entre l’ensemble des demandeurs d’une part, et l’ensemble des offreurs d’autre part (2) L’interaction spécifique entre un offre et un demandeur.

*Circuler sur le marché*. La circulation sur le marché est une question **arithmétique** : elle dépend du **nombre de candidatures pour un poste**. Elle dépend du **temps hebdomadaire** de travail, du nombre de **postes** disponibles, mais également du nombre de **nouveaux entrants** (surtout des nouvelles entrantes). Un concept utile pour rendre compte de cette dynamique est celui de « **file d’attente** » . Un nombre d’offres données est mis sur le marché, face à des individus qui 9 attendent d’être sélectionnés. Certains sont proches de l’arrivée (fortes chances de recrutement), tandis que d’autres en demeurent éloignés (faibles chances). Les chômeurs les plus récents sont positionnés à l’arrivée (contacts et références à faire valoir), tandis que les chômeurs les plus anciens reculent dans la fille d’attente. Les **caractéristiques et dispositions individuelles** sont également des facteurs majeurs pour expliquer la distribution de l’emploi. Les **liens et les réseaux sociaux — du capital social à la « force des liens faibles »** — sont également déterminants lors de

Salais, R. « Le chômage, un phénomène de file s’attente », *Économie et statistique*, 1980, vol. 123, n°1, 9 pp.67-78.

Page 28 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

la recherche d’un emploi. Par ailleurs, il existe à la fois des **marchés externes** et des **marchés internes** de l’emploi (différenciée selon les emplois/la position dans la hiérarchie). ’



Le recrutement est également une question **d’évaluation** qui définit des changes différenciées d’embauche. Chaque protocole de recrutement est **politique**, au sens où il **favorise certains groupes sociaux** et en défavorise d’autres. Les procédures de recrutement par l’**écrit** prévient contre certaines caractéristiques stigmatisantes, mais au détriment des personnes illettrées ou des postes de travail pleins d’imprévus. Les ateliers de **simulation** favorise les personnes expérimentées au détriment des nouveaux entrants sur le marché. Les référentiels (Rome Pôle emploi) comporte

Page 29 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

des biais au profit des services et au détriment des ouvriers, etc… Le recrutement est également un question de **caractéristiques sociales, de classe et de race**. Les évictions racistes concernent le plus souvent les emplois du bas de la hiérarchie (existence d’une double-peine).



Il existe également des **connexions entre marchés** (exemple des orchestres de musique ancienne étudiés par Pierre François : marché des concerts, des disques et des subventions cruciaux). Exemple également des informations militaires : demeurer dans leur emploi est indexé sur les revenus futurs espérés par la reconversion civile. Cette connexion peut devenir un outil de **politique publique** avec le **« modèle Preston »**. Ce modèle entend favoriser l’économie locale.

Page 30 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

Au delà des trajectoires individuelles, il existe des **normes collectives,** dont des normes de **genre**. 

L’argument du « choix » est souvent mobilisé pour expliquer

ou justifier certaines inégalités. Dans le cas de l’**inégale** 

**répartition** des **temps partiels** entre les sexes, on observe

une féminisation progressive du marché de l’emploi, du

Bazar de Lyon à la féminisation massive de l’après-guerre.

Néanmoins, on oublie souvent l’ensemble des socialisations

passées et des **contraintes matérielles** (dont le travail

domestique, de garde des enfants) ou **symboliques** qui

pèsent sur les femmes. Beaucoup d’études omettent

également la distinction entre « souhait de travailler à plein

temps » et « désir de travailler davantage ». Quel autre choix

reste-t-il alors ?

Au-delà des trajectoires individuelles, on observe également des **rapports de pouvoir**. La **définition du SMIC** peut être un exemple de cette affirmation. Il correspond à la fixation d’un **plancher de rémunération** par la puissance publique (l’État en France, les villes aux États-Unis). L’instauration d’un SMIC (ou équivalent) a pour effet la hausse des rémunérations moyennes et le resserrement de leur éventail, sans effet sur l’emploi (c.f. Katz & Krueger sur les restaurants de burger au New Jersey).

