

Année Universitaire 2023-2024

UFR de Sciences Humaines et Sociales et philosophie

Département de sociologie, ethnologie et démographie

Licence mention Sciences sociales

Licence 2 - Semestre 4

Sociologie du travail

Recueil de textes (volume I)

Fabrice Guilbaud

Maître de conférences



Licence Sciences Sociales 2023-2024
L 2 – Semestre 4 – vendredi 13h-15h – Citadelle, salle B003
Sociologie du travail
Fabrice Guilbaud, Maître de conférences,
fabrice.guilbaud@u-picardie.fr

Spécialités : sociologie du travail, groupes professionnels,
ethnographie du travail invisible, sociologie de la prison

Manuel de sociologie du travail à consulter

Christelle Avril, Marie Carter, Delphine Serre, 2010. *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*, La Découverte.

Sylvie Montchartre, 2021. *Sociologie du travail salarié*, Armand Colin.

Séance 1 : Introduction générale

1. La question du travail chez les fondateurs de la sociologie
2. La sociologie du travail ou la seconde fondation de la sociologie française
3. Le travail : problème de définition
4. La question du rapport salarial

Bibliographie

Lucie Tanguy, 2011. *La Sociologie du travail en France. Enquête sur le travail des sociologues, 1950-1990*, La Découverte, 2011.

Jean-Michel Chapoulie, 1991. « La seconde fondation de la sociologie française, les Etats-Unis et la classe ouvrière », *Revue française de sociologie*, vol. 32, n°3, p. 321-364.

Texte fourni

Lucie Tanguy, 2008. « Retour sur l'histoire de la sociologie du travail en France : place et rôle de l'Institut des sciences sociales du travail », *Revue française de sociologie*, vol. 49, n°4, p. 723-761.

Séance 2 : Les grands thèmes de la sociologie du travail (1950-1980)

1. La qualification
2. L'organisation du travail

Bibliographie

Thomas Coutrot, 1999. *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte.

Danièle Linhart, 2004. *La Modernisation des entreprises*, La Découverte.

Textes fournis [assemblage de documents]

Séance 3 : Du travail à l'emploi (1981-2000)

1. Années 1980 et 1990 : Du travail à l'emploi
2. Emploi et activité des femmes
3. Des ouvriers aux groupes professionnels et professions

Bibliographie

Margaret Maruani, 2011. *Travail et emploi des femmes*, La Découverte.

Pierre Tripier, Claude Dubar, 1998. *La Sociologie des professions*, Armand Colin.

Textes fournis

Assemblage de documents

dont *Insee Première* Une photographie du marché du travail en 2022.

Séance 4 : Le Chômage

1. Qu'est-ce que le chômage ?
2. L'employabilité
3. Vécus du chômage

Bibliographie

Didier Demazière, 2006. *Sociologie des chômeurs*, La Découverte.

Textes fournis [assemblage de documents]

Séance 5 : La précarité de l'emploi et du travail

1. Précarité et précaires
2. Précarité et discontinuité
3. Précarité et émancipation
4. Précarité subjective et néo-management
5. Evolution de la classe ouvrière et de sa place dans les analyses du monde du travail

Bibliographie

Patrick Cingolani, 2014. *Révolutions précaires. Essai sur l'avenir de l'émancipation*, La Découverte.

Serge Paugam, 2000. *Le Salarié de la précarité*, PUF.

Texte fourni

Extraits assemblés de Patrick Cingolani, 2005. *La Précarité*, Que-sais-je ? PUF.

A partir de la séance 6, les textes associés aux cours doivent être lus pour la séance associée. Les questions doivent être systématiquement préparées à l'avance.

Ces textes seront dans tous les cas considérés comme lus et en ce sens ils devront être mobilisés lors du devoir sur table.

Celui-ci aura lieu lors de la séance 12, durera 2 heures et comprendra plusieurs questions transversales et thématiques qui nécessiteront soit une mise en lien des différentes séances soit des réponses argumentées et étayées par des mobilisations théoriques et des exemples d'enquêtes empiriques.

Séance 6 : Le Syndicalisme en France

1. Le rôle des syndicats dans la conflictualité, vers une typologie des syndicats.
2. Le syndicalisme en France : grands repères.
3. La structuration du champ patronal
4. Mise en perspective du syndicat salarial et patronal

Bibliographie générale

Andolfatto Dominique et Labbé Dominique, 2011. *Sociologie des syndicats*, La Découverte.

Sohier Joël, 2010. *Le syndicalisme en France*, Vuibert, Paris.

Offerlé Michel, 2009. *Sociologie des organisations patronales*, La Découverte, Paris.

Textes fournis

Andolfatto Dominique et Labbé Dominique, 2006. « La transformation des syndicats français », *Revue française de science politique*, vol.56, p. 281-297.

Offerlé Michel, 2012. « L'action collective patronale en France, 19^e-21^e siècle », *Vingtième siècle*, n°114, p. 82-97.

Questions sur les textes

Quelles sont les principales évolutions des syndicats français de salariés depuis les 25 dernières années ?

Comment les patrons peuvent-ils se mobiliser ? (article de M. Offerlé)

Objectifs d'apprentissage

Expliquer le rôle des syndicats. Effectuer la distinction entre syndicat salarial et patronal. Décrire la façon dont les syndicats se sont constitués tant dans le champ salarial que patronal. Mettre en avant les enjeux contemporains de ces institutions.

Lucie TANGUY

Retour sur l'histoire de la sociologie du travail en France : place et rôle de l'Institut des sciences sociales du travail*

RÉSUMÉ

Selon la majorité des auteurs qui se sont intéressés à l'histoire de la sociologie du travail en France, celle-ci serait née au Centre d'études sociologiques. À l'examen de faits restés ignorés, il apparaît que cette proposition doit être corrigée pour faire ressortir la place qu'a occupée l'Institut des sciences sociales du travail dans la fondation de cette spécialité scientifique. Créé à l'initiative du ministère du Travail, cet institut se voit assigner une mission de recherche appliquée aux problèmes du travail. Cette politique, impulsée dans le cadre de la modernisation de la France dans les années 1950, rencontre immédiatement les attentes de jeunes chercheurs recrutés depuis peu au CNRS. L'analyse qui suit montre comment s'est faite cette rencontre et l'héritage qu'elle a laissé : un style et un courant de recherche, une revue.

L'émergence d'une nouvelle discipline scientifique est une question qu'historiens et sociologues s'appliquent à comprendre depuis déjà trois ou quatre décennies. Le projet de collaboration entre chercheurs français et britanniques, engagés dans les *social studies* de la science, lancé en 1970, témoigne de cet intérêt pour l'étude du développement des sciences (Lemaine, Macleod, Mulkay et Weingarten, 1976) (1). De l'importante littérature

* Je remercie tous celles et ceux qui m'ont aidée à réaliser cette étude : Jean-Daniel Reynaud qui m'en a donné l'idée ; Jean-Pierre Briand (Université Paris 8), Jean-Michel Chapoulié (Université Paris 1), Julien Mattern (doctorant, GTM Université Paris 10), Emmanuel Quenson (Université d'Évry), Françoise Ropé (Université d'Amiens) pour la lecture qu'ils ont faite d'une première version de ce texte et les améliorations qui en sont issues. Viviane Isambert-Jamati et Jean-René Tréanton m'ont apporté, outre les entretiens mentionnés, toutes sortes d'informations et de conseils extrêmement utiles et je les en remercie. Cette recherche n'aurait pu être menée sans l'assistance des archivistes : celles et ceux du ministère du Travail (et plus particulièrement Jean-Pierre Brière) qui m'ont facilité le dépouillement d'une centaine de cartons dont le

classement n'était pas immédiatement compréhensible à la sociologue que je suis. Ma reconnaissance va également à toute l'équipe des archives du CNRS, et plus particulièrement à Marie-Laure Bachelier, responsable de ce service, pour les conseils qu'elle m'a donnés. Cette recherche a été entreprise à l'occasion du centenaire du ministère du Travail, dans le cadre d'une convention avec la DARES (2005-2006), avec la collaboration de Paula Cristofalo (doctorante, GTM Université Paris 10-Nanterre).

(1) Ce projet, nommé Parex (par contraction de Paris et Sussex), s'est ensuite étendu à d'autres institutions européennes et a donné lieu à divers séminaires. L'ouvrage cité rassemble les contributions de l'un d'entre eux. Le secrétariat de ce groupe se trouvait à la Maison des sciences de l'homme (54, boulevard Raspail – Paris).

consacrée à ce sujet, nous retiendrons ce fait souligné par tous : la réunion d'une série de conditions institutionnelles d'une part et intellectuelles d'autre part. La mise en évidence des premières exige un long travail d'observation pour identifier les différents phénomènes qui, dans une conjoncture donnée, se conjuguent pour faire apparaître des problèmes à résoudre, problèmes qui ne peuvent être traités par les modes de connaissance existants dans le champ scientifique.

C'est dire que cette situation appelle des changements dans le domaine intellectuel, parmi lesquels, et au premier rang, la définition d'un domaine singulier par son objet, ses perspectives d'analyses, ses méthodes et outils. De telles innovations se réalisent par la mobilisation d'une génération d'intellectuels formés dans des disciplines connexes, celles-là mêmes qui ne sont pas en position d'intégrer les nouvelles attentes dans leur domaine de compétences. Les jeunes chercheurs issus de ces disciplines, qui arrivent sur le marché scientifique, se situent souvent à leurs marges et s'emparent des questions posées pour les transposer dans le champ scientifique et élaborer un mode de connaissance approprié à leur traitement. La mise en œuvre du raisonnement sous-jacent à ce schéma d'analyse, ici rappelé d'une manière abrupte, préside aux principales études consacrées à la naissance de la sociologie en France et spécialement à son institutionnalisation dans le Centre d'études sociologiques (CES, créé en 1946) (2).

La différenciation de cette discipline en spécialités est moins connue et n'a, à notre connaissance, pas fait l'objet d'investigations aussi systématiques en France. En 1976, Darly E. Chubin proposait un schéma d'analyse permettant de rendre compte des processus de spécialisation au sein des disciplines. Un tel schéma devrait, affirmait-il, intégrer plusieurs perspectives appliquées aux propriétés intellectuelles et sociales d'une spécialité, mais aussi à son émergence, son développement et son déclin (Chubin, 1976, pp. 449-476). Ambitieux programme, jamais tenu dans sa totalité, dont on retiendra, ici, seulement deux dimensions : les conditions institutionnelles de la naissance de la sociologie du travail et les modalités intellectuelles sous lesquelles elle s'est faite. Ce faisant, on reviendra sur l'idée jusqu'ici admise selon laquelle cette sociologie serait née au CES, idée récemment reprise et confortée par l'historien Frank Georgi : « L'après-guerre et les années cinquante voient l'émergence et l'institutionnalisation d'une sociologie du travail en France, dans le sillage du CES-CNRS créé par Georges Gurvitch en 1946, autour des figures de Georges Friedmann et Pierre Naville, puis d'Alain Touraine, venu du CES, et devenu en 1960 directeur d'études à l'École pratique des hautes études (EPHE). La création d'une revue éponyme, *Sociologie du travail*, en 1959, suivie deux ans plus tard du *Traité de sociologie du travail*, dirigé par Friedmann et Naville, confirment la place conquise par cette sous-discipline dans le champ scientifique. Pour les sociologues du travail, la question des mutations qui affectent le monde du travail est évidemment centrale. »

(2) L'histoire de la création du CES par Gurvitch, et des débuts de la sociologie qui y renaît après-guerre, est effectivement établie

dans ses grandes lignes (Chapoulie, 1991 ; Heilbron, 1991 ; Marcel, 2004, 2005 ; Martin et Vannier, 2002 ; Vannier, 2000).

(Georgi, 2005, p. 228). La concision de l'énoncé, les références canoniques réduites à un petit nombre d'auteurs et de publications constituent les ingrédients d'une proposition qui aurait été validée et sur laquelle il ne serait nul besoin de revenir.

Nous nous proposons d'examiner cette histoire à l'épreuve de faits méconnus ou restés dans l'oubli. Parmi eux, la place d'une institution, l'Institut des sciences sociales du travail (ISST), créée à l'initiative du ministère du Travail, rattachée à l'université de Paris et placée sous cette double autorité (3). Le retour sur cette institution, son statut, ses chercheurs et sa production intellectuelle nous a été suggéré par Jean-Daniel Reynaud, qui y a joué un rôle central depuis sa création en 1954 jusqu'à la fin des années 1960, qui précèdent la disparition de celle-ci. Ce que nous faisons aujourd'hui, en restant naturellement seule responsable de la thèse développée. Curieusement, les chercheurs qui ont débuté leur carrière à l'ISST, avant d'intégrer le CNRS, contribuent eux-mêmes à laisser dans l'ombre cet institut et la place qu'il a occupée dans le dispositif de recherche. Parmi eux, Marc Maurice, qui, quarante ans après la création de *Sociologie du travail*, soutient le même récit aseptisé de son expérience dans cette institution et des travaux qui y ont été menés (Borzeix et Maurice, 2001). Des voix se sont élevées contre une vision aussi condensée de la naissance d'une branche de la sociologie, mais elles n'ont pas été entendues. Ainsi, tout en reconnaissant l'influence incontestable de Friedmann, Jean-René Tréanton ne pense pas qu'il ait fait « école ». Il invite surtout à considérer l'ensemble beaucoup plus vaste des initiatives et des écrits des années 1950-1960, parmi lesquels l'ISST est cité mais sans autre développement (Tréanton, 1986). Seul Michael Rose (1979) consacre un chapitre à cet institut dans un ouvrage sur l'histoire de la sociologie du travail en France, de 1945 à 1975, à l'intention d'un public non francophone. Il justifie ainsi le point de vue adopté et l'économie générale de son étude : présenter la constitution de cette sociologie à partir des théories et auteurs les plus reconnus dans leur pays et à l'étranger durant ces trois décennies. Bien que préconisant un autre angle d'approche, nous emprunterons et discuterons certains faits et interprétations avancés par cet auteur.

Tout s'est passé comme si les travaux réalisés à l'ISST n'avaient pas contribué à édifier la sociologie du travail en branche forte de la sociologie française durant les années 1950-1960. Ce silence résulte-t-il de l'intériorisation de la hiérarchie existant entre le CES, perçu comme plus prestigieux parce que rassemblant des personnalités qui offraient des théories générales sur le monde du travail, et l'ISST, qui était publiquement présenté comme une institution de sociologie appliquée exigeant de grandes enquêtes empiriques et un travail d'équipe ?

L'ignorance dans laquelle l'ISST a été tenu n'est sans doute pas, non plus, sans liens avec les pratiques consacrées dans l'enseignement de cette

(3) L'ISST, institution d'enseignement, est créé en 1951. La section recherche est mise en place en 1954, à la suite d'une mission de productivité aux États-Unis sur l'enseignement

des sciences sociales dans ce pays, qui sera examinée plus loin. La réflexion qui suit porte exclusivement sur cette section recherche.

discipline qui privilégie une histoire des auteurs et des théories générales dont la validité n'est que rarement mise à l'épreuve des changements qui se sont produits entre le moment de leur élaboration et celui de leur transmission aux jeunes générations (4). C'est ainsi que le *Traité de sociologie du travail* (Friedmann et Naville, 1962) est invariablement cité comme l'expression d'un état de cette nouvelle discipline scientifique en marche, sans dire qu'il est, simultanément, une sorte de manifeste visant à consacrer la maturité acquise par celle-ci (après un peu plus d'une décennie d'activité) et à la faire reconnaître dans le champ scientifique encore embryonnaire et, plus largement, auprès des décideurs politiques et économiques.

Dans le même temps, historiens et sociologues de la science s'appliquent, on l'a dit, à corriger une représentation idéale de la science en déplaçant leur mode d'analyse des textes et de leurs auteurs vers celui de la production des théories et de la recherche en acte. À une histoire linéaire faite d'énoncés généraux et universels, ils opposent ainsi une histoire discontinue et contextualisée relativisant les théories et leurs généalogies antérieurement considérées comme irréfutables. Sans entrer ici dans la controverse menée sur les processus de production de la science, nous garderons en arrière-plan certains aspects de celle-ci qui seront développés ultérieurement (Latour, 2005 ; Pestre, 2006 ; Shinn et Ragouet, 2005).

La réflexion que nous avons entamée sur les commencements de la sociologie du travail d'après-guerre s'inscrit sur cette toile de fond. Elle poursuit la voie empruntée par Jean-Michel Chapoulie dans ses travaux sur la seconde fondation de la sociologie française (1991) et sur la tradition sociologique de Chicago (2001). Elle entend, en premier lieu, rappeler les conditions sociales et politiques dans lesquelles le travail a été défini comme un domaine propre de la sociologie, distinct de ceux reconnus avant la Seconde Guerre mondiale, et de surcroît posé comme « la matrice des faits sociaux ». Pour cela, il nous faut examiner l'état des travaux regroupés sous le nom de sociologie du travail dans les années 1950, les styles de recherche inventés, les lieux où ils se réalisent, les chercheurs qui s'en revendiquent et les moyens qu'ils mobilisent à cet effet. Le tableau ainsi brossé, essentiellement à partir d'archives, fait ressortir la création de l'ISST comme une véritable innovation qui a offert de nouvelles perspectives au développement d'une sociologie du travail en France.

Nous commencerons par établir les cadres sociaux et politiques dans lesquels l'ISST est créé, et soulignerons comment la politique de productivité, promue avec la coopération économique des États-Unis (connue sous le nom de Plan Marshall), a ouvert un espace d'action au ministère du Travail, et notamment à celui de la Direction des relations du travail, pour impulser des recherches appliquées aux problèmes du travail, susceptibles de contribuer à leur résolution. Nous interrogerons la place occupée par l'enseignement et la recherche en sciences sociales du travail programmés à l'ISST dans le train

(4) Les énoncés sociologiques sont en effet généralement affirmés pour leur valeur scientifique intrinsèque, coupés des idées et des

politiques qui ont présidé au regard social sous-tendant le choix des questions traitées.

des réformes sociales impulsées par ce ministère en direction du monde du travail. Nous nous attacherons, en particulier, à montrer comment ce projet a rencontré les attentes de jeunes chercheurs récemment recrutés au CES, où ils font leurs premiers pas dans le métier, sous l'autorité de Friedmann, alors membre du comité directeur du CES et du conseil d'administration de l'ISST.

Nous allons donc tenter de montrer que la fondation de cette nouvelle branche de la sociologie résulte d'une confluence d'actions émanant de milieux universitaires et politiques. Pour cela, nous retracerons les conditions dans lesquelles s'est faite la création d'un Institut des sciences sociales du travail et les missions qui lui ont été attribuées. Nous décrirons ensuite les modalités utilisées par les premiers sociologues du CNRS pour construire une discipline appliquée au travail. Puis, nous décrypterons les premières recherches réalisées dans l'ISST pour caractériser leur style et le modèle d'activité scientifique ainsi défini. Nous concluons sur la fécondité de cette rencontre d'actions. La mise en évidence du rôle de cet institut dans la construction de la sociologie du travail corrige et élargit la vision conventionnelle circonscrite à cette institution centrale qu'était le CES. Elle permet également d'analyser concrètement comment se tissent des interrelations entre l'État, l'action publique et les sciences sociales qui peuvent donner lieu, dans une conjoncture singulière, à l'affirmation d'un style de recherche.

L'inflexion de point de vue que nous entendons produire trouve son argumentation dans des archives du ministère du Travail, jamais consultées jusqu'à ce jour, et des archives rectorales consacrées à cette institution. Les données ainsi collectées sont mises en regard de celles extraites des archives du CNRS, et avec des entretiens menés auprès des acteurs scientifiques de l'époque.

Sources documentaires

La première source explorée concerne les dossiers constitués par Mademoiselle Raffalovich, directeur adjoint de la Direction générale du travail et de l'emploi jusqu'en 1971, conservés au Centre des archives contemporaines (CAC) sous la cote 76 0131 et dont nous avons consulté les articles 1 à 38.

Les dossiers versés par Jean Gouin, inspecteur du travail qui représentait le ministère du Travail au Conseil national de productivité (CNP), constituent la deuxième source, tout aussi importante pour rendre compte du contexte dans lequel l'ISST est créé. Ils sont conservés au CAC sous la cote 76 0121 et nous avons consulté les articles 43-46, 63-79, 94, 112-114, 117, 118, 124-136. À ces sources s'ajoutent les archives versées par le rectorat de Paris au CAC sous les cotes 200 10 498, articles 194 et 195 qui éclairent d'autres aspects de cette institution. Les dossiers administratifs d'un certain nombre d'administrateurs civils du ministère du Travail, impliqués à divers titres dans l'institution étudiée, ont également fourni des informations utilisées dans l'analyse qui suit, soit ceux de : Delamotte (secrétaire général, puis directeur de l'ISST), Doublet (directeur de la Sécurité sociale), Gouin (présenté plus haut), Laurent (directeur de la Direction générale du travail), Piguet (chef du bureau des relations professionnelles, puis directrice adjointe de la Direction des relations du travail), et Raffalovich.

La fondation de l'ISST : une conjonction d'actions émanant de milieux universitaires et politiques

Lorsque le ministère du Travail prend l'initiative de créer une institution d'enseignement et de recherche en sciences sociales du travail en 1951, ces sciences existent déjà. La psychologie du travail (Martin et Vannier, 2002) est enseignée et donne lieu à des recherches ou études à caractère appliqué dans des organismes comme le Centre d'études et de recherches psychotechniques (CERP, dirigé par J.-M. Faverge), placé lui aussi sous la tutelle du ministère du Travail et l'Institut national d'études du travail et d'orientation professionnelle (INETOP, dirigé par Henri Piéron) relevant de la tutelle du CNAM. Ces centres sont dotés de revues ou bulletins, du même nom, soit respectivement le *Bulletin du CERP* et le *Bulletin de l'INETOP*, auxquels il faut ajouter la revue *Travail humain*, publiée par le laboratoire de psychologie appliquée de l'EPHE, dirigé par le docteur Bonnardel. La sociologie du travail, quant à elle, apparaît au CES au cours des toutes premières années qui suivent la création de ce centre, et autour de Friedmann. Avant de décrire les diverses modalités d'action adoptées par ces acteurs pour fonder cette spécialité, nous évoquerons celles mises en œuvre par le ministère dans les mêmes années. Loin de se dérouler en parallèle à des fins spécifiques, ces actions s'entrecroisent et se réalisent au terme de coopérations entre universitaires, administration étatique et politiques.

L'ISST naît, officiellement, à partir d'une initiative conjuguée du ministère et de l'université de Paris en 1951 (5). L'idée d'un Institut des sciences sociales, consacré à la recherche sur les sociétés contemporaines, est avancée dès les années 1920-1930. Célestin Bouglé, une des personnalités qui œuvrent pour faire exister un tel projet, se réfère au modèle de l'Institut Solvay de Bruxelles (6), qui est encore, trente ans plus tard, l'un des exemples qui guident l'initiative prise par le ministère du Travail (Mazon, 1985, p. 314). La double paternité inscrite dans l'acte d'état-civil de l'ISST se traduit par une direction collégiale. La parité de composition des instances de décision (comité de direction et conseil d'administration) entre universitaires et représentants du ministère a été posée comme préalable à son fondement et constamment réaffirmée par celui-ci. Cet institut porte l'empreinte de ses instigateurs : des hauts fonctionnaires marqués par la Résistance, épris de changements, dotés de capacités d'entreprendre dans une conjoncture économique et politique favorable et disposant de la durée pour réaliser leurs projets. Au premier rang, un ministre réformateur, Paul Bacon, militant chrétien, jociste, syndicaliste CFTC, ancien directeur de l'Institut de culture ouvrière (ICO) (7), qui occupe cette fonction ministérielle (avec de courts

(5) Allocution de M. Davy, doyen de la Faculté des lettres de l'université de Paris, à l'inauguration de l'ISST (*Revue française du travail*, 1952, 7-9, pp. 13-16).

(6) Il s'agit de l'Institut de sociologie de

Bruxelles, fondé par l'industriel et philanthrope Ernest Solvay.

(7) Ancêtre du Centre de culture ouvrière, créé en 1951, lui-même à l'origine de Culture et liberté.

intervalles d'interruption) de 1950 à 1962. Homme politique d'État marquant, il a la modestie de rapporter l'œuvre sociale du ministère du Travail à cette donnée historique majeure, la Résistance : « Il fallait refaire un gouvernement, la République était à reconstruire autour de Gaulle et du programme du CNR et notamment de son programme social. Tout se résume par l'unanimité de la Libération, qui n'est qu'éphémère mais qui explique tout. Au départ, on tenait tous à la même chose, les lois sont prêtes depuis plusieurs mois, ce sont les circonstances politiques qui ont permis de faire voter telle loi par Croizat, telle autre par Mayer [...] Les républicains populaires [sa famille politique] ne sont pas les premiers au ministère à entrer en action. » (Béthouart, 1999, pp. 85-87). En 1963, il participe à la mise en place du Centre d'études des revenus et des coûts (CERC) et en est le président de 1963 à 1966. Il est, durant la même période, directeur du Centre international de perfectionnement professionnel et technique de l'Organisation internationale du travail, à Turin. Pour faire bref, on dira que la politique sociale de Paul Bacon s'articule principalement autour de deux grands dossiers : la Sécurité sociale et la participation (Chauvière, 1996).

Son engagement dans la recherche en sciences sociales apparaît comme un aspect de son action réformatrice et, singulièrement, de celle appliquée au changement des relations de travail qui sont alors, comme le dit Sellier, des relations de confrontation (Sellier, 1984). Il entend leur substituer des relations de coopération entre directions d'entreprises et organisations syndicales. Pour ce faire, il inscrit sa politique dans celle de la modernisation de la France, dessinée, aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale, avec l'aide économique américaine. Des crédits sont accordés par le Plan Marshall pour réaliser un programme de changements rassemblés autour de la recherche d'un accroissement de la productivité représenté comme le facteur central d'une économie modernisée, mais aussi de transformations politiques et sociales à faire advenir. Parmi elles, la reconnaissance des syndicats comme interlocuteurs et acteurs au sein des entreprises et des instances de concertation politique. Les institutions de productivité mises en place dans ce contexte, le Commissariat général à la productivité (CGP), le Comité national de productivité (CNP) et l'Association française pour l'accroissement de la productivité (AFAP) ouvrent un espace dans lequel le ministère du Travail peut déployer les instruments de sa politique de coopération et de participation. Parmi eux, l'envoi de missions aux États-Unis à l'intention de représentants d'organisations syndicales dites « libres », qui se sont déclarées indépendantes ou hostiles au Parti communiste, afin de connaître la place, le fonctionnement et les doctrines défendues par les syndicats américains. La création de bureaux d'études syndicales comme le Centre intersyndical d'études et de recherches de productivité (CIERP) en 1951, au retour d'une mission interprofessionnelle aux États-Unis (Boulat, 2006, pp. 448-458), le Bureau intersyndical d'études de l'industrie cotonnière (BIEC) devenu ensuite Bureau intersyndical d'études de l'industrie textile (BIEIT) et le Comité d'action pour le développement de l'intéressement du personnel à la productivité des entreprises (CADIPPE), est un autre aspect de l'action de ce

ministère envers les syndicats, qui vise à les associer à la modernisation des entreprises en faisant d'eux des interlocuteurs capables d'argumenter leurs points de vue dans les instances de négociation. L'intérêt porté par Bacon à l'éducation ouvrière, elle aussi objet de missions aux États-Unis, s'ajoute aux faits précédents. Tous expriment l'orientation d'une politique sociale qui s'est réalisée dans des institutions pérennes (8).

Simultanément, le ministère, et plus spécialement la Direction des relations du travail (DRT), s'implique, non moins activement, dans le domaine de la recherche, utilisant là aussi les possibilités offertes par la politique de productivité : des financements et des envois de mission aux États-Unis notamment. La section « Recherche » de l'ISST est ouverte, en 1954, au lendemain d'une mission consacrée à « L'enseignement des sciences sociales du travail aux États-Unis » (23 octobre-23 novembre 1953) mais qui n'a, en fait, concerné qu'une branche de celles-ci, les relations industrielles. Le ministère du Travail argumente son choix par l'intérêt qu'il porte aux centres d'enseignement et de recherche du même nom existants auprès des universités américaines, pour les services qu'ils rendent aux entreprises et aux travailleurs (9). Il annonce et énonce, à ses partenaires, son programme : changer les relations de travail dans les entreprises, les enseigner dans les universités et ouvrir celles-ci à la formation des cadres d'entreprises et des syndicats :

« Le développement des recherches et de l'enseignement relatifs aux sciences sociales du travail répond en France à une nécessité impérieuse, tant sur le plan des études théoriques que de l'aménagement des relations humaines dans le travail. Il s'agit d'un domaine encore très neuf et qui se trouve placé au carrefour des diverses disciplines qui régissent le travail de l'homme.

Il importe donc tout d'abord de coordonner les enseignements existants, de les compléter par un enseignement portant sur les aspects actuels de la sociologie et de la psychologie du travail, et d'établir une interpénétration étroite entre le théorique et le concret, en éclairant constamment l'exposé des doctrines par une confrontation des problèmes nés de la pratique.

Il importe en second lieu d'intéresser et d'associer les milieux professionnels et les milieux du travail aux recherches et études entreprises, de les tenir au courant des travaux poursuivis tant en France qu'à l'étranger, des résultats obtenus et des solutions apportées aux divers problèmes concernant le travail humain. [...] tel est l'objectif que s'est assigné l'Institut des sciences sociales du travail, créé sous l'égide du ministère du Travail et de l'université de Paris.

Les recherches et l'enseignement en matière de sciences du travail et de relations sociales ayant atteint un haut degré de développement aux États-Unis, il a paru souhaitable de procéder à une lecture attentive des méthodes utilisées et des résultats déjà acquis, en vue d'orienter l'action de l'Institut dans les voies nouvelles ouvertes par les expériences effectuées. » (10).

(8) Parmi elles, les lois sur le congé d'éducation ouvrière et les Instituts du travail dont il soutiendra la création (Tanguy, 2006).

(9) Lettre du 11 juin 1953 de la sous-direction des Relations professionnelles au ministre des Affaires économiques, président du Comité national de productivité (AN 76 0121, art. 127).

(10) Document intitulé : « Mission Enseignement des sciences sociales du travail », non daté, sans indication de destinataire mais figurant dans les pièces justificatives de cette mission, vraisemblablement adressé au Comité national de productivité et aux autorités américaines pour agrément (même source).

Comme toute innovation, celle-ci est justifiée par ses auteurs sur le mode de la nécessité sociale. En France, ce domaine de recherche se réduit, est-il dit, à quelques initiatives dispersées : au CES, à l'EPHE, à l'Institut de psychologie, à l'Institut des sciences politiques. Des écoles techniques, qui s'adressent aux futurs cadres techniques, commerciaux et administratifs, sont ajoutées à ce tableau : le Centre de préparation à l'administration des affaires créé par la Chambre de commerce de Paris, les cours organisés par la Commission générale de l'organisation scientifique du travail (CEGOS), l'École d'organisation scientifique du travail (EOST) fondée par le Comité national de l'organisation française (CNOF), ainsi que les Centres d'éducation ouvrière. D'emblée, le ministère décide d'accorder à l'ISST une subvention annuelle, à laquelle s'est ajouté, de 1955 à 1962, un financement très élevé du CGP. Adossé au dispositif d'« actions sociales » du CGP, l'ISST a, très vite, pu offrir aux jeunes chercheurs du CNRS en manque d'espace et de reconnaissance des conditions de travail, des terrains et des interlocuteurs demandeurs de connaissances. De fait, on va le voir, cet institut abrite de prime abord des chercheurs du CES qui tentent de faire exister un nouveau domaine d'investigation à la sociologie : le travail. Ainsi rapidement évoqué, l'intérêt des autorités américaines pour soutenir financièrement un centre de recherche empirique en sciences sociales n'est pas sans rappeler les circonstances et la manière dont la fondation Rockefeller a participé à l'avènement de centres spécialisés dans des recherches empiriques et quantitatives sur la vie économique et sociale contemporaine, loin des études théoriques menées dans les facultés : centres qui préfigurent la V^e section de l'EPHE (Mazon, 1985).

Des hauts fonctionnaires engagés dans l'action réformatrice

Le ministère du Travail n'est pas une entité, et le ministre, aussi entreprenant et influent soit-il, n'agit pas seul. La politique de recherche qu'il impulse, dans les années 1950, résulte d'une conjonction entre des ressources, fournies par les fonds américains, et la réunion de hauts fonctionnaires, dotés d'une autorité incontestée auprès de leurs chefs et sous-chefs de bureau, eux-mêmes fortement engagés dans l'action réformatrice. Les attributions de la DRT et leur répartition entre différents bureaux dirigés par des personnalités associées, à un titre ou un autre, à la direction et au fonctionnement de l'ISST sont autant d'illustrations de l'engagement de ce ministère dans un programme de changement de relations professionnelles qui intègre l'enseignement et la recherche en sciences sociales.

Olga Raffalovich représente et exerce l'autorité du ministère sur l'ISST depuis sa création jusqu'à sa disparition. Sa participation à la Résistance, son entrée dans l'administration du ministère aux côtés d'Alexandre Parodi (père des grilles de classification professionnelle), et les qualités acquises durant ces expériences lui ont conféré considération et confiance qui lui ont permis, bien que directeur adjoint (le masculin est alors de rigueur, même lorsque le

poste est occupé par une femme), d'assumer le pouvoir de décision durant un quart de siècle (11).

Yves Delamotte joue lui aussi, et directement, un rôle central dans la mise en place de l'ISST et son fonctionnement quotidien durant près de quinze ans. Né en 1922, diplômé de l'ENA, contrôleur général de la Sécurité sociale, détaché en qualité d'administrateur civil de 1955 à 1968, années durant lesquelles il est secrétaire général, puis ensuite directeur de l'institut. Il finit sa carrière comme professeur de droit du travail et de la Sécurité sociale au CNAM, emploi précédemment occupé par Doublet qui fut directeur général de la Sécurité sociale. Sa carrière atypique se déroule à l'intersection de celle d'un haut fonctionnaire et d'un entrepreneur universitaire, faite de séquences alternant entre le ministère du Travail et les institutions d'études ou de recherches. Cette double appartenance, l'intérêt qu'il portait aux États-Unis (où il a séjourné en 1951-1952 avec sa femme, qui était américaine) ont favorisé son implication dans une politique ouverte sur ce pays et sur des perspectives de recherche qui y étaient développées. Selon lui, « l'idée de créer un centre de recherche sur les problèmes du travail venait d'Olga Raffalovich, qui a vu très tôt, dans les fonds Blair Moody, l'occasion de réaliser cette idée » (12). Sa participation en tant que secrétaire, en 1953, à la mission « Enseignement des sciences sociales aux États-Unis » affermit ses liens avec les universitaires ainsi que sa position dans le département des Relations du travail. Homme du ministère, Delamotte obtient la confiance et la coopération de Friedmann et de Stoetzel, avec qui il administre l'ISST, en tant que secrétaire général, jusqu'en 1968. Parmi ses publications, on citera *Le recours ouvrier dans une entreprise américaine. Un aspect de l'action syndicale aux États-Unis : la défense des réclamations individuelles, étude menée dans une grande entreprise de Californie* (1966), qui illustre bien ses centres d'intérêt. Friedmann est l'autre figure cardinale de l'ISST, où il exerce, parallèlement à toutes ses autres fonctions (que nous verrons plus loin), une influence décisive dans le CA dont il est membre et, plus généralement, dans la définition et la mise en œuvre du programme de recherche de cet institut. La réunion de ces individualités occupant des positions d'autorité au sein de milieux différents, dans une conjoncture économique et politique favorable aux innovations, a permis le

(11) D'origine russe, née en 1906 (arrivée en France en 1910), diplômée de l'École nationale des langues orientales et de l'École libre des sciences politiques (section économie et financière), titulaire du brevet du Centre des hautes études administratives (CHEA), elle participe à la Résistance, et à partir de 1941 au CNR. Elle est chef de cabinet du ministre du Travail Alexandre Parodi de 1944 à 1945 et nommée directeur-adjoint en 1946. Ses supérieurs hiérarchiques soulignent, tout au long de sa carrière, « une intelligence très pénétrante, animée d'un sens social très élevé, parfaitement apte à résoudre les questions compliquées [...] un haut fonctionnaire d'une qualité exception-

nelle, rare sens du service public. Je n'ai guère rencontré jusqu'à présent (tant au ministère qu'ailleurs) d'agent réunissant avec autant d'équilibre d'aussi rares qualités. » (dossier O. Raffalovich, AN 19780277, art. 90). Pour une analyse des carrières des administrateurs civils du ministère du Travail, voir Bodiguel (2007).

(12) Avant de s'orienter vers des études juridiques et administratives, il a suivi le cours de sociologie de Maurice Halbwachs à la Sorbonne en 1941-1942, et publié, en 1953, sous un nom d'emprunt, un article dans la revue *Esprit*, où il rencontre Crozier (extrait d'un entretien avec l'auteur, réalisé le 24-01-2004).

développement d'un réseau de relations étendu et stable qui a ancré durablement ces innovations dans la réalité.

Instituer des relations entre recherche et entreprises

À côté des aspects les plus visibles de l'action du ministère du Travail en faveur de l'établissement d'une sociologie du travail en France (création d'une institution offrant des financements, des locaux, des terrains et des emplois), d'autres sont, on l'a dit, restés méconnus : l'orientation des recherches et la constitution de réseaux de relations avec des grandes entreprises. Tout comme les chercheurs en exercice au CNRS, le ministère se tourne vers les États-Unis, où les conditions nécessaires à l'affirmation d'une sociologie du travail sont déjà réunies. C'est ainsi qu'à côté des missions spécifiquement destinées aux syndicats, il organise des missions de recherche où sont réunis des chercheurs, des syndicalistes, des patrons ou des directeurs du personnel de grandes entreprises, afin de favoriser leur interconnaissance et leur adhésion à son projet de rapprochement entre universités et entreprises (13). À cette date, l'expérience américaine apparaît comme une source d'inspiration incontournable et un guide d'action en matière de types de formations à mettre en place, de programmes à concevoir, de publics auxquels s'adresser et de relations à tisser entre universités et entreprises. De toute évidence, Friedmann a, directement ou non, et d'une manière durable, collaboré au choix des universités et des centres de recherches retenus dans la majorité de ces missions. Son rôle de passeur est parfois explicitement mentionné, lors des journées d'études préparant les missionnaires, signe d'une légitimation académique revendiquée par le ministère (14).

Ce programme a laissé ses empreintes dans les modalités de fonctionnement de l'ISST et des recherches qui y ont été menées. Les cinq missions de recherche envoyées par le ministère du Travail aux États-Unis, entre 1953 et 1958, portent toutes sur les relations industrielles examinées sous leurs différents aspects : l'organisation et le fonctionnement des centres spécialisés dans leur enseignement et la recherche, les acteurs qui les définissent (organisations

(13) Les missions de recherche aux États-Unis organisées par le ministère du Travail obéissent toutes à un même programme qui donne lieu à une diversité de réalisations. Décidées par l'entourage proche du ministre, justifiées auprès du Comité national de productivité et négociées avec lui avant d'être soumises au contrôle et à l'agrément des autorités américaines, elles sont organisées au terme d'un long travail de préparation qui comprend : le choix du thème de la mission, des institutions universitaires, des usines, des organisations syndicales à rencontrer ; la composition des missions, la sélection des missionnaires, « des personnes hors de tout soupçon d'adhésion à des organisa-

tions d'inspiration marxiste », à partir de curriculum vitæ comportant un grand nombre d'informations sur les individus eux-mêmes, sur leurs ascendants, leurs motivations, leurs attentes et l'usage possible qu'ils feront des observations recueillies à leur retour de mission. Les faits restitués ici proviennent de l'exploitation de ces *biography data*, des rapports de préparation et d'exécution de ces missions versés aux archives.

(14) Note sur l'étude des relations humaines dans l'industrie aux États-Unis, sans date, classée dans les documents de préparation à la mission du même nom (AN 76 0121, art. 127).

syndicales et management des entreprises). À l'origine, elle inclut, on l'a dit, les principales catégories de publics concernés par la création de l'institut, conformément aux engagements du ministre auprès du CGP et des autorités américaines. Cette composition est plus ou moins respectée dans les trois premières missions, mais les deux dernières ne comportent plus que des chercheurs. La présence de syndicalistes a été exigée par les autorités américaines, qui ont d'emblée érigé en principe l'association des syndicats de salariés à la modernisation de la France et assorti ce principe d'un budget propre (Cristofalo, 2008) (15).