Page 31 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 Les « **politiques de l’emploi** » naissent dans les années **1960**. Il s’agit d’un domaine

original d’action publique, d’un nouveau « **référentiel sectoriel** ». Il convient de parler d’action publique plutôt que d’État — dans certains pays, les municipalités disposent d’un pouvoir politique sur l’emploi. Elle sont orientées autour de typologies normatives : chômeur actif/passif, emploi ciblé/général, offre/demande…

*Les grandes orientations contemporaines et leurs ambiguïtés*. Une première dynamique consiste à **subventionner les bas salaires contre de l’emploi**. Dans le cas du CICE, 20 milliards ont été investis pour 100 000 emplois (emplois sauvés vs. prix unitaires). Une seconde orientation est l’**allongement de la vie professionnelle** (via décote, annuités et âge légal). Elle passe par la compensation des caisses de retraite aux report des frais sur d’autres caisses. Question de débat public : les retraites doivent-elles être financées par des économies ou par des taux de cotisation ? Une autre orientation concerne le **gel du temps de travail**. La réduction séculaire (et irrégulière) du temps d’emploi a été stoppée. Les 35 heures n’existent plus (ou pas ?). Cette évolution révèle des enjeux plus profond sur l’intensité du travail, le contenu des tâches, l’organisation de la production, la souveraineté temporelle, l’articulation des temps sociaux.

Page 32 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 Page 33 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 *Séance 8* - **Reconfiguration ou déstabilisation du marché de l’emploi ?**

*Nouveaux salariats*. Le salariat prend aujourd’hui de nouvelles formes qu’il est nécessaire d’étudier. Visent-elles à éradiquer la pauvreté ou à créer de la précarité ? Le terme même de « précarité » comporte une certaine ambiguité. Il existe aujourd’hui un stock stable d’emploi avec un flux exorbitant, mais également des perspectives fragilisées.

Page 34 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

*Quelques dynamiques/éléments*. Il existe un certain nombre de nouvelles dynamiques de l’emploi. En particulier, on peut citer les **dispositifs d’attentes** entre deux emplois, tels que les agences d’interim. S. Chauvin étudie les agences de *One Day labor* aux États-Unis, à Chicago. Joue sur l’attente pour immobiliser la main d’oeuvre. Il existe également une dynamique de **dé**

**salarisation**, encore réduite même si elle est significative. Elle es liée à l’émergence du **capitalisme de plateforme** et de **l’auto-entrepreneuriat**. Ces mutations permettent-elles une plus grande indépendance des travailleurs ou camouflent-elles un salariat factice ? Il existe également de nouveaux pauvres, qui constituent un camp des « exclus » de l’emploi conventionnel. On observe un « retour » et une croissance de la pauvreté depuis les années 1990 (dépend des indicateurs employés).



*Du nouvel esprit du capitalisme au nouvel esprit du salariat.* c.f. Sophie Bernard, qui reprends la référence au « nouvel esprit du capitalisme » et la cherche dans les nouvelles formes du **salariat stable**. Dans les années 1990, le capitalisme intègre la **critique artiste** produite notamment

Page 35 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

à partir de la fin des années 1960. L’idéal-type est l’activiste de mai 68 devenu publicitaire. **L’autonomie et la responsabilisation** des travailleurs est désormais devenue une **norme**, qui est **exigée, évaluée et vérifiée** sur la base de **résultats**. En cela, le salariat est un des foyers centraux de diffusion des valeurs **méritocratiques**.

*Qui fait l’emploi ?*

**

*Au coeur de l’emploi : la socialisation.* Le système salarial français est collectif. Près de la moitié des salariales sont versés dans des caisses d’assurance à usage immédiat — on travaille donc pour autrui, et réciproquement. Il ne s’agit ni de crédit ni de finance, mais du régime général de 1945 et de la « puissance du salariat », selon les termes de Bernard Friot (mais dé-démocratisé depuis les années 1990). Rappelons toutefois que le capitalisme n’est pas la seule forme d’échange contemporain : après d’un quart de l’économie nationale lui échappe (*c.f.* Weber, Delphy).

*Faire un bilan sur le système de sécurité sociale*.

Page 36 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 *Séance 9* - **Chômage et recherche d’emploi**

*L’invention du chômage.* Le chômage est une invention historique récente. Elle est le produit d’un pessimiste croissant quant à la privation (inédite) involontaire d’emploi, dans la foulée de la Révolution industrielle. Désormais, les patrons embauchent, mais licencient. (Chiffres sur slide)

| *Adam Smith* : « tout comme il est ridicule de ne pas s’habiller, il est ridicule d’une certaine manière de ne pas être employé, comme les autres personnes ». | *David Ricardo* : « la même cause qui peut accroître le revenu du pays peut également rendre la population redondante ». | *Marx* : « Avec l’accumulation du capital qu’elle produit elle-même, la population ouvrière produit donc en un volume croissant les moyens de sa propre surnumérisations relative (…) si ce surplus de population ouvrière est le produit nécessaire de l’accumulation, du développement e la richesse sur des bases capitalistes, cette surpopulation devient inversement un levier de l’accumulation capitaliste, et, même, une condition d’existence du mode de production capitaliste ». |
| --- | --- | --- |