Ce type de missions paraît alors propice à l'établissement de liens d'interconnaissance entre des individus occupant des positions d'autorité et œuvrant dans des lieux séparés. Les âges, statuts, fonctions assumées et thématiques explorées par les chercheurs membres de ces missions sont autant d'attributs qui caractérisent une génération de diplômés formés dans diverses disciplines universitaires qui vont « faire de la sociologie », ou plutôt de la psychologie-sociologie, dans des instituts spécialisés ou des bureaux d'études d'entreprises ou de syndicats. Ces missions ont contribué à faire connaître auprès d'un public élargi les spécialistes des relations industrielles et leurs publications. Un corpus d'auteurs et de travaux est ainsi diffusé, entre autres par les publications de l'Agence française pour l'accroissement de la productivité (AFAP), parmi lesquels : Harbison, professeur à l'université de Chicago (invité par le ministère du Travail pour préparer le canevas des missions), le professeur Floyd Mann, le docteur Lickert de l'université d'État du Michigan (Ann Arbor), les professeurs Bales, Brunner, Bennis et Shepard de la *Harvard Business School*, les professeurs Myers et Bavelas du *MIT*, les professeurs Bakke et Argyris de l'université de Yale et le Docteur Alex Bavelas de la *Bell Telephone Company*. Les missions ont également participé à diffuser les expériences d'organisations phares en matière de relations humaines, comme la *General Electric*, la *Bell Telephone Company* où le docteur Alex Bavelas dirige un service de recherche, la *Detroit Edison Company* où se trouve le professeur Floyd Mann et d'autres, moins renommées mais tout aussi exemplaires au regard des liens organiques développés avec des institutions de recherche, de l'instauration d'un service d'études en leur sein et de relations contractuelles établies avec les organisations syndicales. L'approche « relations industrielles », qui s'est définie à partir des problèmes que les entreprises ont rencontrés dans la mise en œuvre de leur politique d'accroissement de la productivité et de changement d'organisation du travail, a fait de celle-ci le lieu naturel d'observation et d'action sur les problèmes du travail. Le primat ainsi accordé à l'entreprise a pu progressivement s'imposer dans l'analyse sociologique où elle est devenue une unité d'analyse centrale.

Si les rapports publiés et diffusés par l'AFAP sont le plus souvent de type apologétiques, les comptes rendus rédigés par les missionnaires se présentent plutôt comme des récits descriptifs où une liberté d'expression se manifeste

(15) Voir aussi « Les missions sociales de productivité dans les années 1950 : une tentative pour importer en France une fonction d'expertise syndicale », *Travail et emploi*, 2008, 116.

sur un fond d'accord concernant les objectifs et le bien-fondé de ces missions. L'une des découvertes les plus partagées par les groupes de mission concerne le caractère nécessairement pluridisciplinaire des relations industrielles. L'étude des relations entre patrons, cadres, ouvriers et syndicats exige, est-il dit, de combiner différentes disciplines, la psychologie, la sociologie, l'économie politique et le droit, sciences qui ont chacune leurs méthodes. Une liaison, non moins impérative, entre l'enseignement et la recherche est le deuxième caractère souligné dans ces rapports. L'intégration dans un même lieu de programmes d'enseignement distincts destinés à des étudiants, des cadres d'entreprises et des syndicalistes est une autre caractéristique commune à ces centres. Autant d'éléments qui ont inspiré le tracé des instituts que le ministère entreprend d'édifier : des instituts rattachés à des universités, pluridisciplinaires et intégrant l'enseignement et la recherche. L'élargissement de leur public, à l'origine circonscrit aux conseillers du travail, aux étudiants et aux syndicalistes, s'est progressivement effectué dans la seconde moitié des années 1950.

L'examen des missions de recherche nous montre un aspect de la fabrication d'une politique du ministère dans ce domaine. Elle induit une hiérarchie des thématiques relativement à des critères de recevabilité politique et financière. Pour autant, elle n'implique pas, nous allons le voir, une formulation convenue, préformatée des questions à investiguer. Les chercheurs y ont trouvé les conditions pour apprendre et exercer leur métier et, ce faisant, réaliser leur ambition : établir une sociologie empirique.

Former une communauté pour construire une discipline

Dans le même temps, une poignée de chercheurs du CNRS, intéressés par les problèmes du travail, se rassemblent autour de ce projet : faire advenir une sociologie spécialisée sur le travail, dans et autour du CES. Cette entreprise mobilise deux générations : d'abord, des quadragénaires comme Friedmann et Naville, qui rejoignent le CNRS au terme de parcours très éloignés et avec des visions très différentes de la nouvelle discipline à créer. Mais tous les deux partagent une même croyance : le travail représente, à ce moment de l'histoire, le domaine à explorer pour rendre compte des structures sociales dans leur globalité et leur évolution. Ils prolongent ainsi, en le déplaçant, le raisonnement de Durkheim, qui posait au début du XX^e siècle la religion comme « matrice des faits sociaux » (16). Ces deux quadragénaires s'entourent de trentenaires provenant, les uns (en petit nombre), de la prestigieuse École normale supérieure, les autres, en majorité, des universités, où ils ont suivi des socialisations intellectuelles diverses allant de la philosophie au droit en

(16) « De *L'Année sociologique* va se dégager une théorie qui, exactement opposée au matérialisme historique si grossier et si simpliste

malgré sa tendance objectiviste, fera de la religion, et non plus de l'économie, la matrice des faits sociaux. » (Besnard, 1998).

passant par l'histoire et la psychologie, voire d'individualités dont l'expérience sociale supplée aux diplômes, et les font travailler sous leur tutelle.

Dans cette aventure scientifique, Friedmann a pris de l'avance sur Naville, tout d'abord par sa formation aux côtés de Célestin Bouglé dans le Centre de documentation sociale (Mazon, 1985), mais aussi en prenant connaissance, lors de deux séjours aux États-Unis, de la sociologie américaine déjà parvenue, par ses institutions d'enseignement et de recherche, ses associations et ses revues, à une certaine maturité. En focalisant l'attention sur les textes écrits (ouvrages, articles), la fondation de la sociologie du travail en France a pu être présentée comme une entreprise intellectuelle cohérente, planifiée, obéissant à un programme dont le maître d'œuvre était Friedmann. À l'examen des faits, elle s'avère beaucoup plus pragmatique, faite d'actions, diversement orientées, menées par des individus réunis par une même volonté de créer un territoire d'investigation et par un même intérêt pour le monde du travail, vu comme sujet de l'histoire.

Faire reconnaître un besoin de connaissances et conquérir des débouchés

Lors du deuxième congrès de l'Association internationale de sociologie (AIS), tenu à Liège en 1953, Friedmann et Tréanton dressent un inventaire des institutions et des productions en sciences sociales en France. Ils déplorent que l'université ne forme pas de sociologues, mais seulement des « psychologues », des « géographes », des « historiens » et des « philosophes », licenciés ou agrégés. Ils désignent la démographie et son organisme de recherche, l'Institut national d'études démographiques (INED), qui occupe alors une cinquantaine de chercheurs, comme un exemple de réussite par l'équilibre établi entre recherches « pures » et « appliquées ». Le CES, lui, laisse à sa quarantaine de chercheurs la possibilité de travailler sans aucune préoccupation pratique, immédiate ou lointaine, mais il n'ouvre pas de véritable carrière professionnelle dans la recherche ni l'enseignement. Seuls quelques instituts de recherche spécialisés en sociologie économique (comme l'Institut des sciences économiques appliquées, dirigé par Perroux), urbaine ou rurale (les premières études urbaines sont menées à l'initiative de l'administration de l'Urbanisme, de la Reconstruction et de l'Aménagement du territoire) offrent quelques débouchés (Friedmann et Tréanton, 1954). Les deux auteurs interprètent cette situation en termes de « retard » relativement à d'autres pays qui ont su, plus tôt, « utiliser les sciences sociales pour les appliquer à leurs problèmes nationaux ». La responsabilité en revient « aux pouvoirs publics et aux milieux d'affaires, parce qu'il existe en France, plus qu'ailleurs (et particulièrement plus que dans les pays anglo-américains), une frontière psychologique entre les hommes d'action et les hommes de science, entre les praticiens et les chercheurs ». Quelques années plus tôt, Friedmann (1948, p. 162) s'en prenait déjà à l'État français, qui n'avait pas compris, ce qui était manifeste ailleurs, aux États-Unis spécialement, que « *science pays* », « la science paie ».

Les premiers chercheurs du CES se présentent ainsi sur la scène scientifique internationale comme des porte-parole du développement nécessaire des sciences sociales, et notamment de la sociologie, pour résoudre les problèmes sociaux. C'est en professionnels d'une science utile qu'ils préconisent de remédier à ce « retard » en programmant un enseignement de sociologie au lycée, dans les grandes écoles (d'ingénieurs et de l'administration) où se forment les dirigeants et, bien évidemment, dans les universités. Ce plaidoyer pour une science délibérément associée à l'action, en rupture avec celle enseignée aux marges de l'université, révèle l'état d'esprit des premiers chercheurs qui vont rapidement devenir des acteurs de la politique de recherche du ministère du Travail.

C'est également sous l'angle du « retard » à rattraper que François Bourricaud (1983) évoque le contexte dans lequel les premiers sociologues se mobilisent pour faire advenir les conditions matérielles et intellectuelles aptes à faire reconnaître la nécessité de leur activité et de son développement, et il rappelle que, pour la plupart des chercheurs des années 1950, « les sciences sociales ont une patrie : les États-Unis. L'apprentissage des techniques et des méthodes d'enquête, et par là même du métier de sociologue et de psychologue, passe par un séjour aux États-Unis rendu possible grâce aux bourses accordées par les Fondations Ford, Rockefeller et Fulbrigt ». Touraine qualifie la situation dans laquelle il commence sa carrière par cette formule lapidaire : « C'était le Far West, tout était à faire, la sociologie c'était l'Amérique. » (17).

Que les États-Unis aient fourni une source d'inspiration à la psychologie d'abord, puis à la renaissance de la sociologie après-guerre est maintenant chose connue (18). D'autres ont montré les formes et modalités d'emprunts que les principaux auteurs ont utilisées durant leurs carrières (Gurvitch, Stoetzel), y compris les sociologues du travail (Martin et Vannier, 2002). On dispose ainsi d'un panorama des relations entre auteurs américains et français et des théories que ces derniers ont élaborées en résonance ou en opposition avec les premiers. Nous voudrions ici restituer les conditions sociales et politiques dans lesquelles cette connaissance de la sociologie américaine s'est réalisée ainsi que les fins poursuivies par les différents acteurs de ce « commerce des idées ». Plus spécifiquement, il nous paraît essentiel de faire ressortir l'apport du ministère du Travail dans cet échange scientifique parallèlement à, ou conjointement avec, la communauté des chercheurs du CNRS.

(17) Entretien avec l'auteur le 13/07/2007.

(18) Friedmann et Tréanton donnent deux indicateurs pour apprécier le rayonnement de cette discipline aux États-Unis : « En dix ans, l'*American sociological society* est passée de

1 500 à 4 000 membres. Le nombre des Ph. D. de sociologie délivrés annuellement par les universités s'élève à 140, contre 15 avant la guerre. Les débouchés professionnels s'accroissent en proportion. » (1954, p. 232).

Délimiter et occuper un territoire pour faire science

Si les États-Unis sont alors le seul pays où la sociologie du travail existe, sous la forme englobante de la sociologie industrielle, et dispose d'un corpus de recherche qui se diffuse en Europe, cette diffusion exige des agents et des moyens. Friedmann a, dès l'entre-deux guerres (1948, pp. 150-166), pris connaissance de ce monde scientifique et en a rapporté des résultats d'enquête, des méthodes, une carte des réseaux d'institutions et de chercheurs qui sous-tendent la perspective développée dans les deux ouvrages, *Problèmes humains du machinisme industriel* et *Où va le travail humain ?*, qui ont été de « véritables révélations » pour la génération qu'il recrute et encadre (19). Les premiers travaux qu'il entreprend puisent leur inspiration dans cet ensemble de connaissances institutionnelles et intellectuelles.

L'un des premiers actes, pour faire exister une nouvelle discipline, consiste à lui définir un territoire et à réunir les matériaux et les outils adaptés (Besnard, 1998). L'ouverture par Friedmann, à la fin des années 1940, d'une section « Sociologie du travail » dans *L'Année sociologique*, à l'époque la plus prestigieuse revue académique de par sa filiation et son ambition à couvrir tout le champ sociologique, témoigne de cette volonté d'édifier un domaine de recherche autonome (20). Elle représente, d'une certaine manière, l'acte de naissance de cette branche de la sociologie.

La formule adoptée, deux mémoires originaux et de nombreux comptes rendus de revues ou d'ouvrages français ou étrangers, exprime à elle seule l'esprit de l'entreprise : construire un domaine de recherche (21). Ces comptes rendus, appelés « Analyses », occupent la plus grande place, environ les quatre cinquièmes des volumes. Tous les chercheurs du CES d'abord, et de l'ISST à partir de 1953-1954, participent à cette entreprise en réalisant des dizaines de recensions d'ouvrages, dont plus de la moitié sont d'origine américaine. Isambert-Jamati (alors stagiaire de recherche au CNRS) évoque sa participation à la première livraison de cette nouvelle section de *L'Année sociologique* (comptes rendus de seize ouvrages et de vingt articles de revues, soit un peu plus de quarante pages de texte) : « Il y avait là une sorte

(19) Propos tenus par Touraine et Tréanton (entretiens cités).

(20) Friedmann publie dans le premier numéro de la troisième série de *L'Année sociologique*, qui suit la Seconde Guerre mondiale, un mémoire : « *De quelques incidences psychologiques, sociales et morales dans l'évolution contemporaine des métiers industriels* » et introduit une nouvelle section « Technologie » (qui était une composante de la section « Divers » existant en 1925). Elle est rebaptisée « Sociologie du travail » dès le numéro suivant, et placée sous la direction de Naville en 1953.

(21) Lévy-Bruhl le rappelle dans l'*in*

memoriam écrit à la mort de Mauss : « Mauss a dispersé une grande partie de sa science et de sa pensée dans les très nombreux comptes rendus écrits par lui dans *L'Année*. Il considérait que ces comptes rendus devaient être tout autre chose que des analyses ou même des jugements critiques, mais, autant que possible, des éléments constructifs. C'est à *L'Année sociologique* qu'il a donné le meilleur de lui-même, et c'est en continuant cette œuvre dans l'esprit qui a été le sien que nous croyons rendre le meilleur hommage au maître et à l'ami disparu. » (*L'Année sociologique*, 1948-1949, pp. 1-4).

d'obligation non formulée, payant "le privilège" d'être chercheur au CNRS. » (1998, p. 247).

Le découpage en rubriques, dont les intitulés varient quelque peu d'un volume à l'autre, laisse voir que la délimitation du nouvel espace à explorer et sa structuration en problèmes à traiter se réalisent en « braconnant » aux frontières de la psychologie, de la démographie et de l'économie. L'objectif premier, rappelle Friedmann, est de montrer l'effort international déployé par la sociologie du travail afin de comprendre et expliquer les problèmes humains de l'industrie. C'est pourquoi il néglige volontairement les périodiques spécialisés tels que l'*Industrial and labor relations review* ou *Le travail humain*, au profit des traductions de travaux étrangers, ou des contributions originales françaises et étrangères dispersées dans certaines publications d'intérêt général, parmi lesquelles il cite la revue *Hommes et techniques* (publiée par la CEGOS). Lorsqu'il prend la responsabilité de cette section dans le volume daté 1953-1954, Naville réaffirme le même point de vue : constituer un public intéressé par les résultats de recherche et identifier les revues susceptibles de les diffuser comme *Technique, art et science*, *Revue française du travail* (revue du ministère du Travail), *Revue internationale du travail* (publiée par le BIT), *Esprit*, *Les temps modernes*, etc.

Le noyau actif de la sociologie du travail au milieu des années 1950

Si l'on retient le volume daté 1953-1954 comme repère, parce que correspondant à la création de l'institution qui nous intéresse, on constate que les soixante pages d'analyses publiées dans la section « Sociologie du travail » ont été rédigées par treize chercheurs : M. Crozier (docteur en droit, chargé de recherche CNRS), Y. Delamotte (secrétaire général de l'ISST), G. Friedmann (comité directeur du CES), J. Gauthier (attachée de recherche, CNRS), V. Isambert-Jamati (attachée de recherche, CNRS), F. Jodelet (chercheur, ISST), G. Lajoinie (organisateur-conseil), B. Mottez (chercheur, ISST), P. Naville (maître de recherche au CNRS), J.-D. Reynaud (agrégé de l'université, attaché de recherche, CNRS), A. Touraine (agrégé de l'université, chargé de recherche, CNRS), J.-R. Tréanton (docteur en droit, chargé de recherche, CNRS), B. Sternberg-Sarel (CNRS) ; soit une liste de noms qui désigne la communauté des chercheurs œuvrant sur les questions du travail. Parmi eux, trois sont attachés à l'ISST (Delamotte, Jodelet, Mottez), quatre autres lui sont liés à des titres divers (Friedmann [membre du CA], Crozier, Reynaud et Tréanton y réalisent leurs recherches). La quasi-totalité y enseigne. Autant d'indices qui attestent des liens existant entre cette institution et la communauté des chercheurs spécialisés dans ce domaine, alors qu'elle vient d'être créée, et signe qu'elle puise ses ressources dans le personnel CNRS.

À côté des chercheurs se trouvent des hommes, alors appelés organisateurs, amis de Friedmann, qui ont parfois la responsabilité de sous-rubriques comme J. Lobstein, secrétaire général du CNOF, G. Lutfalla, administrateur général de l'École nationale d'organisation économique et sociale, et Guy

Lajoinie, d'abord intervenant à la CEGOS puis dans diverses organisations, dont le CUCES. Pour édifier son domaine d'activité, Friedmann collabore donc avec des praticiens soucieux d'une réflexion sur leur action afin, dit-il, de réunir toutes les tentatives de compréhension des transformations en cours qui font apparaître le travail comme la question sociale cardinale des sociétés industrielles.

Davy, professeur de sociologie à la Sorbonne, directeur de l'ISST, responsable de la première et capitale section « Sociologie générale et morphologie sociale » de *L'Année sociologique*, rendant compte de *Sociology of work*, de Caplow, formule cette conviction dans les termes suivants : « Faire une analyse de l'homme au travail, c'est-à-dire dans sa fonction essentielle [...] c'est non seulement son rôle dans la société qui se trouve par là déterminé, mais aussi la structure et la fonction de la société elle-même. [...] ce qu'il faut d'abord étudier c'est le travail lui-même sans se laisser entraîner dans des domaines cependant connexes comme celui de la sociologie industrielle. » (dans *L'Année sociologique*, 1953-1954, p. 153). Pour cette génération, le travail est donc perçu, on l'a dit, comme la matrice des faits sociaux.

La sociologie américaine : source d'inspiration et de différenciation

Ces entrepreneurs entendent également inscrire leur action dans un espace mondial et constituer un système de références intellectuelles pour ceux qui entrent dans la profession. Une forte proportion des ouvrages répertoriés et analysés sont, en effet, d'origine étrangère et principalement anglo-américaine. Parmi eux, on retiendra la présentation faite par Friedmann de la recherche menée sur les problèmes d'industrialisation par le « *Four University research project on the labor problem in economic development* », auquel participent les universités de Californie (Berkeley), Chicago, Harvard et le *Massachusetts Institute of Technology*, représentés respectivement par Kerr, Harbison, Dunlop et Myers (22). Représentants les plus en vue des « relations industrielles », ces auteurs et universités ou centres de recherche dans lesquels ils travaillent figureront invariablement dans les divers comptes rendus des missions de recherche envoyées par le ministère du Travail aux États-Unis.

Plus généralement, on soulignera la diffusion donnée aux études menées sur les relations de travail à l'intérieur de quelques grandes entreprises américaines mais aussi dans les restaurants, ou encore celles portant sur les conflits et les syndicats, par Friedmann lui-même dans ses ouvrages et dans les

(22) Friedmann souligne les prémices qui orientent cette étude comparative financée par la Fondation Ford : « Dans la théorie traditionnelle, il n'y a qu'un unique "enfant", le mouvement ouvrier, auquel a donné naissance un seul "parent", le capitalisme. Mais en

réalité... il peut y avoir plusieurs sortes de "parents" dans le processus d'industrialisation, considéré dans son sens large, et plusieurs sortes d'"enfants", outre les mouvements ouvriers. » (*L'Année sociologique*, 1952, pp. 486-488).

articles qu'il publie sur les mêmes sujets : dans les *Annales*, d'une manière argumentée, ou dans la *Revue française du travail* ou d'autres supports, d'une manière plus vulgarisée. Les comptes rendus faits par les jeunes chercheurs qui l'entourent révèlent combien les recherches importées et analysées par Friedmann ont façonné les points de vue de la génération arrivée à la sociologie à la fin des années 1940 ou dans les années 1950. De la lecture qu'ils font de *Problèmes humains du machinisme industriel* (23), ils tirent un double enseignement : les études regroupées sous l'étiquette relations industrielles fournissent des bases méthodologiques précieuses mais, par leur tendance à tout réduire à l'interpsychologie, elles ne permettent pas d'évaluer l'influence globale des facteurs sociaux généraux sur le travail. Deux ans plus tard, exécutant le même exercice à propos d'« *Où va le travail humain ?* » (24), Touraine développe, dans des termes similaires, une critique des laboratoires de « sciences sociales » d'Harvard et de Chicago et de leurs relations avec les « *personnel departments* » des grandes entreprises américaines.

Ces chercheurs s'intéressent pourtant aux expériences des organismes de conseil et d'organisation français et, notamment, au plus important et au plus influent d'entre eux, la CEGOS (25). L'attention portée aux psychosociologues d'entreprise témoigne des conditions dans lesquelles les chercheurs du CNRS s'emploient à définir les cadres de leur activité relativement à ceux qui s'établissent aux États-Unis : les sociologues américains appliquent leurs études aux entreprises dont ils doivent résoudre certains problèmes, alors qu'il importe, selon eux, de comprendre, reformuler et expliquer ces mêmes problèmes, sans visée thérapeutique, à l'échelle d'une société et non plus d'une entreprise.

Cette revue de littérature fait apparaître le travail réflexif et collectif, pourrait-on dire, qui participe à édifier une norme de production scientifique. Ce travail se réalise à partir de l'examen des grands courants de la sociologie industrielle aux États-Unis, objet de débats le plus souvent exprimés en termes d'oppositions binaires : à propos des objets (relations dans l'entreprise ou structures sociales la dépassant) et des fonctions de la recherche (intelligibilité, théorie critique ou appliquée, remédiation aux problèmes sociaux). Bourricaud, comme d'autres, souligne que le regard porté sur la sociologie américaine et les emprunts qui en sont faits donnent lieu à des débats controversés. En somme, si la sociologie américaine a été source d'inspiration et d'apprentissage, elle a également fourni aux sociologues français les outils

(23) « Problèmes humains du machinisme industriel », compte rendu rédigé par F. et V. Isambert (*L'Année sociologique*, 1940-1948, tome 2, pp. 779-781).

(24) « Où va le travail humain ? », compte rendu rédigé par Touraine (*L'Année sociologique*, 1949-1950 [publié en 1952], pp. 419-423).

(25) Touraine, qui ne cesse de manifester critiques et réserves à l'égard des pré-supposés qui sous-tendent les courants les plus

développés aux États-Unis, consacre une rubrique « Méthodologie » à la discussion de trois conférences du bureau de Psychologie industrielle de cet organisme (dont une de Jean Dubost, qui a été retenu par le ministère du Travail pour participer à une mission de recherche aux États-Unis, mais dont la candidature a été refusée par les autorités américaines) (*L'Année sociologique*, 1948-1949, pp. 451-455).

pour penser avec et contre elle. Les nombreux comptes rendus d'ouvrages publiés dans *L'Année sociologique* d'abord, dans les premiers numéros de *Sociologie du travail* ensuite, en témoignent. La création par Gurvitch, en 1956, de l'Association internationale des sociologues de langue française s'effectue dans cette lutte contre l'emprise américaine dans les sciences sociales (26).

Les jeunes chercheurs du CNRS travaillant aux côtés de Friedmann distinguent donc les méthodes élaborées par les chercheurs américains des perspectives sur le monde social qu'ils adoptent. On comprend alors que ces jeunes chercheurs admiratifs des moyens dont disposent leurs collègues américains et des conditions d'accès aux entreprises aient pu voir dans la création de l'ISST des possibilités de déployer leur activité à une plus grande échelle. Cette adhésion a pu se faire en connaissance ou méconnaissance des objectifs visés par le ministère : une recherche appliquée qui puisse contribuer au dialogue entre directions d'entreprises et syndicats.

La prééminence d'une figure tutélaire

La notoriété acquise par Friedmann ne se définit pas par ses seules œuvres intellectuelles. Elle tient tout autant à sa qualité de « découvreur » comme le dit Touraine. De par les positions qu'il occupe alors, Friedmann, membre du comité directeur du CES, titulaire d'une chaire d'études à l'EPHE (à partir de 1949) où il anime un séminaire rassemblant tous les chercheurs spécialisés dans le domaine du travail, enseignant à l'Institut d'études politiques, a pu non seulement rassembler autour de lui toutes les « forces vives » concernées, mais aussi leur ouvrir des espaces de mobilités et d'interconnexion. Chef d'orchestre de la communauté des sociologues français du travail, président de l'AIS en 1956, il apparaît aussi comme un penseur qui a fourni des outils pour comprendre des mouvements de la civilisation moderne. Les deux ouvrages présentés précédemment sont souvent invoqués par les hommes politiques et, en l'occurrence, par le ministre du Travail et les hauts fonctionnaires de ce ministère pour argumenter les orientations qu'ils donnent aux actions menées dans le cadre de la politique de productivité. Ce professeur d'histoire du travail au CNAM, où il rencontre dirigeants et salariés des entreprises, a su développer un cadre d'analyse qui fournissait une formulation extensive et synthétique des problèmes sociaux du moment, en résonance avec les attentes de divers milieux. Ceux-ci y ont trouvé une source de légitimation de leurs propres points de vue, et ont pu ainsi mieux les défendre dans des instances situées au carrefour des milieux particulièrement impliqués dans une politique de modernisation qui entendait avoir un caractère global. Les articles publiés dans la *Revue française du travail*, et dans bien d'autres

(26) Cette association groupe des sociologues et d'autres spécialistes en sciences sociales donnant une orientation sociologique à leurs travaux, quelle que soit leur nationalité, à

condition qu'ils utilisent le français pour une part notable de leur activité scientifique (Bourricaud, 1983, p. 17).

publications, journaux, organes de presse de milieux très divers, sont autant d'expressions de son rayonnement intellectuel et de son audience dans les institutions étatiques et auprès des élites économiques soucieuses de résoudre les principaux conflits industriels. Il étend son périmètre d'action et d'influence lorsqu'il est appelé par le ministère du Travail à représenter le milieu de la recherche au CA de l'ISST, dès sa mise en place en 1952, et conseille Delamotte dans l'organisation des missions de productivité envoyées aux États-Unis. Il a ainsi contribué à faire reconnaître un besoin en connaissances sociologiques auprès des milieux administratifs et professionnels et, ce faisant, à créer un public dont il déplorait l'inexistence au Troisième congrès mondial de sociologie.

De fait, il anime avec Reynaud, qui en était le secrétaire, un groupe de sociologie industrielle qui rassemble, une fois par mois, les premiers chercheurs du CNRS préoccupés par les questions du travail et les responsables du personnel des grandes entreprises de la région parisienne. Ces derniers ont appris, au contact des premiers, à questionner l'organisation du travail, les conditions d'exercice de celui-ci, sa rémunération, à montrer et argumenter la nécessité de changer l'ordre existant pour des raisons d'efficacité et d'évitement des conflits et à instaurer des procédures de dialogue avec les syndicats. On comprend ainsi que des directeurs du personnel aient pu citer la revue *Sociologie du travail* parmi les lieux et moyens de formation dont ils disposaient avant la création des institutions spécialisées dans cette tâche (Tanguy, 2001). Guy Lajoinie est l'une de ces figures qui ont appris auprès de Friedmann et Reynaud les postures intellectuelles préalables à une recherche appliquée et à une intervention dans l'entreprise. Il évoque cet apprentissage « un cours du soir, le séminaire de sociologie industrielle, inventé en dehors de toute orthodoxie universitaire par le directeur du CES [...] Sans distinction d'origine, le philosophe, l'historien et le juriste s'asseyaient autour de la table, entre l'ingénieur, l'organisateur et le chef du personnel. L'enseignement mutuel était la règle et chacun découvrait naïvement ses ignorances. C'était le règne de la bonne volonté, du questionnement inlassable, de l'étonnement et, vraiment, de la recherche. » (Lajoinie, 1973, p. 197).

À ce stade de notre investigation, on peut dire que la notoriété intellectuelle de Friedmann tient largement autant à son rôle d'entrepreneur universitaire qu'aux modes d'analyses développés dans ses recherches d'après-guerre, qui n'offraient pas l'équipement théorique et technique permettant de les répliquer. Ainsi considéré dans son activité institutionnelle, Friedmann apparaît sous une face très différente de celle du théoricien « du travail à la chaîne » (Rot et Vatin, 2004) : le directeur intellectuel de toute une génération qui plaide l'intérêt pour les chercheurs d'entrer en dialogue « avec les chefs d'entreprise, directeurs de personnel, membres de l'administration », lors d'une journée d'études organisée par l'ISST en 1957 sur « La recherche sociale dans l'industrie » réunissant des chefs d'entreprises, des syndicalistes, des chercheurs, des professeurs d'université et des chercheurs étrangers (27).

(27) « La recherche sociale dans l'industrie » (*Revue française du travail*, 1958, 1, pp. 7-81).

Il voit dans cet institut les conditions requises pour étendre un domaine de recherche et le désigne comme « l'institut français le plus apte à prendre place dans la recherche internationale ».

De la commande d'études à l'affirmation d'un style de recherche

Construire une sociologie empirique est, on l'a dit, l'ambition principale des jeunes chercheurs des années 1950. Une telle entreprise implique de rompre avec le mode d'existence de la sociologie : une discipline générale, encore imprégnée de philosophie, pensée et transmise dans cinq universités jusqu'au moment où la création de la licence de sociologie, en 1958, va changer radicalement la configuration institutionnelle et intellectuelle de l'enseignement et de la recherche (Chenu, 2002). Bâtir une sociologie empirique suppose aussi de réunir un certain nombre de conditions : le traitement de questions sociales posées sur la scène publique ; l'accès à des terrains et le financement des études qui y sont menées ; mais aussi la définition et la mise en œuvre de méthodes, gages de leur caractère scientifique. L'ISST offre ces conditions que le CES ne pouvait réunir à cette date. Mais une description empirique, aussi rigoureusement vérifiable soit-elle, ne suffit pas à rendre intelligible le monde social, en l'occurrence le monde du travail. Elle doit s'inscrire dans un cadre conceptuel qui lui donne sens. Cette inscription ne s'est pas opérée instantanément, comme le donnent à croire les reconstitutions faites *a posteriori* à partir de quelques ouvrages illustrant l'accomplissement de cette relation entre théorie et méthode (28). Partant d'un autre point de vue, nous nous attacherons à montrer comment se fait la recherche en acte, en décrivant les principales opérations au terme desquelles analyses et interprétations sont énoncées en propositions générales. En procédant de cette manière, nous apercevons moins la fascination pour le marxisme qui est souvent attribuée aux premiers sociologues du travail (Heilbron, 1991) que leur volonté de concilier un intérêt certain pour la condition ouvrière, et une détermination à l'étudier concrètement sur le terrain.

Les recherches réalisées à l'ISST, dans les années 1950, répondent toutes à des commandes ou résultent d'initiatives négociées entre les commanditaires et la direction de cet institut. Les premières s'appliquent à des questions soulevées par les attitudes des ouvriers à l'égard des changements techniques et des changements d'organisation du travail qui en résultent d'une part, et aux modes de rémunération d'autre part. Menées à grande échelle (dans six pays européens) (29), ces enquêtes sur le travail industriel représentent une étape décisive dans l'affirmation de la sociologie du travail. La série de

(28) C'est ainsi que sont invariablement cités une liste d'ouvrages de Friedmann, Naville et Touraine, *La sociologie de l'action* (1965), *La conscience ouvrière* (1966), ou de Crozier, *Le phénomène bureaucratique* (1964), pour s'en

tenir à eux.

(29) Allemagne fédérale, Angleterre, Belgique, Italie, France, et Pays-Bas, pour la première. L'Angleterre ne figure plus dans la seconde, mais le Luxembourg y participe.

travaux réalisés, dans le même temps, sous la responsabilité de Michel Crozier, sur la manufacture des tabacs et le travail de bureau dans une compagnie d'assurance jettent les prémices d'une sociologie des organisations qui se détache progressivement des perspectives partagées par la majorité des chercheurs rassemblés autour des problèmes du travail industriel. S'y ajoutent celles menées sur les cadres, sur les relations de travail chez Merlin-Gérin, une grande entreprise faisant alors face à des conflits répétés, et celles portant sur la Sécurité sociale (30). À l'exception de cette dernière, les recherches citées sont lancées à l'initiative d'organismes de productivité et financées par eux, soit en l'occurrence par le CGP et l'AEP.

Les questions posées, le sujet de la recherche et le choix des entreprises relèvent de l'autorité de la direction de l'ISST (31). L'enquête est laissée aux chercheurs, ils la négocient avec la direction de l'établissement où elle se mène et avec les différentes parties concernées : les cadres, les contremaîtres et les syndicats. Elle commence invariablement par des observations plus ou moins longues sur les lieux de travail, dans les ateliers (ou les bureaux), et des entretiens non directifs qui donnent ensuite lieu à des questionnaires administrés sur de grands nombres. Enquêtes et observations se font sur la longue durée : les deux enquêtes sur la sidérurgie durent près de deux années, celle sur Merlin-Gérin deux ans, celle sur l'automatisation des bureaux dix-huit mois. Les chercheurs disposent d'un bureau sur les lieux observés qui leur assure une présence quotidienne permettant de nouer des relations de familiarité et de lever progressivement la défiance des ouvriers et des employés à l'égard de ces observateurs, dont le rapport aux chefs leur paraît éminemment ambigu. L'ISST inclut dans son contrat avec les entreprises le devoir de restitution des résultats d'enquête aux différentes parties concernées, suivant en cela une pratique, le *feed-back*, qui est expérimentée aux États-Unis, et notamment dans l'université du Michigan, connue de plusieurs chercheurs français. Lors de la journée d'études sur la recherche sociale dans l'industrie organisée par l'ISST, Crozier s'adresse aux représentants d'entreprises pour

(30) L'étude sur « Les attitudes des ouvriers de la sidérurgie en face des changements techniques » (sur laquelle nous reviendrons plus loin), commencée en 1955, émane d'experts de l'AEP et est financée par cet organisme européen. La recherche sur « Les cadres âgés en face des progrès techniques » et sur « Les aspects psychologiques et sociaux de la cessation d'activité professionnelle » (menée sous la direction de Tréanton) est lancée à l'initiative du Commissariat général à la productivité et financée par ce dernier. L'étude des « Problèmes humains d'une entreprise en expansion » a été décidée à la suite de contacts pris par la direction de l'ISST et les responsables de cette entreprise (en clair, l'entreprise Merlin-

Gérin, qui compte alors 4 000 personnes et fait face à des conflits répétés) ; elle aussi est financée par le CGP. Les études menées par Crozier et son équipe sur l'organisation de la manufacture des tabacs et le travail de bureau dans une compagnie d'assurances relèvent des mêmes conditions. Celles qui portent sur « Les attitudes à l'égard de la Sécurité sociale » ont été sollicitées l'une par la Caisse nationale de la Sécurité sociale, l'autre par la Direction générale du travail et de la Sécurité sociale du ministère du Travail. Seules sont mentionnées ici les études faites ou initiées dans les années 1950.

(31) Alors qu'au CES les chercheurs sont libres dans le choix de l'objet et de l'orientation de leurs recherches.

souligner cet engagement : « nous présentons les résultats une dizaine de fois à des groupes différents et nous en discutons chaque fois » (32).

Deux recherches nous paraissent quasi emblématiques des processus d'édification de la sociologie du travail en France par les thématiques sur lesquelles elles portent, le nombre de chercheurs qu'elles mobilisent, leur diffusion en milieu industriel et scientifique, ainsi que par leur caractère international jusqu'alors inédit. « Les ouvriers et le progrès technique » et « Modes de rémunération et niveau de mécanisation » portent sur des questions vives du moment, liées au changement technique considéré comme une condition de la croissance économique et de l'élévation générale du niveau de vie (33). L'une et l'autre s'appliquent à la sidérurgie, choisie dès le premier plan de modernisation et d'équipement, en 1947, comme l'un des secteurs de base sur lequel l'innovation doit porter.

Les ouvriers et le progrès technique

La première étude, consacrée aux attitudes des ouvriers de trois ateliers dans une usine sidérurgique de l'Est de la France, à l'égard de leur travail, de leurs supérieurs, de leurs salaires et de leurs conditions de travail, donne lieu à deux rapports de style sociographique qui rassemblent une somme d'informations concrètes présentées comme des faits objectifs parce que mesurées au moyen de techniques qui ont déjà fait leurs preuves en psychologie sociale. Au nom de l'objectivité recherchée, les chercheurs s'effacent parfois devant des faits d'opinions traduits dans des tableaux chiffrés pour respecter l'engagement pris à l'égard des enquêtés (« laisser parler les interlocuteurs, sans jugement ») comme si l'interprétation risquait de glisser vers ce que les destinataires de ces rapports pourraient considérer relever d'un jugement.

L'analyse de cette enquête, qui restait « au plus près des faits » dans les rapports, est développée dans un ouvrage collectif écrit à quatre mains, et publié près de dix ans plus tard, en 1966 (34). L'idée directrice, étudier un changement technique, ses effets sur la division du travail et la signification de ce changement après en avoir fait l'expérience, est discutée par

(32) « La recherche sociale dans l'industrie » (*Revue française du travail*, 1958, 1, pp. 7-81).

(33) Lors de son congrès en 1955, la puissante CGT soumet pour la première fois à discussion l'examen des possibilités ouvertes par le changement technique au syndicalisme, ouvrant ainsi une brèche dans la doctrine de la paupérisation.

(34) Les rapports sont publiés sous le nom des responsables de l'étude (Reynaud et Touraine, 1954, 1955), les chercheurs qui la réalisent sur le terrain sont désignés comme des collaborateurs. Dix ans plus tard, les auteurs de

l'ouvrage, dont le contenu est sensiblement celui du dernier rapport publié par l'ISST, sont désignés par ordre alphabétique. Ce changement d'ordre laisse voir ceux intervenus dans la division du travail au sein de la recherche : Durand est entré au CNRS, Dofny est professeur à l'université du Québec à Montréal, Reynaud et Touraine ont créé leurs propres laboratoires. Le troisième rapport, publié en 1958 (Dofny, Durand, Reynaud et Touraine, 1966), n'a pas été conservé dans les archives du Centre de recherche de l'université de Paris-Sud (54, boulevard Desgranges – Sceaux).

Reynaud. La description et l'analyse de cet ensemble de changements dans les conditions de travail, les qualifications, les salaires sont menées par Durand et Dofny. La conclusion revient à Touraine, qui interroge la recherche, ses présupposés, les catégories dans lesquelles elle a été posée, pour finalement déplacer l'analyse des résultats dans une perspective socio-historique et macrosociologique, loin des faits concrètement observés. Ainsi pour lui et contrairement à ce que d'autres auteurs écrivent, « le changement n'est pas à observer comme un événement mais comme une expérience sociale [...] notre intention n'a pas été de décrire des situations objectives, mais d'étudier une expérience sociale [...] avant le changement, l'entreprise est le lieu où se manifeste la contradiction fondamentale du travail et de l'argent ; après, elle est conçue comme un champ d'action où les travailleurs trouvent de nouveaux moyens de défendre leur revendication. Avec la modernisation, on passe de la rupture au conflit » (Touraine dans Dofny *et al.*, 1966, pp. 241-253). La question principale, selon lui, est désormais : « En quoi et comment le changement technique accroît-il la conscience ouvrière de l'interdépendance qui existe entre la vie économique et l'organisation sociale ? » Les divergences de point de vue, non perceptibles dans l'enquête, s'affirment dès lors que les conditions d'une réception publique sont réunies.

Au-delà des différences de style entre cette publication et les comptes rendus de recherche, différences qui tiennent aux publics auxquels chacun d'eux s'adressent, la méthode apparaît toujours centrale. La méthode statistique est revendiquée comme la plus appropriée au raisonnement emprunté aux sciences expérimentales : l'observation des attitudes avant le changement, puis, dans une seconde phase (dix-huit mois plus tard), après ce changement, à savoir l'automatisation du laminoir.