Il est important de rappeler que le chômage n’est pas « découvert » mais **inventé**. Un autre « découpage » aurait été possible. Elle est le produit d’une « **nébuleuse réformatrice** » investie dans l’invention du chômage. À la fin **XIX**e siècle siècle, la **radicalisation ouvrière e**t le paupérisme incitent un « **tiers parti social** » composé de **bourgeois radicaux**, de **socialistes modérés**, et de progressistes sociaux à chercher une **intervention sociale** sans répression d’État . 10 Il est question d’un investissement « par le haut » : avec une institutionnalisation des syndicats (1905, subvention des caisses) et législation nationale (1904, obligation des bureaux de placement publics, contrairement au cas allemand, par exemple).

On note deux pères fondateurs du concept de « chômage », qui prouvent tout deux que le chômage **n’est pas un phénomène individuel** mais bien un **fait social collectif**. Le premier est Max Lazard, qui co-confonde l’Association internationale pour la lutte contre le chômage, est rédacteur en chef de la *Revue internationale du chômage*. Il calcule des coefficient de risque de chômage pour chaque groupe social, selon le métier, les qualifications, ou le sexe et mets en avant les inégalités de risque . Le second est Beveridge, qui montre qu’il existe des causes scientifiques 11

Topalov, C. *Naissance du chômeur*, *1880-1910,* Albin Michel, Paris, 1994. 10

Lazard, M. *Le Chômage et la profession. Contribution à l’étude statistique du chômage et son coefficient* 11 *professionnel,* Felix Alcan, Paris, 1909.

Page 37 sur 40

Sociologie du travail Licence 3 au chômage (selon la variation des saisons, des cycles de production, des conjonctures…) . 12

*La construction de la figure du chômeur*. Il existe deux pionniers adverses : De Molinari et Louis Blanc. Le placement, en particulier, est une bataille politique pour un enjeu-clé. L’attribution de la main-d’oeuvre à des secteurs implique l’apparition d’une politique nationale, et d’une lutte pour contrôle le marché entre les différents acteurs. Le placement doit-il est patronal, syndical ou public ? Ce dernier est étendu en 1904, mais s’impose de manière exclusive en 1940.

Se pose également la question de l’indemnisation. Celle-ci doit-elle se faire pas assistance par le travail, par des caisses mutuelles, ou par assurance-chômage ? C’est cette dernière qui triomphe en 1958.

*La mesure du chômage.* Compter les chômeurs ne va pas de soi. Le ministre du travail français Paul Jourdain déclare en 1920 : « il est impossible de fixer un chiffre quelconque du nombre des chômeurs : car le chiffre qui serait approximativement vrai cette semaine deviendrait faux la semaine prochaine ». Mais la compréhension progressive du chômage comme un fait social, l’inclusion des chômeurs dans des dispositifs publics et la pression des organisations ouvrières crée un coalition favorable au **décompte** des chômeurs. L’objectivation du chômage s’effectue autour de **trois questions** inchangées depuis : le **bien-fondé d’une mesure**, la **définition statistique** de la catégorie, et les **techniques employées**. Le chômage fait l’objet d’une lente objectivation et d’une uniformisation avec la montée du monopole public. En **1896** est conduit le premier recensement du chômage en France. C’est un exercice pionnier qui tranche des controverses. Il existe aujourd’hui une double quantification, économique et administrative. On distingue les **chômeur BIT**, Bureau International du Travail (en âge de travailler, de quinze ans ou plus, sans travail et en recherche d’emploi depuis quatre semaines, disponible à court terme (dans les deux semaines), toute activité

Beveridge, W. *Unemployment : A Problem of Industry,* Longmans, Green and Co., London, 1909. 12 Page 38 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

professionnelle d’au moins une heure dans la semaine de référence exclut de la catégorie de chômeur) et les **chômeurs Pôle Emploi** (personne cherchant un emploi et et inscrite à Pôle emploi, classés en catégories (A,B,C) selon qu’ils n’aient pas travaillé, qu’ils aient travaillé partiellement…, ne prends pas en compte les personnes sorties de pôle Emploi).

|  | INSEE : démarche économique via re censement (BIT) | Pôle emploi : démarche administrative via compilation |
| --- | --- | --- |
| Semestre 2020 | 2,7 millions de personnes | 6,7 millions de personnes |