Du retour sur cette recherche, il ressort qu'elle a représenté un moment déterminant dans la naissance d'une sociologie empirique du travail. Elle a bénéficié des moyens nécessaires en chercheurs (cinq, auxquels s'ajoutent des aides techniques), de la possibilité d'observer et d'analyser sur le vif un phénomène de portée générale qui paraissait alors contenir en lui les tendances générales d'évolution de la réalité sociale. C'est bien ce que Touraine (1965) affirme dans l'introduction à un ouvrage publié sous sa direction, et quasiment sous le même titre, en réponse à une commande de l'OCDE (35) : « Le thème auquel est consacré ce rapport est un de ceux qui définissent le mieux l'orientation dominante de la sociologie industrielle au cours des années récentes [...] Les ensembles de recherche les plus connus ont si clairement porté sur les attitudes des travailleurs à l'égard des

(35) Touraine, en collaboration (mentionnée seulement en première page) avec Durand (chargé de recherche au CNRS), Pécaud (chef de travaux à l'EPHE), Willener (attaché au CNRS). Ce rapport a été commandé à des fins pratiques : intégrer les conclusions des études disponibles sur le sujet et fournir un cadre qui rende les

rapports et la documentation existants plus accessibles à ceux qui ont à s'occuper des problèmes de main-d'œuvre et de relations industrielles dans les services publics et les entreprises. La notion de progrès ne figure plus dans le titre mais elle est discutée dans le texte avant d'être réfutée.

changements qui affectent leur travail qu'on serait tenté de dire que la sociologie, ou au moins la psychologie sociologie industrielle, se définit comme l'étude de ces attitudes et des comportements qui leur sont liés. » Il conclut cette revue de littérature européenne et américaine par des recommandations sur les problèmes à résoudre qui sont, dit-il, en dernier lieu, ceux d'une démocratie industrielle. Les préoccupations sociales des commanditaires ont, on le voit, fourni aux chercheurs une occasion d'exercer un style de raisonnement qui incarne leur ambition de « faire science ».

Les modes de rémunération

La question des modes de rémunération est aussi une de celles qui forment l'épicentre de la sociologie et, plus largement, des sciences sociales du travail, dans les années 1950 et la première moitié des années 1960. Elle a été introduite en France, et dans les cinq autres pays européens cités préalablement, par une commande de la CECA afin de résoudre, dans un contexte d'accroissement de la productivité, le problème que l'évolution des techniques de production soulève en matière de modes de rémunération, dont, en particulier, le salaire au rendement. Avec l'avènement de l'automatisation, dont les experts prévoient la généralisation à tout le secteur industriel, la justification du salaire au rendement, alors très répandu, semble perdre de sa légitimité. Les instances dirigeantes de la CECA, qui associent des représentants de milieux industriels, d'organisations professionnelles patronales et de syndicats de salariés à l'élaboration des politiques, entendent intervenir sur les changements en cours à partir d'informations concrètes et extensives. L'enquête commandée à cet effet est menée simultanément dans les six pays auprès de vingt entreprises de la sidérurgie. Elle est administrée par des centres de recherche dont les statuts (universitaires ou non) varient selon les pays (36). Les rapports de recherche, de style sociographique eux aussi, sont suivis d'un rapport de synthèse, rédigé par Burkart Lutz et Alfred Willener (1959), qui tente de mettre en perspective les observations faites, ainsi que les similitudes et les différences les plus marquantes entre les pays. Ce rapport suscite un débat qualifié de « frénésie iconoclaste » parce qu'il initie « un vaste mouvement de démystification de la rémunération au rendement » dans les milieux sociaux intéressés, mais aussi dans le milieu scientifique, dont la revue nouvellement créée, *Sociologie du travail*, se fait l'expression (37). À partir des mêmes données, chacun développe une lecture de ce qui lui paraît principal. Le thème fourni par la commande, rapporté à la littérature scientifique européenne et américaine existante, devient ainsi un objet sociologique dont la compréhension et l'explication sont âprement discutées. En 1964, cette

(36) En France, elle est conduite par Claude Durand, Claude Prestat, Alfred Willener (1958) au sein de l'ISST, soit dans des conditions matérielles et financières analogues à celles rappelées plus haut. Cette recherche sociologique est effectuée dans la sidérurgie à la

demande de la Haute autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier.

(37) M. Bolle de Bal, « Les modes de rémunération et les sciences sociales du travail en Grande-Bretagne » (Note critique, *Sociologie du travail*, 1962, 4, 4, pp. 379-395).

revue consacre un numéro spécial à la controverse entamée depuis 1959 sur ce sujet devenu central (*Sociologie du travail*, 1964, 6, 2 ; Durand, 1958, 1959, 1964 ; Mottez, 1960, 1962) (38). Dans la synthèse qu'il fait de la sociologie industrielle (qui a, selon lui, engendré la sociologie du travail en France), Mottez (1971, ch. V, pp. 101-123) retient la rémunération parce que ce thème permet de « dresser une sorte de bilan de l'apport de chacun des courants présentés sur un problème pratique précis » et de mettre en relation les analyses du freinage avec celles du fonctionnement du salaire au rendement : les premières étant centrées sur les travailleurs alors que les secondes le sont, en dernier ressort, sur les dirigeants (39).

À travers cet exemple, on voit comment la commande d'études oriente nécessairement le regard des premiers chercheurs sur le monde du travail. Le problème posé ne reçoit pas de réponse immédiatement utile aux experts et décideurs qui l'ont formulé, mais donne lieu d'abord à des rapports, sorte d'inventaires très informés sur les divers aspects de la réalité désignée, puis ensuite à des analyses qui, en s'inscrivant dans des perspectives déjà construites, se différencient ou s'opposent, comme l'illustrent les diverses contributions du numéro spécial de *Sociologie du travail*. Mais toutes critiquent l'idée commune d'une liaison directe et quasi mécanique entre la situation matérielle du travail et les conduites sociales. Les premiers sociologues manifestent ainsi leur capacité de penser avec et contre la sociologie américaine (40). Leurs analyses constituent, à la fin des années 1960, un corpus de connaissances qui sera oublié quelques années plus tard lorsque le problème de la rémunération sera posé en des termes nouveaux avec la généralisation de la mensualisation : les questions de promotion et de qualifications passent alors au premier plan, avec celles de l'organisation du travail.

Au cours de ces investigations, les chercheurs ont appris leur métier sur le terrain et sont en mesure de prouver la validité des propositions énoncées, par les méthodes et les techniques mises en œuvre à cet effet. Friedmann souligne ainsi cet accès à une sociologie empirique qui s'élève du bricolage à la science : « On pourrait mesurer le développement de la sociologie industrielle en Europe occidentale en comparant les premiers travaux qui furent entrepris peu après la fin de la guerre et ceux dont le rapport qui suit offre la synthèse. [il évoque l'étude sur les laminoirs ardennais faite par Verry, 1955] [...] un travail pionnier, exécuté avec les moyens du bord, ce qui veut dire "observation participante", excellente méthode d'inventaire d'un problème et de

(38) À ces références devraient s'ajouter d'autres publications parues dans d'autres revues françaises ou étrangères pour montrer le rayonnement que connurent ces travaux. Citons, à titre d'exemple, Frey (1961), Lutz (1960).

(39) Les travaux sur lesquels s'appuie cette synthèse sont aussi, majoritairement, d'origine anglo-saxonne. Du côté français, seuls sont cités : Crozier, Friedmann, Mallet, Naville, Touraine et, bien sûr, le *Traité de sociologie du travail*, devenu la référence obligée.

(40) Touraine souligne ce fait dans la note critique qu'il rédige sur le *Traité de sociologie du travail* (commentée ci-après) : « La lecture des bibliographies qui correspondent à ces chapitres montre un souci d'information internationale qu'on ne trouve que rarement à un tel degré dans les ouvrages américains le plus souvent utilisés par les sociologues français. », « Bilan de la sociologie du travail. (À propos du *Traité de sociologie du travail*) » (*Sociologie du travail*, 1962, 4, 3, note critique, pp. 278-285).

pénétration d'un milieu. En regard d'une telle démarche d'approche, l'étude systématique et coordonnée d'un même problème, dans vingt entreprises, situées dans six pays différents, montre bien quelle évolution s'est produite en dix ans » (Friedmann dans Lutz et Willener, 1960). La méthode comparative, déjà considérée par Durkheim comme l'instrument par excellence de la recherche en sociologie, s'avère ici particulièrement féconde puisqu'elle « applique une méthodologie commune et l'utilisation de techniques différentes. La méthode comparative utilisée dans cette étude permettait de combiner un échantillonnage rigoureux et de reproduire plusieurs fois un même modèle d'expérimentation » (*op. cit.*). *A posteriori*, Durand insiste lui aussi sur l'acquisition du label scientifique, obtenu au moyen des techniques utilisées dans ces deux recherches : « La statistique peut se justifier à plusieurs niveaux : comme test de fidélité de la question, comme validation de l'interprétation, comme éclaircissement des polysémies. [...] La sociologie baigne trop dans l'idéologie pour qu'on méprise cette préoccupation. L'analyse statistique devait permettre de tester l'hypothèse explicative proposée. S'ils sont correctement interprétés les tableaux statistiques des réponses doivent m'assurer que ce que j'affirme sur les classes sociales [41] n'est pas une opinion personnelle mais s'appuie sur une analyse de l'expérience des différentes catégories sociales interviewées. [...] certaines méthodes statistiques peuvent permettre de progresser dans l'élucidation de la polysémie des questions » (Durand, 2005, pp. 9-17).

La sociologie acquiert également, par cette recherche internationale et celle citée plus haut, la reconnaissance sociale dont Friedmann et Tréanton déploieraient le manque. Elle apporte la preuve de son utilité pour maîtriser les changements : « C'est la première fois qu'une question d'ordre aussi pratique avait été posée à des sociologues [...] on ne lui demandait pas la solution d'un problème mais d'en préciser les données sociologiques et de mettre en lumière des hypothèses. » Les chercheurs ne peuvent dans ces conditions que souhaiter la diffusion des résultats obtenus « à ceux dont la tâche quotidienne est de transformer cette réalité par l'action » (Friedmann dans Lutz et Willener, 1960). Pour cet ensemble de raisons, cette recherche a été considérée par ses auteurs et les milieux sociaux intéressés comme exemplaire.

Pour ces premiers sociologues du travail, l'impératif scientifique se trouvait du côté de la méthode. La propension, relevée par Passeron, selon laquelle les sociologues oscilleraient entre deux pôles, le « méthodologisme » et le « théorétisme », trouve ici une illustration. Bien que pionnières d'un style qui prévaudra durant les deux décennies suivantes, ces recherches ont été oubliées après avoir été soumises à une critique radicale leur reprochant de postuler implicitement un déterminisme sociotechnique. On prend ainsi une mesure de la distance qui sépare la sociologie enseignée dans les manuels, comme « une science normale » (au sens de Kuhn), alors qu'« elle pratique encore une agronomie sur brûlis, ne ré-ensemencant jamais un champ une fois défriché » (Passeron, 1990, p. 12).

(41) On notera que les termes classe sociale ne sont utilisés dans aucune de ces publications.

Dispute et concurrence entre maîtres pour orienter un domaine de recherches

L'attention portée sur les études menées à l'ISST ne saurait signifier que cette institution détenait le monopole en sociologie du travail. Des recherches sont simultanément conduites au CES sous la direction de Friedmann, on le sait, mais aussi de Naville, qui réunit dans ces mêmes années une équipe de collaborateurs. Il entreprend, lui aussi, une enquête à grande échelle sur l'automatisation et ses effets dans plusieurs branches d'activités (Naville, 1961, 1963). Si Naville a toujours manifesté une volonté de « faire science », comme l'ont souligné plusieurs auteurs qui ont emprunté les voies de son mode de raisonnement dans leurs domaines d'études respectifs (l'automatisation, le salariat, la qualification ou l'orientation scolaire et professionnelle) (Blum, 2007), il semble aujourd'hui tombé dans le camp des vaincus (42). Les raisons de cet effacement derrière Friedmann doivent, selon nous, être cherchées du côté des positions et itinéraires de ces deux grandes figures d'intellectuels, mais aussi de leurs styles de pensée. L'un est, on l'a vu, ancré dans un réseau de relations qui réunit les principales institutions d'enseignement et de recherche et certains milieux dirigeants, tandis que l'autre se situe au carrefour de plusieurs cercles, littéraires, philosophiques, politiques et scientifiques, qui se croisent mais ne se recouvrent guère s'ils ne s'ignorent pas totalement. Le sociologue ne peut, chez Naville, être isolé du penseur qui a voulu trouvé l'intelligibilité du mouvement de la réalité sociale à partir de principes théoriques empruntés à Marx, mais aussi au rationalisme matérialiste de la tradition française et à la logique. Pour lui, ce qui distingue le marxisme de la « sociologie officielle » est précisément l'idée de transformation sociale, inséparable d'une conception d'ensemble de la société. Sa vision et sa pratique de la sociologie se sont, en partie, définies dans les affrontements idéologiques qui divisaient les adeptes du matérialisme historique (voir Blum, 2007, 2^e et 3^e parties). Sa trajectoire et ses convictions ainsi acquises l'éloignaient de la voie professionnelle empruntée par ses collègues. Le style de ses travaux, oscillant entre l'analyse concrète et l'épistémologie, nourris de références savantes, rendait ceux-ci difficilement reproductibles.

Autant d'obstacles à la diffusion de sa pensée qu'il tente pourtant d'assurer par la publication de revues dont les orientations suivent les déplacements de ses centres d'intérêt : *Les cahiers d'études de l'automatisation et des sociétés industrielles* d'abord (43), *Épistémologie sociologique* ensuite (1964-1973). La courte durée de vie des *Cahiers d'études*, due au retrait de la subvention du CNRS, s'oppose à la pérennité de *Sociologie du Travail* lancée en 1959 et minutieusement préparée depuis deux ans au sein du conseil

(42) Eliard (1996) note la faiblesse des références à Naville dans les manuels de sociologie français. Vatin (dans Blum, 2007, note 81, p. 265) signale que le *Dictionnaire de la pensée sociologique*, publié sous la direction de Borlandi et al. (2005), non seulement ne

consacre pas d'article à Naville, mais ne lui fait aucune place dans les entrées d'index.

(43) Elle connut, sous ce nom et celui qui lui succéda, *Cahiers d'études des sociétés industrielles et de l'automatisation*, huit livraisons entre 1957 et 1967.

d'administration de l'ISST (44). En définitive, la revue paraît sous le patronage d'une Association pour le développement de la sociologie du travail dont Friedmann est le président, Stoetzel le vice-président et dont les membres du comité de rédaction sont directement (Crozier et Reynaud) ou indirectement (Touraine et Tréanton) liés à l'ISST. Le changement de formule éditoriale se présente comme un compromis entre les prétentions du ministère du Travail et la volonté des chercheurs de contrôler cet outil de diffusion de leurs travaux. Mais le public visé reste le même : chefs d'entreprise, syndicalistes, organisateurs et universitaires, conformément à l'esprit de l'institut et à celui des recherches qui s'y mènent. L'ISST lui apporte son soutien financier, la collaboration de ses chercheurs ainsi qu'une forte proportion des 800 abonnements souscrits dès la première année (par son réseau d'entreprises, administrations et autres organisations) (45).

La revue est, en effet, dans ses premières années, quasi entièrement portée par les chercheurs de l'ISST (ou associés). Les nombreux comptes rendus d'ouvrages publiés, au début des années 1960, sont signés par Claude Durand, Jacques Dofny, Bernard Mottez, Nicole Leplâtre, qui ont appris leur métier à l'ISST, ainsi que par Jean-Daniel Reynaud, Alain Touraine et Jean-René Tréanton. Les non moins nombreuses notes critiques, qui portent fréquemment sur la littérature étrangère, proviennent des mêmes auteurs ou d'autres proches de cette institution, comme François Sellier par exemple (46). Enfin, une recension rapide des auteurs d'articles fait apparaître que le plus grand nombre émane du même cercle, qui représentait la plus grande part de la communauté des sociologues du travail durant la décennie 1955-1965.

Science et profession

Friedmann et Naville, qui avaient le sentiment d'appartenir à des mondes incompatibles, œuvraient dans un climat de suspicion mutuelle. Ils coopèrent cependant le temps de faire le *Traité de sociologie du travail*, moment fondateur dans l'édification de ce champ scientifique. Loin de présenter une vision unifiée de cette jeune discipline, pourtant centrale dans la sociologie française des années 1960, ce traité apparaît plutôt comme un manifeste qui rassemble tous les auteurs engagés dans une connaissance pratique et concrète

(44) « L'ISST, grâce à la situation centrale qu'il occupe dans le domaine de la recherche et dans celui de la formation et des contacts, se trouve exactement qualifié pour assurer la réussite d'une telle entreprise [...] Les revues scientifiques existantes sont d'orientation beaucoup trop théoriques et les revues littéraires ne permettent pas la rigueur de ton indispensable à l'exposé d'un problème scientifique. » (compte rendu, CA 15-04-1957). La formule, la périodicité, le public, le coût et le choix de l'éditeur y sont discutés et évalués à divers

moments jusqu'en 1958.

(45) Intervention de Stoetzel (compte rendu, CA 20-06-1961) (CAC 200 104 98, art. 194).

(46) La totalité des comptes rendus publiés dans le deuxième numéro de 1960 et sept articles sur huit sont signés par des chercheurs de l'ISST, ou associés à cet institut. La publication d'un article de Delamotte dans le premier numéro, ainsi que son titre, « Conflit et participation ouvrière », ne sont pas moins significatifs.

d'un ensemble de changements historiques, comme le dit Touraine dans une note critique consacrée à sa parution : « Il n'est pas impossible de considérer l'ensemble du *Traité* comme un symposium au cours duquel les participants sont amenés à apporter, implicitement plus qu'explicitement, pratiquement plus que théoriquement, leur réponse aux problèmes des sociétés industrielles. [...] La sociologie du travail n'est ni un ensemble théorique autonome, ni un champ d'application de plusieurs modes d'analyses complètement indépendants. [...] Elle est donc moins une méthode d'analyse propre qu'un ensemble de problèmes. » (Touraine, 1962, p. 283). Cette réflexion faite sur le vif par l'un des auteurs de cet ouvrage n'empêchera pas la postérité d'en faire un acte légendaire. L'attachement des chercheurs à une vision mythique de l'origine, transmise aux générations suivantes, a fait du « travail un principe d'analyse sociologique ». Une expression de cette légende fabriquée au cours du temps se trouve clairement énoncée en 1966 dans le « Liminaire » annonçant la prise en charge de la revue *Sociologie du travail* par une nouvelle équipe : « Si la revue suit de très près les problèmes de l'industrie, dès l'origine, la notion de travail par laquelle elle fondait sa spécificité était entendue au sens fort : l'activité par laquelle les hommes maîtrisent et créent leur société [...] *Sociologie du travail* défend une orientation sociohistorique : étudier la société comme œuvre des hommes, concevoir ses transformations comme le produit du travail collectif. [...] Le travail devient principe explicatif de l'évolution sociale. » (Durand, 1985, p. 6). Moins de vingt ans plus tard, cette thèse est radicalement réfutée par des chercheurs de la génération suivante en ces termes : « La sociologie du travail est-elle une science ou une profession, ou les deux à la fois et s'il en est ainsi comment faut-il l'entendre ? » (Desmarez et Tripier, 1985, p. 93). Reprenant le débat opposant, au début des années 1950, notamment Parsons à Hughes, qui proposait pour y voir plus clair une distinction entre science, profession et politique d'une part et une lecture des grands textes fondateurs, le *Traité* dirigé par Friedmann et Naville et les chapitres de « Problèmes de sociologie industrielle » du *Traité de sociologie* dirigé par Gurvitch (1958) d'autre part (Monjardet, 1985), ces auteurs soutiennent qu'il ne s'agissait pas tant, ici et là, de constituer une discipline que de fonder une profession. Laissant ouvert ce débat, nous dirons qu'à l'examen des faits observés l'édification d'une sociologie du travail, dont l'objet n'a jamais reçu de définition théorique, s'oppose à la sociologie défendue par des professeurs d'université (celle du *Traité de sociologie* de Gurvitch), qui visait une connaissance gratuite, théorique, générale, fondée sur une méthode réflexive. Celle promue par Friedmann et son entourage mobilise des chercheurs, se veut empirique, concrète, de terrain, et utile. L'appui de l'administration du ministère du Travail, et des grandes organisations professionnelles et politiques qui lui étaient liées, a largement favorisé la réussite de ce projet. Dans ce contexte de modernisation de la France, Naville, attaché à une conception moins institutionnelle et plus réflexive de sciences sociales liées au mouvement révolutionnaire, ne pouvait qu'être perdant dans l'affrontement idéologique qui a marqué l'évolution des sciences sociales sur la scène internationale. Le livre de Daniel Bell, *The end of ideology*, qui impulsait une thèse préconisant de rompre avec l'approche

totalisante de la société et avec le couple totalité/révolution afin de prendre en compte la diversité de la société civile, définie par la pluralité de ses acteurs et de ses intérêts, devenu « un livre étandard » (47), fut largement diffusé en France et discuté au séminaire de Friedmann (en 1957). La sociologie pratiquée à l'ISST s'inscrit dans ce mouvement d'affranchissement des sciences sociales, et singulièrement de la sociologie, de toute attache à une idéologie, entendue comme un système d'idées visant à fonder scientifiquement l'ordre social, mais plus précisément à l'idéologie marxiste, la plus répandue dans les années 1950-1960.

Conclure sur des développements à venir

Ainsi considérée dans un système de relations, qui vont de l'action du ministère du Travail dans le cadre de la modernisation de la France, définie par la politique de productivité, jusqu'à la production de rapports de recherche visant à rendre compte des changements sociaux dans le monde du travail durant les années 1950, l'histoire de la sociologie du travail s'éloigne fortement de celle consacrée dans les manuels pour laisser apparaître des traits caractéristiques de la recherche dans ce domaine, contrainte de répondre à une double injonction : faire science sur des objets induits par les questions sociales débattues sur la scène publique, et apporter des réponses à ces questions.

Sans examiner la diversité des raisons pour lesquelles le rôle du ministère du Travail, dans la naissance de la sociologie du travail, est resté méconnu, on mentionnera un trait du contexte dans lequel cet événement s'est produit : l'affrontement politique qui sévissait en France dans ces années d'après-guerre, y compris en milieu intellectuel. Les clivages politiques divisent alors les chercheurs et nombre d'entre eux ne peuvent obtenir les visas d'entrée aux États-Unis à cause de leurs activités militantes présentes ou passées, ou simplement de leurs sympathies pour des organisations se réclamant du marxisme (48). Des traces de l'affrontement politique au sein du champ intellectuel se trouvent dans *La nouvelle critique*, où la politique de productivité est violemment vilipendée, singulièrement dans son application à la sphère culturelle. La croisade menée par « le bataillon de la productivité » fut interprétée

(47) Pierre Grémion (1995) consacre un chapitre – « La fin des idéologies : une problématique, une identité (1955-1965) » – à cet épisode dans son ouvrage très documenté.

(48) Friedmann lui-même s'est « trouvé mis à l'index par le maccarthysme et vu refuser sa demande de séjour aux États-Unis en 1950-1951. Hughes, qui l'avait accueilli en 1948, était scandalisé. J'étais aux États-Unis à l'époque et il m'a demandé de lui acheter des livres. Ulcéré par ce refus, il n'y est jamais retourné. Par contre, il y a envoyé beaucoup de monde. C'était un homme très ouvert » (entretien avec Tréanton,

le 22-06-2007). Viviane Isambert-Jamati rapporte également qu'en 1962 le visa d'accès aux États-Unis où se tenait le congrès de l'Association internationale de sociologie (à Washington) lui a été refusé ainsi qu'à François Isambert et Jacques Maître (et à d'autres pour des raisons du même ordre), parce qu'ils militaient à la FEN-CGT et au Mouvement de la paix. Cette interdiction fut levée après une intervention de Raymond Aron auprès de l'Ambassade américaine à Paris (entretien avec Isambert-Jamati, le 24-04-2007).

par les intellectuels communistes comme une véritable guerre idéologique. Cette revue y consacre plusieurs articles aussi virulents les uns que les autres comme en témoignent les titres : « Un “mein Kampf” américain » (49), « L'idéologie de la productivité et la sociologie bourgeoise contemporaine » (50), dont Jean Fourastié et Georges Friedmann sont considérés, avec Mumford, comme les apôtres. La violence des écrits s'exprime dans un vocabulaire guerrier qui assimile le Plan Marshall à une « occupation idéologique » (51). Méconnaissance, oubli peuvent tout autant avoir été engendrés par les modalités d'action du ministère elles-mêmes et l'éloignement dans lequel se trouvaient les différents milieux qu'il entendait rapprocher. Comme toute innovation, la création de l'ISST et sa mise en fonctionnement se sont accomplies au terme d'opérations combinant volonté politique et empirisme circonstancié.

Comparant l'ISST au *Tavistock Institute* en Grande-Bretagne, Rose (1979, chap. 4, « Miscarriage of technocratic sociology : the Institut des sciences sociales du travail », pp. 45-59) remarque que ce dernier a pu réunir en son sein une double fonction de conseil et de recherches à caractère scientifique, mais que le projet d'une « sociologie technocratique » à l'ISST a avorté. À l'examen des faits, cet institut apparaît plutôt comme un segment du dispositif de recherche en sciences sociales. Certes, il n'a jamais acquis sa pleine autonomie, puisque les premières recherches menées en son sein l'ont été par des chercheurs du CES et que, parmi ceux recrutés entre 1956 et 1965, onze ont intégré un laboratoire du CNRS (CES, LSI, CSO), lorsque la manne que représentaient les crédits américains s'est asséchée (52). Mais bien qu'ayant une courte durée d'existence, un peu plus de dix ans, cet institut a laissé un héritage sur lequel il convient de revenir pour corriger l'histoire établie de la sociologie du travail. Il a, en effet, contribué à faire exister un style de recherche devenu une norme (au moins jusqu'aux années 1980) : une sociologie empirique qui repose sur de grandes enquêtes visant une objectivation des phénomènes sociaux (53). Plus qu'au CES, les enquêtes faites à l'ISST portent sur les problèmes sociaux du moment, se réclament de la rigueur statistique, relèvent de la formule « *survey research* » avec ses problèmes de définition de « variables », d'échantillon, de vérification d'hypothèses, de

(49) V. Leduc, « Un “mein kampf” américain. (À propos de “Pour la domination mondiale” de Burnham) » (*La nouvelle critique*, 1949, pp. 33-40).

(50) P. Fougeyrollas, « L'idéologie de la productivité et la sociologie bourgeoise contemporaine » (*La nouvelle critique*, 1951, 31, pp. 58-68).

(51) « Une occupation idéologique » (*La nouvelle critique*, 1952, 34, pp. 64-92).

(52) Les difficultés financières conjuguées aux revendications d'indépendance des chercheurs, à leur paroxysme en 1968, conduisent à la disparition de l'ISST, institut relevant de la double autorité du ministère et de

l'université de Paris, et à la création, en 1970, du Centre de recherches en sciences sociales du travail (CRESST) rattaché à l'université de Paris-Sud, puis plus tard au CNRS. Bien que se réclamant de l'héritage intellectuel, et plus précisément du courant des relations professionnelles, ce centre change radicalement de statut puisque le ministère du Travail ne dispose plus que d'un seul représentant au conseil scientifique (Archives du CNRS, 92 0003 SHS, carton 12).

(53) La quasi-totalité des vingt-cinq rapports de recherche (ou autres types de publications) parus avant 1970 obéissent à ce modèle.

tests statistiques. La sociologie du travail devance ainsi d'autres spécialisations comme la sociologie des religions, où les recherches empiriques sur les pratiques religieuses menées autour de Le Bras leur étaient pourtant antérieures (Chapoulie, 1991).

L'ISST a infléchi notablement l'orientation des recherches en cours au CES, réalisant ainsi l'objectif qu'il se fixait de « ne pas restreindre la sociologie industrielle à la seule sociologie ouvrière et amener les chercheurs à prendre conscience du rôle que doivent jouer les sciences sociales dans la société industrielle » (54). C'est en son sein que Crozier jette les bases d'une sociologie des organisations et que s'affirme une sociologie des relations professionnelles fortement inspirée de la tradition américaine des *industrial relations*. Tous les indices concourent à considérer l'ISST comme le creuset où les recherches de ce type ont été développées : les missions de recherche aux États-Unis, toutes orientées vers la connaissance de cette approche et la place occupée par Reynaud, devenu la figure emblématique de ce courant. Les travaux anglo-saxons, relevant de cette perspective, font l'objet de nombreux comptes rendus et notes critiques dans les premiers numéros de *Sociologie du travail*, qui montrent que ce courant rencontrait une forte opposition parmi les sociologues du travail. Controversé, ce courant de recherche pluridisciplinaire a résisté aux approches concurrentes et s'est progressivement institutionnalisé. Il est enseigné, donne lieu à des manuels et se pérennise par l'existence de nombreuses associations nationales et internationales très actives qui organisent colloques et congrès. Il prend corps autour d'une théorie dont la formulation initiale revient à Dunlop et qui est constamment reprise, corrigée et enrichie à la lumière de nouvelles données (Reynaud *et al.*, 1990) (55).

L'ISST se revendique de recherches pluridisciplinaires accordant une place privilégiée à la sociologie considérée comme pluraliste et surtout plus en prise avec les problèmes sociaux à résoudre. Il a ainsi participé à définir un modèle professionnel du sociologue qui a pour impératif de produire des connaissances en toute indépendance, mais des connaissances orientées vers l'action. La sociologie du travail se développe entre les deux pôles artificiellement distingués : la recherche appliquée et la recherche « pure » qui se confond

(54) Journée d'études sur la recherche sociale dans l'industrie (voir note 27). Delamotte, rendant compte des entretiens de Florence qui avaient réuni, à l'initiative de l'AEP, une vingtaine d'universitaires américains et européens (dont Friedmann) « en vue de donner un fondement plus rationnel aux actions entreprises en matière de relations de travail dans l'industrie », souligne que ces échanges ont contribué efficacement à la coopération internationale dans le domaine des sciences sociales et « dégagé une volonté commune des chercheurs en sciences sociales de faire servir leurs connaissances à des fins concrètes, et une haute

conscience du rôle que doivent jouer ces disciplines dans notre société industrielle » (« Les relations humaines au cours du travail. Entretiens de Florence, 13-22 avril 1952 », Rapport établi par R. Clémens et M. A. Massart, Paris, Organisation européenne de productivité économique, *L'Année sociologique*, 1955, pp. 432-434).

(55) En témoigne la réflexion collective menée, à l'initiative de Reynaud, sur la théorie du système de relations industrielles de Dunlop à l'occasion de l'anniversaire de la parution de son livre, devenu un classique, *Industrial relations systems* (1958).

avec la question de l'autonomie du chercheur toujours revendiquée, et le plus souvent respectée dans cet institut. Cette autonomie s'est accommodée, on l'a vu, d'une dépendance de la recherche à l'égard de commandes qui visaient des fins pratiques que les chercheurs n'ont pas nécessairement perçues.

Selon l'éclairage donné ici, la naissance de la sociologie du travail résulte d'une rencontre féconde entre l'action d'un ministre et d'un groupe de hauts fonctionnaires engagés dans des réformes sociales d'une part, et de jeunes chercheurs en quête de ressources pour réaliser leur passion, étudier le travail et surtout les travailleurs, et leur ambition, faire exister une sociologie empirique d'autre part. Loin de corroborer une thèse largement partagée par les sociologues sur l'autonomie de leur science, que l'ouvrage d'Amiot *Contre l'État, les sociologues* (1986) a diffusée, les faits analysés ici montrent que les relations entre ces deux entités sont éminemment ambivalentes. L'État comme la science se conjuguent au pluriel et leurs interrelations varient dans le temps. Dans les années 1950, c'est le ministère du Travail qui a influencé d'une manière durable la sociologie du travail en France, lui permettant d'acquérir une place centrale dans l'institutionnalisation du champ des sciences sociales. Son action précède la politique contractuelle qui est installée par la mise en place de dispositifs intermédiaires tels que la DGRST, le CORDES, etc. (Bezes *et al.*, 2005).

Cette étude permet d'éclairer la polémique, toujours renouvelée, sur les rapports entre science et politique, menée le plus souvent en termes binaires : autonomie et soumission, instrumentalisation/légitimation et critique sociale. Le débat ressurgit avec plus d'acuité dans les périodes de changement, sous des formes et avec des enjeux inédits selon les conjonctures historiques et sociales. À maints égards la création de l'ISST représente un cas particulièrement intéressant pour observer sur le vif les interrelations entre l'État, l'action publique et les sciences sociales (Zimmermann, 2004).

Si l'institution a disparu, la mission qui lui était impartie a été incorporée, d'une manière diffuse, dans la sociologie du travail « normale » qui s'est définie comme une science étroitement liée à l'action cherchant à unir intelligibilité, explication et prédiction. *A posteriori*, il semble que loin de s'opposer les recherches menées au CES et à l'ISST se sont conjuguées pour donner naissance à un style de recherche qui s'inscrit dans un espace délimité par deux pôles : l'expertise et la critique sociale.

Cette reconstitution de la sociologie du travail s'arrête au début des années 1960, moment où la configuration institutionnelle et intellectuelle se transforme sensiblement : l'élargissement du corps des chercheurs au CNRS, provenant entre autres de l'ISST, la création d'équipes autonomes au sein et en dehors du CES, la constitution d'un corpus conséquent de recherches en France et à l'étranger qui font l'objet de synthèses systématiques (Reynaud et Tréanton, 1964), la parution de la *Revue française de sociologie*, à côté de *Sociologie du travail*. Autant de changements qui autorisent la dispute sur les orientations de recherche, l'affirmation de perspectives différentes au sein de cette spécialité qui reste la branche forte de la sociologie mais doit, dès la fin

des années 1960, partager sa place avec la sociologie de l'éducation puis avec la sociologie urbaine.

Lucie TANGUY

Genre, Travail et Mobilités
CNRS-Université Paris 10-Nanterre et Paris 8
Maison Max Weber
200, avenue de la République – 92001 Nanterre cedex
ltanguy@u-paris10.fr

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Amiot Michel**, 1986. – *Contre l'État, les sociologues*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Besnard Philippe**, 1998. – « Le centenaire d'une entreprise », *L'Année sociologique*, 48, 1, pp. 9-25.
- Bethouart Bruno**, 1999. – *Des syndicalistes chrétiens en politique (1944-1962), de la Libération à la V^e République*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.
- Bezes Philippe, Chauvière Michel, Chevalier Jacques, De Montricher Nicole, Ocqueteau Frédéric**, 2005. – *L'État à l'épreuve des sciences sociales. La fonction recherche dans les administrations sous la V^e République*, Paris, La Découverte.
- Blum Françoise** (éd.), 2007. – *Les vies de Pierre Naville*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.
- Bodiguel Jean-Luc**, 2007. – « Les rédacteurs du ministère du Travail, 1906-1960 », *Travail et emploi*, 110, pp. 77-89.
- Boltanski Luc**, 1981. – « America, America, le plan Marshall et l'importance du management », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 38, pp. 19-42.
- Borlandi Massimo et al.** (dirs.), 2005. – *Dictionnaire de la pensée sociologique*, Paris, Presses Universitaires de France (Quadrige poche).
- Borzeix Anni, Maurice Marc**, 2001. – « Mémoire et projets » dans **Amélie Pouchet**, *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier.
- Boulat Régis**, 2006. – *Jean Fourastié, la productivité et la modernisation de la France (années trente-années cinquante)*, Thèse d'histoire, sous la direction de Jean-Claude Daumas, Université de Besançon, 2 volumes.
- Bourricaud François**, 1983. – « Préface » dans **Alain Drouard** (dir.), *Le développement des sciences sociales en France. Au tournant des années soixante*, Paris, Éditions du CNRS, pp. 7-24.
- Chapoulie Jean-Michel**, 1991. – « La seconde fondation de la sociologie française, les États-Unis et la classe ouvrière », *Revue française de sociologie*, 32, 3, pp. 321-364.
— 2001. – *La tradition sociologique de Chicago, 1892-1961*, Paris, Le Seuil.
- Chauvière Michel**, 1996. – « Paul Bacon » dans *Dictionnaire biographique des militants de l'éducation populaire à l'action culturelle*, Paris, L'Harmattan.
- Chenu Alain**, 2002. – « Une institution sans intention. La sociologie en France depuis l'après-guerre », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 141-142, pp. 46-59.
- Chubin Darly E.**, 1976. – « State of the field, the conceptualization of scientific specialities », *The sociological quarterly*, 17, 4, pp. 448-476.

- Cristofalo Paula**, 2008. – « L'action du ministère du Travail en direction des syndicats de salariés au début des années 1950 », *Actes des journées de sociologie du travail tenues à Londres* [à paraître aux Éditions Octarès].
- Delamotte Yves**, 1966. – *Le recours ouvrier dans une entreprise américaine. Un aspect de l'action syndicale aux États-Unis : la défense des réclamations individuelles, étude menée dans une grande entreprise de Californie*, Paris, Armand Colin.
- Desmarez Pierre, Tripier Pierre**, 1985. – « Sociologie du travail : science ou profession ? » dans **Claude Durand** (éd.), *Le travail et sa sociologie. Essais critiques*, Paris, L'Harmattan, pp. 93-95.
- Dofny Jacques, Durand Claude, Reynaud Jean-Daniel, Touraine Alain**, 1966. – *Les ouvriers et le progrès technique. Étude d'un cas : un nouveau laminoir*, Paris, Librairie Armand Colin.
- Durand Claude**, 1959. – « Rémunération au rendement et motivations ouvrières », *Sociologie du travail*, 1, 1, pp. 46-58
- 1964. – « Le point de vue technologique », *Sociologie du travail*, 6, 2, pp. 171-177.
- 1985. – « Avant-propos » dans **Claude Durand** (éd.), *Le travail et sa sociologie. Essais critiques*, Paris, L'Harmattan.
- Durand Claude, Prestat Claude, Willener Alfred**, 1958. – *Niveau de mécanisation et mode de rémunération*, recherche sociologique effectuée dans la sidérurgie à la demande de la Haute autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, Paris, ISST, Université de Paris [brochure ronéotée].
- Eliard Michel**, 1996. – *Naville, la passion de la connaissance*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail.
- Frey Louis**, 1961. – « Aspects méthodologiques et conclusion d'une enquête de sociologie industrielle : niveau de mécanisation et mode de rémunération », *Droit social*, juillet-août, pp. 402-416.
- Friedmann Georges**, 1947. – *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard (nrf).
- 1948. – « Industrie et société aux États-Unis », *Annales*, 3-1, pp. 69-80 ; 3-2, pp. 150-166.
- 1951. – *Où va le travail humain ?* Paris, Gallimard (nrf).
- Friedmann Georges, Naville Pierre** (dirs.), 1962. – *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, 2 volumes.
- Friedmann Georges, Tréanton Jean-René**, 1954. – « Remarques sur les activités et responsabilités professionnelles des sociologues en France », Reprinted from the *International social science bulletin*, UNESCO, 6, 1, pp. 193-241.
- Georgi Frank**, 2005. – « La nouvelle classe ouvrière : la construction d'une catégorie sociale dans la France des "Trente glorieuses" », *Sociologues et sociologie. La France des années 1960*, Paris, L'Harmattan.
- Grémion Pierre**, 1995. – *Intelligence de l'anticommunisme. Le Congrès pour la liberté de la culture à Paris 1950-1975*, Paris, Fayard.
- Gurvitch Georges**, 1958. – *Traité de sociologie*, Cinquième section « Problèmes de sociologie industrielles », Paris, Presses Universitaires de France, vol. 1, pp. 439-511.
- Heilbron Johan**, 1991. – « Pionniers par défaut ? Les débuts de la recherche au Centre d'études sociologiques », *Revue française de sociologie*, 32, 3, pp. 443-456.
- Isambert-Jamati Viviane**, 1955. – *L'industrie horlogère dans la région de Besançon*, Paris, Presses Universitaires de France (Travaux du Centre d'études sociologiques).
- 1998. – « La résurrection de *L'Année sociologique* après la Seconde Guerre mondiale », *L'Année sociologique*, 48, 1, pp. 229-248.
- Lajoinie Guy**, 1973. – « Sociologie du travail : vers de nouvelles frontières » dans *Une nouvelle civilisation ? Hommage à Georges Friedmann*, Paris, Gallimard, pp. 196-220.
- « **La recherche sociale en France** », 1960. – *Revue internationale du travail*, 81, 4, pp. 367-383.
- Latour Bruno**, 2005. – *Changer de société. Refaire de la sociologie*, Paris, La Découverte.
- Lemaine Gérard, Macleod Roy, Mulkay Michael, Weingart Peter** (eds.), 1976. – *Perspectives on the emergence of scientific disciplines*, The Hague, Paris, Mouton, Chicago, Aldine.
- Lutz Burkart**, 1960. – « La rémunération au rendement à l'heure de l'automatisation », *Automatik*, 7.