*Le chômage, en crise de sens*. Les vécus du chômage sont souvent le lieu d’une **épreuve identitaire**. Premièrement, le retour dans le débat public des « emplois non-pourvus » est une manière indirecte d’attaquer les chômeurs . Ceux-ci font l’objet d’une figure **stigmatisante** d’un 13 chômeur profiteur et indolent. En réalité, seuls 150 000 sont abandonnées faut d’un nombre suffisant de candidats, et 19 500 postes sur les 3,2 millions d’offres d’emploi ne reçoivent aucune candidatures, soit 0,6% (+ emplois à faible amplitude horaire, provisoires, à durée déterminée). La figure du chômeur est donc aujourd’hui particulièrement stigmatisée, dans la mesure également où elle a permis un durcissement des obligations bureaucratiques et une interprétation plus rigoriste des situations individuelles des chômeurs dans les années 1990 . 14

Il existe un certain nombre d’études qui permettent de préciser les conditions de vie des chômeurs. Dominique Schnapper étudie par des entretiens libres menés auprès d’une centaine de chômeurs entre 78 et 80. Le livre mène une analyse des attitudes face au chômage, au-delà des attitudes habituelles de compassion à la détresse et de culpabilisation moralisatrice. Trois traits définissent la condition du chômeur : l’**absence** de participation aux **rythmes collectifs** (travail, non-travail, semaine/week-end), la **privation** des points de **repères spatiaux** de l’existence et la **remise en question** de l’**identité personnelle et social**e, qui varie en fonction de l’attitude à l’égard du travail. Ces attitudes dépendent du type de chômage — **total** (déprise identitaire, humiliation, brutalité), **différé** (étape intermédiaire, dépend de caractéristiques sociales)**, inversé** (assez proche du « chômage volontaire », souvent femmes intellectuelles ou assimilées, refus d’une condition de travail) . 15

Reynaud, B. « L’invention du chômage », *Regards croisés sur l’économie*, 2013/1, n°13, pp. 11-20. 13 Dubois, V., Pierru, E., Meon, J-M., *Le contrôle des chômeurs,* GSPE-DARES, Ministère du Travail, 2006. 14 Schnapper, D. *L’épreuve du chômage*, Gallimard, Paris, 1981. 15

Page 39 sur 40

Sociologie du travail Licence 3

Il existe également des confrontations interprétatives aux guichets. Les agents de Pôle emploi sont chargés d’un double mandat de contrôle des demandeurs d’emploi et d’enregistrer les offres et les demandes. Cette opération conduit à des **négociations sur les informations** figurant dans les profils des demandeurs d’emplois ainsi que sur les critères des offres stockées (*c.f.* enquête ethnographique de H. Clouet) . Les critères d’employabilité évoluent et peuvent être utilisés à des fins de 16 segmentation des chômeurs, mais également à une visée de négociation des critères de l’offre raisonnable d’emploi : face à ces nouveaux savoirs gestionnaires, les agents oscillent entre **application stricte des normes et compromis sociaux** . Jean-Marie Pillon montre que 17 l’édification de l’architecture informatique de Pôle emploi se concerte sur l’activité de remise à l’emploi des chômeurs, politique **d’automatisation** mais également de **mise en tension** des agents . Impossible lutte collective face au transitoire selon Demazière. 18

*Chômage et travail : quelques rappels.* Rappelons que le chômage n’implique pas un arrêt du travail (exemple du travail domestique des femmes avec enfants au chômage…, travail domestique systématiquement reconfiguré par le chômage). Le travail peut être effectué « au noir », même si on observe une criminalisation du travail non déclaré depuis les années 1990 . 19 L’engagement associatif peut également constituer un « travail-échappatoire ». Il s’agit donc de tâches socialement prises en charge par des individus privés d’emploi. Le chômage de longue durée agit : autoréalisateur, allongement du chômage, perte de la valeur marchande et affaiblissement des liens sociaux : mais armée de réserve favorise l’accumulation en occupant les emplois les moins voulus. Quand la recherche empêche de trouver : le contrôle contre l’emploi.

Clouet, H. « La qualité au guichet : négocier le travail peu qualifié à Pôle emploi », *Travail et emploi*, 16 n°155-156, 2018/3-4, pp.65-92.

Lavitry, L. « Le jugement d’employabilité : un nouveau savoir pour gérer les chômeurs », *Sociologies* 17 *pratiques*, n°24, 2012/1, pp. 53-65.

Pillon, J-M. « Le pointage et la placement ? Quand Pôle emploi échoue à régler ses contradictions au 18 moyen de logiciels », *Gouvernement et action publique*, vol.4, 2015/2, pp.81-103.

Weber, F. *Le travail au noir : une fraude parfois vitale ?*, Éditions de la Rue d’ilm, Coll. « La rue ? 19 Parlons-en ! », Paris, 2008.

Page 40 sur 40