- Lutz Burkart, Willener Alfred**, 1959. – *Niveau de mécanisation et mode de rémunération*, Préface de Georges Friedmann, Luxembourg, Haute Autorité de la CECA.
- Marcel Jean-Christophe**, 2004. – « Une réception de la sociologie américaine en France (1945-1960) », *Revue d'histoire des sciences humaines*, 11, pp. 45-68.
- 2005. – « Le déploiement de la recherche au Centre d'études sociologiques (1945-1960) », *La revue pour l'histoire du CNRS*, 13, pp. 32-39.
- Martin Olivier, Vannier Patricia**, 2002. – « La sociologie française après 1945 : places et rôles des méthodes issues de la psychologie », *Revue d'histoire des sciences humaines*, 6, pp. 95-122.
- Mazon Brigitte**, 1985. – « La Fondation Rockefeller et les sciences sociales en France (1925-1940) », *Revue française de sociologie*, 26, 2, pp. 311-342.
- Monjardet Dominique**, 1985. – « À la recherche des fondateurs : les traités de sociologie du travail » dans **Claude Durand** (éd.), *Le travail et sa sociologie. Essais critiques*, Paris, L'Harmattan, pp. 115-124.
- Mottez Bernard**, 1960. – « Du marchandage au salaire au rendement », *Sociologie du travail*, 1, 3, pp. 206-216.
- 1962. – « Formes de rémunération et rationalisation », *Sociologie du travail*, 4, 3, pp. 262-278.
- 1971. – *La sociologie industrielle*, Paris, Presses Universitaires de France (Que sais-je ?), pp. 101-123.
- Naville Pierre**, 1961. – *L'automation et le travail humain*, Paris, Éditions du CNRS (Travaux du CES).
- 1963. – *Vers l'automatisme social ?* Paris, Gallimard.
- Passeron Jean-Claude**, 1990. – [débat avec Antoine Prost], « L'enseignement, lieu de rencontre entre historiens et sociologues », *Sociétés contemporaines*, 1, pp. 7-47.
- Pestre Dominique**, 2006. – *Introduction aux sciences studies*, Paris, La Découverte (Repères).
- Répertoire des recherches et des instituts dans les sciences humaines appliquées aux problèmes du travail : France**, 1959. – Établi par l'Agence européenne de productivité de l'Organisation européenne de coopération économique, avec l'aide des centres nationaux de productivité, Paris.
- Reynaud Jean-Daniel, Eyraud François, Paradeise Catherine, Saglio Jean**, 1990. – *Le système des relations professionnelles, examen critique d'une théorie*, Paris, Éditions du CNRS.
- Reynaud Jean-Daniel, Touraine Alain** (dirs.), 1954. – *Attitudes des travailleurs de la sidérurgie à l'égard des changements techniques*, préparé et rédigé par Bernard Mottez, Paris, ISST.
- 1955. – *Attitudes des travailleurs de la sidérurgie à l'égard des changements techniques*, en collaboration avec Jacques Dofny et Bernard Mottez, Paris, ISST.
- Reynaud Jean-Daniel, Tréanton Jean-René**, 1964. – « La sociologie industrielle, 1951-1962. Industrial sociology, 1951-1962 », *Current sociology*, 12, 2, pp. 123-136.
- Rose Michael**, 1979. – *Servants of post-industrial power ? Sociologie du travail in modern France*, London, The Macmillan Press LTD.
- Rot Gwenaële, Vatin François**, 2004. – « Les avatars du "travail à la chaîne" dans l'œuvre de Georges Friedmann (1931-1966) », *Genèses*, 57, pp. 23-40.
- Sellier François**, 1984. – *La confrontation sociale en France 1936-1981*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Shinn Terry, Ragouet Pascal**, 2005. – *Controverses sur la science. Pour une sociologie transversaliste de l'activité scientifique*, Paris, Raisons d'Agir Éditions.
- Sociologie du travail*, 1964, 6, 2, numéro consacré aux problèmes de rémunération.
- Tanguy Lucie**, 2001. – « Les promoteurs de la formation dans les entreprises », *Travail et emploi*, 86, pp. 27-47.
- 2006. – *Les Instituts du travail. La formation syndicale à l'Université de 1955 à nos jours*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Touraine Alain**, 1955. – *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CNRS (Travaux du Centre d'études sociologiques).
- *et al.*, 1965. – *Les travailleurs et les changements techniques*, Paris, OCDE.

- Tréanton Jean-René**, 1986. – « Sur les débuts de la sociologie du travail », *Revue française de sociologie*, 27, 4, p. 735-740.
- Vannier Patricia**, 2000. – « Les caractéristiques dominantes de la production du Centre d'études sociologiques », *Revue d'histoire des sciences humaines*, 3, pp. 125-146.
- Vatin François**, 2007. – « La passion dans le calcul » dans **Françoise Blum** (éd.), *Les vies de Pierre Naville*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.
- Verry Maurice**, 1955. – *Les laminoirs ardennais : déclin d'une aristocratie professionnelle*, préface de Georges Friedmann, Paris, Presses Universitaires de France (Travaux du Centre d'études sociologiques).
- Zimmermann Bénédicte** (dir.), 2004. – *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

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

Les multiples dimensions de la qualification

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

Les approches fondées sur les savoirs

Ces approches ont en commun de tenter d'appréhender non seulement la relation entre formation initiale et qualification, mais surtout ce qu'il y a de moins formalisé et de plus opératoire dans les connaissances ou les capacités que les individus mobilisent dans le travail. Dans tous les cas, la question du temps de réflexion nécessaire à la pratique reste centrale, sans résoudre vraiment le problème de la mesure de la qualification.

Les dimensions de la qualification

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

- a) La qualification réelle requise pour assurer "correctement" le poste de travail attribué; c'est-à-dire le savoir-faire que suppose la tâche pour être effectuée [...].
 - b) La qualification réelle du travailleur qui se décompose en - la "qualification réelle utile" dans le procès de valorisation du capital; c'est-à-dire les savoir-faire qui sont nécessaires à un stade donné du mode de production et que possèdent les travailleurs considérés; - les autres savoir-faire qui n'entrent pas dans le procès de travail du moment [...].
 - c) La qualification attribuée officiellement aux différents postes de travail pour être tenus. Elle résulte de la lutte sociale [...].
 - d) La qualification qui est officiellement attribuée à un travailleur, après une formation donnée [...].
 - e) La qualification qui est exigée pour être embauché et tenir un poste donné [...].
 - f) La somme des qualifications réelles que suppose un procès de travail donné [...].
 - g) La qualification attribuée par les organismes officiels de statistique, soit aux emplois, soit aux travailleurs. Comme elle est rarement définie, on ne sait plus très bien quelle réalité elle tente de cerner ».
- Michel FREYSSINET, « Peut-on parvenir à une définition unique de la qualification ? », in COLLOQUE DE DOURDAN [1978].

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

Mais, avant de créer des indices permettant une mesure objective de la qualification, il faut s'interroger sur les principes de hiérarchisation, plutôt que sur les méthodes d'évalua-

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

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

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

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

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

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

Sabine ERBES-SEGUIN, "La Société que du travail", *Représentations*, 1999, p.67-72

tion. C'est ainsi que Mireille Dadoy [1989 : 1991] critique à la fois le côté arbitraire et le rôle important qu'ont joué les méthodes les plus sophistiquées d'évaluation des tâches dans la rationalisation de la gestion du personnel ouvrier. Ces méthodes ont été mises au point aux États-Unis sous le nom de *job evaluation*, au début du siècle. Elles ont connu un développement rapide, surtout pendant la Seconde Guerre mondiale, pour être ensuite introduites en France et dans toute l'Europe. Elles se sont multipliées dans l'industrie mécanique, à la Régie Renault, puis dans toutes les grandes entreprises au cours des années cinquante et soixante.

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

Qualification et gestion de la main-d'œuvre

On peut distinguer trois types d'approches principaux des pratiques qui régissent la gestion de la main-d'œuvre. Pour François Eymard-Duvemay et Laurent Thévenot [1983], l'établissement d'une relation stable (d'emploi, par exemple) représente un coût initial, mais ces « investissements de forme » se trouvent compensés par la prévisibilité, et donc une certaine automaticité, de la relation. Ainsi les qualités de la main-d'œuvre sont mises en forme, objectivées, leur usage est généralisé dans un certain espace (ce peut être l'entreprise ou le pays). Une fois ces qualités codées et reconnues dans la relation employeur-salarié, on peut en « automatiser » l'usage sans

qu'il soit nécessaire de répéter les opérations de mise en forme, en particulier la négociation. Une certaine durée de l'accord qui reconnaît ces qualités est donc nécessaire pour « rentabiliser » l'investissement de mise en forme. C'est une autre façon de dire que les qualifications n'ont pas d'existence « naturelle », mais sont une construction sociale.

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

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

Au-delà de la diversité des approches, l'évolution des systèmes de classification depuis les années soixante-dix semble beaucoup moins liée à l'introduction de technologies nouvelles

qu'à une transformation du système de relations professionnelles qui prend en compte, beaucoup plus qu'auparavant, des critères spécifiques aux entreprises. Cette tendance fut encore renforcée par l'introduction, en 1982, de l'obligation de négocier au niveau de l'entreprise. Ainsi, la définition de la qualification, et son expression dans l'entreprise par des classifications, est bien une construction sociale très liée aux conditions locales de production et aux relations entre employeurs et syndicats, qui négocient les accords.

Conflit et action collective

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

Dans les pays anglo-saxons, cette branche de la recherche est autonome, sous la dénomination d'*industrial relations* : aux États-Unis, une commission des relations industrielles avait été créée dès 1914 au Congrès, c'est au Royaume-Uni qu'elle a connu son développement le plus significatif, surtout après la Seconde Guerre mondiale, avec l'école d'Oxford (Flanders et Clegg [1954] : cf. aussi *Sociologie du travail*, n° 4/79). Dans la tradition anglaise, les relations profession-

Thomas Coutrot

Critique de l'organisation du travail (Nouvelle édition)

■ **Télérama.** « Un tempo vif, une écriture claire non dépourvue d'humour et une façon très acérée de démonter ces systèmes, ces idées qui se voudraient indiscutables. Comment le libéralisme réussit-il à modeler la société selon sa logique ? Comment obtient-il l'adhésion des salariés à un système qui les casse ? Telles sont les questions que pose l'économiste Thomas Coutrot. »

■ **Bulletin critique du livre français.** « Argumenté, largement illustré, bien écrit, [...] cet ouvrage détonne car il renoue avec une analyse contestant l'organisation capitaliste du travail. »

■ **Liaisons sociales.** « Thomas Coutrot dresse un virulent réquisitoire contre les nouvelles théories de l'entreprise, et plus particulièrement contre certains écrits récents sur l'évolution du travail. »

■ **Alternatives économiques.** « [...] un indéboulonné talent pédagogique pour expliquer comment, dans l'entreprise, l'organisation, le management et les structures dépendent aussi des conflits et des luttes. »

Thomas Coutrot est économiste.

Il a notamment publié
L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?
Enquête sur les modes d'organisation du travail
(La Découverte, 1998).

DANS LA MÊME

COLLECTION

Le capitalisme historique · Les conditions de travail · L'économie des inégalités · Économie des ressources humaines · Histoire des idées socialistes · Les modèles productifs · La modernisation des entreprises · Sociologie des entreprises · La sociologie de Marx · Sociologie des mouvements sociaux · Sociologie des organisations · Sociologie des syndicats · Sociologie du travail · Les stratégies des ressources humaines · Le travail des enfants dans le monde.



Collection

REPÈRES

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

Pour en savoir plus :
www.collectionreperes.com



9 782707 137685

Critique de l'organisation du travail

REPÈRES

270

Thomas Coutrot

Critique de l'organisation du travail

Nouvelle édition

« Un tempo vif, une écriture claire non dépourvue d'humour. »

Télérama

REPÈRES



LA DECOUVERTE

l'emploi total en France [Marchand et Thélot, 1997] mais, malgré le discours sur la disparition de la classe ouvrière, la part des ouvriers qualifiés n'a guère baissé : ce sont au contraire les ouvriers peu qualifiés et les OS qui ont été marginalisés par les évolutions récentes de la division du travail.

Qualité des produits et qualité des travailleurs

La déqualification est une tentation permanente des politiques d'organisation capitaliste du travail. Il suffit de comparer le travail d'un cuisinier de restaurant traditionnel avec celui d'un « équipier » chez McDonald's pour s'en convaincre. Quand les activités de travail peuvent être réduites à des tâches et décomposées en un nombre limité de gestes élémentaires, routiniers, quand le degré d'initiative demandé au salarié pour l'exécution de ces tâches est faible ou nul, alors la productivité dépend largement de l'intensité de l'effort individuel, du rythme de réalisation et d'enchaînement des tâches, de la chasse aux temps morts. Ce type d'organisation du travail n'est pas naturel ; il résulte au contraire d'un investissement très sophistiqué dans des formes d'organisation « scientifique » du travail. L'éclatement des métiers et des savoirs complexes traditionnels, l'accroissement de la division du travail et la fixation de temps alloués pour chacun des gestes élémentaires nécessaires en sont les principes de base, qui permettent la standardisation des procédés. Les salariés ont souvent résisté, parfois violemment, à ces politiques — bien que Taylor ait prétendu n'avoir jamais déclenché de grève dans les entreprises où il est intervenu. Le bâton de l'autorité est complété par la carotte des incitations : le respect des temps alloués et des procédures officielles est encouragé par des primes de rendement individuel et la supervision directe de la hiérarchie. Mais ces principes, viables pour la production en masse de biens standardisés et de médiocre qualité — le *Big Mac* —, ne permettent guère de produire des biens ou des services différenciés, adaptés aux besoins spécifiques de chaque client ou capables de se renouveler rapidement. Là, les activités concrètes des exécutants sont spécifiques au produit ou au

service concrètement élaboré : elles font appel à leur initiative, leur créativité, leur tour de main, leur réactivité, bref, à des savoirs complexes, parfois peu formalisés. Elles sont difficiles à prévoir et à prescrire, donc à parcelliser et à automatiser.

Qualifications générales, qualifications spécifiques : des constructions sociales

Les économistes radicaux américains [notamment Döring et Piore, 1971] ont emprunté au très libéral Gary Becker la distinction entre qualifications générales et spécifiques. La qualification générale s'acquiert à l'extérieur de l'entreprise, par la formation institutionnelle : elle consiste en un ensemble de connaissances formalisées qui permettent de réagir correctement à des situations aléatoires et de sélectionner, au sein d'un éventail limité de possibles, les réponses pertinentes face à l'imprévu. Les qualifications spécifiques reposent au contraire sur l'expérience et la formation « sur le tas » : dans un contexte technique et social bien particulier, les participants savent intuitivement comment réagir aux imprévus, sur la base de succès et d'échecs antérieurs face à des aléas similaires, et en fonction de leur familiarité avec les équipements, les collègues ou les clients. Cette expérience donne naissance à des critères pratiques, transmis par tradition orale au sein du collectif de travail sous la forme de « trucs ». Économiquement, la différence est importante : le salarié peut emmener avec lui sa qualification générale, mais sa qualification spécifique ne lui sert à rien s'il quitte l'entreprise.

La qualification n'est pas délivrée de la même façon dans les deux cas : les qualifications générales s'acquerraient dans des institutions de formation, qui délivrent des titres garantissant aux entreprises la maîtrise par le salarié d'un répertoire de routines ; les qualifications spécifiques sont construites au sein de l'entreprise, au cours de la vie de travail, et le rôle des anciens est important dans la formation des jeunes. L'ancienneté dans l'entreprise est le meilleur signe de l'existence de ces qualifications spécifiques, car elle indique une adéquation entre le salarié, son environnement social et technique et son activité.

Au-delà de cette distinction importante, toutefois, un point décisif doit être souligné, qui s'oppose à l'emploi du terme de « capital humain » forgé par Becker : les qualifications, générales comme spécifiques, n'ont d'existence économique que dans la mesure où elles sont reconnues socialement, par exemple par des diplômes ou des classifications d'emplois. Les qualifications implicites, non reconnues dans les classifications d'emploi, comme par exemple la minutie ou la propreté, souvent attribuées aux femmes comme écho de leurs aptitudes domestiques, n'ont pas d'existence économique, c'est-à-dire ne sont pas reconnues dans le salaire.

Car il ne suffit pas d'être habile ou efficace dans son travail pour être « qualifié » : encore faut-il faire valider socialement cette habileté. Comme le disait Pierre Naville, l'un des pères de la sociologie du travail en France, « il n'existe aucun moyen direct et objectif de qualifier un ensemble de postes pour des raisons purement techniques » [Naville, 1963, p. 232-244]. La qualification n'est pas une « chose » : il s'agit d'une « appréciation sociale de la valeur différentielle des travaux, et non un phénomène technique individualisé » [p. 243].

La reconnaissance sociale des qualifications résulte d'un jeu conflictuel entre salariés et directions d'entreprise. Les salariés cherchent à faire reconnaître l'ensemble de leurs qualités, qu'elles soient immédiatement utiles à l'entreprise ou non ; ainsi une standardiste-réceptionniste bilingue voudra être rémunérée comme telle, même si elle travaille dans une entreprise qui n'exporte pas. Ils souhaitent aussi que les critères selon lesquels les qualifications seront évaluées soient les plus objectifs possible : diplômes, certificats, voire ancienneté, pour limiter l'arbitraire patronal. Les groupes professionnels cherchent à délimiter leurs frontières de façon rigoureuse, afin de limiter la concurrence des autres travailleurs et de réduire l'influence patronale sur la définition de la qualification. Ainsi se constituent des métiers, voire des professions fermées, comme les dockers ; en Grande-Bretagne, c'étaient souvent les syndicats d'ouvriers professionnels qui contrôlaient l'accès des jeunes au métier et même à l'embauche. Le « métier » est autant un ensemble de techniques maîtrisées qu'une référence identitaire commune, qui permet aux professionnels de

travailler ensemble et de défendre ensemble leurs intérêts. En France, c'est autour des classifications de branche que s'est longtemps mené ce combat.

La bataille des qualifications

Car les directions d'entreprise, elles, cherchent bien sûr à ne rémunérer que les qualifications qu'elles utilisent, à évaluer ces qualifications selon des critères qu'elles maîtrisent et à contrôler leur reconnaissance. Les classifications d'emploi, dans les conventions collectives de branche adoptées à partir de 1936 puis 1945, reposaient sur des listes de métiers très précisément délimités (les « grilles Parodi »). Cette précision constituait une garantie pour les salariés, qui obtenaient en principe une qualification égale à travail égal, dans n'importe quelle entreprise au sein de la branche professionnelle. Elle facilitait aussi la mobilité des salariés d'une entreprise à l'autre. Mais elle introduisait une rigidité pour les employeurs, empêchés de modifier l'affectation d'un travailleur ou la composition de ses tâches quand ils l'estimaient nécessaire. À partir de 1975 et de l'accord de classification dans la métallurgie, les entreprises ont progressivement repris le contrôle de la définition des qualifications grâce aux « critères classants ». Avec cette nouvelle technique, chaque personne est classée en fonction de son score sur une liste de critères. Outre le niveau de formation, la plupart des branches professionnelles ont retenu des critères comme l'autonomie, la responsabilité, la « compétence »... plus difficiles à objectiver. L'appréciation des critères, poste par poste, est en général du seul ressort de l'employeur, même si des commissions paritaires existent parfois pour examiner les litiges. Il y a là à la fois une individualisation du mode de classement et un contrôle patronal accru sur le résultat de ce classement.

Contrairement aux prédictions des tenants de la déqualification, on observe sur longue période une élévation générale du niveau moyen des qualifications. Ce mouvement a deux causes indépendantes : la dynamique de l'offre de travail (la scolarisation généralisée et la montée rapide du niveau d'éducation

des générations qui se succèdent) et, du côté de la demande, l'évolution de la concurrence sur les marchés des produits. Davantage de jeunes diplômés se présentent chaque année sur le marché du travail, où ils viennent concurrencer leurs aînés autodidactes, d'autant plus fortement que le chômage de masse les conduit à accepter des salaires d'embauche très modestes. En même temps, les entreprises sont à la recherche de salariés mieux éduqués, donc plus mobiles et plus adaptables, pour faire face à l'incertitude grandissante sur les marchés. Si le pronostic des premiers radicaux américains était erroné, les processus de définition et de reconnaissance des qualifications conservent néanmoins leur caractère conflictuel.

C'est ainsi que les nouveaux modes d'organisation du travail requièrent de plus en plus la polyvalence et l'initiative des salariés, c'est-à-dire leur capacité à sauter en permanence d'une tâche à une autre pour suppléer un collègue ou faire face à une urgence. Mais cette polyvalence ne s'opère souvent qu'entre des postes peu qualifiés et n'est pas reconnue comme une nouvelle qualification. Armelle Gorgeu et René Mathieu [1995] montrent comment, dans les nouvelles usines de sous-traitance automobile dont la construction a accompagné le dégonflement accéléré des effectifs des grands constructeurs, les « opérateurs » sont sous pression permanente pour faire preuve de disponibilité et de polyvalence, sans que ces qualifications ne soient aucunement reconnues dans leur salaire, qui reste obstinément collé au SMIC. La montée de la notion de « compétence » participe du même phénomène. Ce terme polysémique au contenu variable et mal défini pourrait, bien utilisé, ouvrir sur de nouvelles formes de reconnaissance négociée des qualifications, formelles et informelles, acquises dans la vie professionnelle. Mais le discours sur la compétence est instrumentalisé par les directions d'entreprise pour légitimer leur pouvoir discrétionnaire de classer les salariés dans l'échelle des rémunérations. Si certaines entreprises valorisent ainsi la capacité d'un salarié à tenir plusieurs postes, d'autres, plus nombreuses, ne rémunèrent pas ces « compétences » (qu'elles exigent pourtant), obsédées qu'elles sont par la maîtrise de la masse salariale. Le patronat se sert de ce terme pour mener un combat contre les classifications négociées et les règles

généralistes d'évaluation des emplois : l'enjeu est de pouvoir rémunérer la performance, non la qualification. « Tout se passe comme si les compétences, ensembles de propriétés individuelles et instables, devant constamment être (re)mesurées à l'épreuve, s'opposaient à la qualification mesurée par le diplôme, titre acquis une fois pour toutes » [Kergoat, 2001]. Philippe Zarifian, s'il insiste à juste titre sur la nécessité d'innover dans les modes de reconnaissance des qualités des travailleurs, sous-estime la dimension politique des innovations managériales réelles.

Les classifications constituaient, après guerre, une garantie et un repère qui facilitaient la mobilité sur le marché du travail : un P3 quittant Citroën pouvait se présenter à l'embauche comme P3 chez Renault. Aujourd'hui, la généralisation des classifications d'entreprise et l'individualisation des rémunérations ont remplacé largement le pouvoir de qualifier le travail dans les mains des seuls employeurs. L'évolution des technologies n'y est pas pour grand-chose — les classifications n'avaient pas changé entre 1936 et 1975 dans de nombreuses branches sans que cela freine les innovations ; l'enjeu porte surtout sur la valorisation du travail et son contrôle par le patronat. Les négociations d'entreprise sur la flexibilité du travail dans la Grande-Bretagne des années Thatcher sont particulièrement éclairantes. Jusqu'au début des années quatre-vingt, c'étaient les ouvriers qualifiés qui décidaient quelles tâches étaient dignes d'eux et quelles autres devaient être confiées à des auxiliaires ou à d'autres corps de métier ; ils décidaient aussi du nombre et de l'identité des apprentis auxquels ils reconnaissaient, après une longue initiation, la qualité d'ouvrier qualifié. Au tournant des années quatre-vingt, les patrons britanniques décident d'en finir avec ce pouvoir ouvrier sur les qualifications. Ils commencent par une purge massive en licenciant plus de 10 % des salariés en deux ans (1979-1980) ! Ayant ainsi affaibli les syndicats, ils négocient, entreprise par entreprise, l'abandon des prérogatives coutumières sur l'organisation du travail contre des hausses de salaires. À présent, les salaires n'augmentent presque plus malgré le recul du chômage : en perdant aussi leur influence

sur l'organisation du travail les syndicats britanniques ont perdu une grande partie de leur pouvoir de négociation.

Depuis l'affirmation de l'autorité capitaliste dans la fabrique jusqu'à sa reformulation contemporaine sous l'égide de la flexibilité, la division et l'organisation du travail obéissent à des logiques indissociablement économique, technique et politique. Formes de la concurrence, technologie, stratégies de pouvoir et de domination : chacune de ces dimensions a son autonomie, aucune ne se subordonne entièrement les autres. L'apport de l'économie critique est de rappeler que les enjeux de pouvoir et de domination sont importants, parfois même décisifs, pour comprendre les formes d'organisation des marchés et de la production. Dans l'entreprise capitaliste moderne, grâce aux nouvelles technologies de l'information et à la déréglémentation des marchés de capitaux, le mode d'exercice de l'autorité patronale s'est profondément transformé. L'entreprise néo-libérale abandonne le paternalisme ou le corporatisme, mais tend aussi à liquider les contre-pouvoirs que détenaient les collectifs de travail et les métiers. C'est cette logique montante que nous allons maintenant disséquer.

III / Le travail sous l'empire de la finance

Au cours des années quatre-vingt-dix est apparu un nouveau modèle d'entreprise, dont l'émergence n'était prévue ni par les théoriciens, ni par les gestionnaires. Pas véritablement reconnu comme tel, il apparaît à bien des égards peu présentable. Ce modèle — qu'on appellera ici « néo-libéral », mais que d'autres appellent « flexible », « patrimonial » [Aglietta, 1998] ou « financiarisé » [Boyer, 1998] pousse à l'extrême une tendance spontanée de l'organisation capitaliste du travail : la dissociation entre l'efficacité économique et la justice sociale.

La genèse d'un modèle

Ce serait faire beaucoup d'honneur aux théoriciens du libéralisme que de croire qu'ils avaient ce modèle en tête lorsqu'ils ont, au début des années quatre-vingt, défini l'agenda des politiques économiques de l'après-keynésianisme. Leur credo se limitait à une idée : libérer les forces du marché. Il fallait mettre à bas les règles, institutions et garanties que le capital avait dû concéder au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Ces concessions provisoires — la reconnaissance, au moins de *facto*, du pouvoir syndical dans et hors l'entreprise ; le partage des fruits de la croissance ; la sécurité sociale ; le contrôle des mouvements de capitaux ; le rôle décisif de l'État dans le réglage de l'économie — avaient certes permis trempe

Marcelle Strobant
 Sociologie du Travail = 1993
 Coll. 128 (n^o éd. Armand Colin)

CONCLUSION

p. 120-124.

Depuis 1959, la revue *Sociologie du travail* répertorie sur la scène internationale les résultats de la recherche. Or, au moment de fêter ses trente ans, la revue a récapitulé la liste de ses articles, classés par rubriques. Les index utilisés, dans chacune des trois périodes, montrent l'évolution des thèmes privilégiés. Voici donc un outil intéressant pour confirmer, nuancer et compléter le panorama ébauché en quatre chapitres. Le tableau ci-dessous reconstitue les continuités de thèmes (premier cadre), les abandons tardifs (deuxième cadre) ou temporaires (troisième cadre) et les ruptures (quatrième cadre). Mais pour dégager des tendances, au-delà des catégories, il faut souvent revenir au contenu des articles eux-mêmes.

Plusieurs changements très remarquables marquent la dernière période. Tout d'abord, la classe ouvrière, qui connaît une éclipse dans les années 70, refait surface sous la forme d'un « groupe social » parmi d'autres. Simultanément, l'entreprise semble perdre la consistance d'une rubrique particulière ; mais, un peu partout, elle reste une référence et fait même l'objet d'une livraison spéciale de la revue, en 1986.

En revanche, la qualification suit le trajet inverse. Elle apparaît tardivement dans une rubrique autonome, aux côtés des savoirs et compétences. Auparavant, la qualification est pourtant bien représentée — abordée sous l'angle de la formation et de la rémunération — et un premier numéro spécial lui est consacré, en 1973. Ce mouvement est à rapprocher des questions techniques, omniprésentes pendant les deux premières périodes, mais finalement traitées sous un intitulé spécifique et modernisé.

Singulièrement, ce même traitement s'applique aux concepts les plus fondamentaux de la sociologie du travail. La dernière décennie accueille, en effet, dans une rubrique spécifique, la division du travail (aux côtés de l'organisation) et, plus étonnant encore, le travail lui-même. Détail important, le travail en question est analysé sous l'angle de son contenu et de ses

1959-1972	1973-1979	1980-1989
Mouvements sociaux Professions Relations professionnelles Syndicalisme	Action syndicale, revendication	Mouvements sociaux, action collective Professions, métiers Relations professionnelles, négociation, participation Syndicalisme et revendication
Théories de l'organisation Entreprise et organisation Industrialisation et société Modes de rémunération Problèmes de formation Stratification sociale Systèmes de valeurs et société Ville et urbanisation	Industrie et société	Organisation, division du travail Vie locale, développement local, environnement
Patronat Classe ouvrière		Dirigeants, patronat Groupes sociaux (cadres, couches moyennes, ouvriers)
Bureaucratie Innovation Problèmes de la jeunesse et des étudiants Intervention		État, politiques publiques, politiques industrielles Technologies, science Travail (contenu, analyse, représentations) Qualification, savoirs, compétences Emploi, chômage, marché du travail Institutions (universités, justice, police) Théorie, méthodologie, épistémologie

Conclusion

représentations, ce qui traduit un rapprochement avec les préoccupations des ergonomes et des psychosociologues. La nette séparation du travail et de l'emploi suggère que la rupture entre les deux orientations de la sociologie du travail est consommée. Or cette rupture se situe aux frontières, mal définies, de l'entreprise.

Comment caractériser cette société qui, apparemment, ne rime plus avec industrie ni industrialisation ? L'expression « pays industrialisés » revient pourtant dans les comparaisons internationales et en marque aussi les limites. Le travail dans les régimes socialistes et dans les pays en voie de développement est resté peu exploré pendant trente ans.

Cette dernière époque affiche un intérêt explicite pour les savoirs des travailleurs, la science dans l'industrie et celle des chercheurs. Les articles rangés dans la catégorie « Théorie, méthodologie, épistémologie », comme les numéros spéciaux, sont remplis de réflexions autocritiques, de doutes et de tentatives de renouvellement de perspective. Comme dans d'autres spécialités sociologiques, la chasse aux paradigmes est ouverte. Avec la débâcle des « grandes théories », marxistes et structuralistes, les chercheurs s'en retournent aux sources, aux expériences concrètes, aux témoignages, mais les réalités du travail ne se laissent pas saisir directement.

La disparition des « systèmes de valeurs » appartient au même revirement. Car les « représentations » des acteurs ont supplanté l'idéologie et ont apparemment gagné en efficacité. Capables d'orienter les pratiques, de refaire le monde, ces représentations contribuent aussi à reconstruire la société. Naguère, il s'agissait d'expliquer l'organisation de ces « constructions sociales », ou leur fonction, par référence aux structures globales. Désormais, l'accent se porte plutôt sur leurs effets. À l'extrême limite, la sociologie cède la parole aux acteurs, ou à certains d'entre eux, quitte à retourner sa fonction critique contre elle-même.

Tous ces changements affectent aussi les thèmes apparemment stables. Malgré son déclin, le syndicalisme résiste au temps, au même titre que les « relations professionnelles » et les « mouvements sociaux ». Toutefois, le nombre d'articles correspondants diminue très nettement.

Inversement, les professionnels rencontrent un succès croissant dans la dernière période. Le sujet n'est pas neuf. L'abondante littérature anglo-

saxonne qui lui a été consacrée depuis le début du siècle a d'abord éveillé des critiques sévères¹. En partant des attributs, des valeurs et des fonctions que se donnent les groupes les mieux établis, à l'instar des professions libérales, cette sociologie des professions a pu, en effet, conforter leur prestige et leur monopole. Reconsidérés ensuite comme des « construits sociologistiques », les corps de professionnels ne sont plus définis par un rapport privilégié entre savoir et pouvoir. Les mouvements de professionnalisation ne ressemblent pas à une survivance corporatiste mais à une réaction face aux incertitudes de la relation salariale. L'étude des cheminements professionnels, des conventions et des règles d'accès à des occupations particulières, participe, dès lors, de l'analyse des marchés du travail.

L'apparition du thème « Emploi, chômage, marché du travail » dans la dernière décennie reflète aussi l'émergence d'une sociologie de l'emploi. Au moment où la revendication d'un emploi pour tous prend la place des exigences salariales, ce thème semble prendre la relève des « modes de rémunération » qui, pendant vingt ans, avaient inspiré quelques auteurs. En même temps, l'approche des marchés du travail s'inscrit dans la continuité de la rubrique « Stratification sociale », désormais évincée. La description des processus, des trajectoires, des itinéraires de catégories d'actifs, des stratégies de reconversion, des politiques d'emploi etc., a gagné en richesse et en diversité. À l'appui de cette perspective dynamique, des méthodes comparatives, des approches longitudinales et des études de cas sont mises à contribution. Tous les épisodes qui scandent la vie des travailleurs, la formation, les périodes d'inactivité, les relations en dehors du travail font désormais partie du champ à explorer. Aussi n'est-il pas étonnant que les séparations entre ces sphères se redéfinissent. Non seulement les affinités entre sociologues et économistes du travail sont reconnues, mais les frontières avec d'autres spécialités sociologiques sont ébranlées, tout particulièrement avec la sociologie de l'éducation et de la famille.

Tandis que la sociologie du travail s'interroge sur les divisions entre travailleurs, sur la crise du travail et sur sa propre crise, elle ne cesse de

1. Voir le numéro spécial de *Sociologie du travail*, 2, 1972 ou Jean-Michel CHAPOUR, « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie*, 1973, XIV: 86-114.

123

s'étendre, de se fragmenter, de se recomposer, de nouer des relations avec d'autres matières. Voilà bien une discipline qui vit en phase avec son objet, un objet sensible aux controverses. Ainsi, pendant les *Golden Sixties*, les apparences de la société des loisirs faisaient parfois miroiter un avenir sans travail. À présent, la dégradation de l'emploi ranime le débat sur la fin du travail, avec des accents de résignation ou de réenchantement convivial. Le travail et sa sociologie ne sont forcément plus ce qu'ils étaient, mais ils n'ont rien perdu de leur actualité.

124

L'emploi des jeunes continue d'augmenter fortement, le chômage recule de nouveau

Insee Première • n° 1941 • Mars 2023



En 2022, 68,1 % des personnes âgées de 15 à 64 ans sont en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT). Ce taux d'emploi augmente de 0,9 point en moyenne sur l'année et atteint son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). Porté notamment par l'alternance, l'emploi des jeunes continue d'augmenter, fortement mais moins qu'en 2021.

Après une forte baisse pendant la crise sanitaire, la part de personnes en emploi à durée limitée (CDD, intérim) augmente pour la deuxième année consécutive.

En moyenne, en 2022, près d'un salarié sur cinq a télétravaillé au moins un jour par semaine. Plus des trois quarts des télétravailleurs sont satisfaits de leur nombre de jours hebdomadaires de télétravail.

En 2022, la baisse du travail à temps partiel s'accroît, essentiellement parmi les femmes. Cette baisse entraîne celle du sous-emploi, qui recule nettement sur l'année, du fait également du repli de la part de personnes en situation de chômage partiel qui retrouve son niveau de 2019.

Pour la septième année consécutive, le taux de chômage diminue et s'établit à 7,3 % en moyenne annuelle en 2022, soit 3,0 points de moins qu'en 2015. La part du halo autour du chômage diminue également, de 0,2 point par rapport à 2021, atteignant 4,4 % parmi les 15-64 ans.

En moyenne sur l'année 2022, parmi les personnes de 15 à 64 ans vivant en France hors Mayotte, 68,1 % sont en **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** ► **figure 1**. L'emploi au sens du BIT inclut les personnes ayant travaillé au moins une heure pendant une semaine donnée et les personnes ayant un emploi mais n'ayant pas travaillé pendant cette semaine-là pour un certain nombre de raisons (congés, arrêts maladie, chômage partiel, congé maternité, etc.).

Le taux d'emploi des 15-64 ans augmente de 0,9 point en moyenne en 2022 et s'établit à son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). En 2020, il avait reculé de 0,3 point en moyenne sous l'effet de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, pour ensuite rebondir de 1,2 point en 2021.

L'emploi des jeunes continue d'augmenter fortement

En net recul en 2020, en raison de la crise sanitaire (-1,2 point sur un an), le taux d'emploi des 15-24 ans a ensuite fortement augmenté en 2021 (+3,4 points). En 2022, le taux d'emploi des jeunes augmente de nouveau fortement, plus modérément toutefois qu'en 2021 : +2,6 points en moyenne sur l'année,

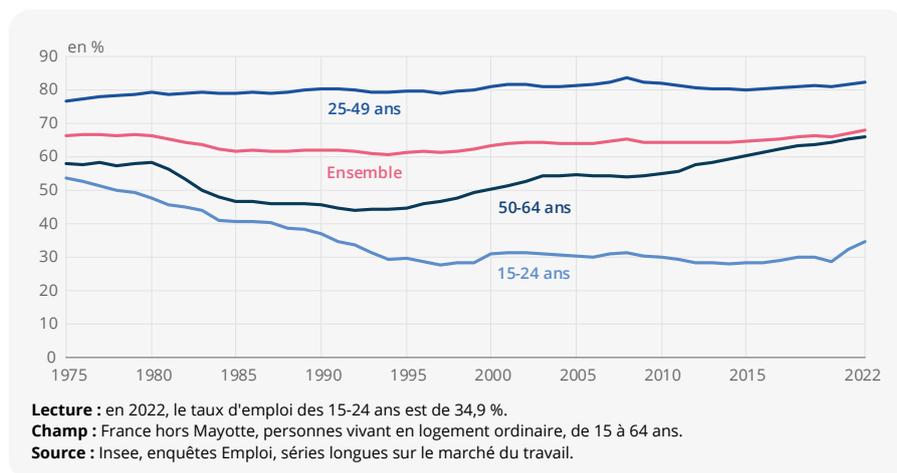
pour atteindre 34,9 %, son plus haut niveau depuis 1990. L'alternance et les stages contribuent pour moitié à la hausse de 2022 et les emplois à durée indéterminée (CDI, fonctionnaires) pour l'autre moitié.

Après une hausse de 0,8 point en 2021, le taux d'emploi des 25-49 ans augmente de 0,6 point pour atteindre 82,5 %, son plus haut niveau depuis 2008. La hausse du taux d'emploi des seniors, ininterrompue

depuis 2009, y compris pendant la crise sanitaire, se poursuit en 2022 : +0,7 point pour les 50-64 ans sur un an, soit un rythme comparable à celui de la dernière décennie. Il s'établit ainsi à 66,0 %, son plus haut niveau depuis 1975.

Parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans, le taux d'emploi augmente un peu plus fortement pour les femmes (+1,0 point en 2022) que pour les hommes (+0,8 point) ► **figure 2**.

► 1. Taux d'emploi par âge depuis 1975



La part des indépendants et celle des emplois à durée limitée augmentent

En 2022, 13,1 % des personnes occupant un emploi exercent en tant qu'indépendants, qu'il s'agisse de non-salariés classiques, de micro-entrepreneurs ou de chefs d'entreprise salariés ► **figure 3**. Le statut d'indépendant est plus répandu parmi les hommes (16,0 %) et les seniors (17,2 %). Près d'un quart des indépendants sont micro-entrepreneurs, cette part étant près de deux fois plus élevée parmi les jeunes. Quasi stable en 2021 (+0,1 point), la proportion d'indépendants dans l'emploi augmente de 0,5 point en 2022, atteignant son plus haut niveau depuis 1999.

Le salariat reste la forme d'emploi largement majoritaire, notamment dans le cadre d'emplois à durée indéterminée : en 2022, 72,4 % des personnes en emploi sont soit en CDI, soit fonctionnaires. La part cumulée des emplois à durée limitée (CDD, intérim) dans l'emploi total augmente de 0,5 point sur l'année, confirmant le rebond de 0,4 point en 2021 : à 10,3 %, elle retrouve son niveau d'avant-crise sanitaire.

Parmi l'ensemble des personnes occupant un emploi, les femmes sont plus fréquemment que les hommes en emploi salarié à durée indéterminée ou en CDD ; elles sont en revanche moins souvent qu'eux intérimaires, en alternance ou en stage.

Généralement moins diplômés ou suivant fréquemment un cursus professionnalisant, les jeunes de 15-24 ans en emploi occupent plus rarement que leurs aînés un emploi à durée indéterminée (41,2 %, contre 75,8 % des 25 ans ou plus). Inversement, ils sont plus souvent en CDD, en intérim, en alternance ou en stage (28,1 % des 15-24 ans en emploi sont en alternance ou en stage).

Les emplois occupés sont de plus en plus qualifiés

La hausse tendancielle du niveau moyen de qualification des emplois se poursuit. En 2022, les cadres représentent 21,7 % des personnes en emploi, soit 0,2 point de plus qu'en 2021. Depuis 2019, la part des cadres dans l'emploi total dépasse celle des ouvriers qui diminue très légèrement en 2022 (-0,1 point, à 18,9 %). Au début des années 1980, les ouvriers étaient plus de trois fois plus nombreux que les cadres.

Les femmes occupent plus souvent que les hommes des postes d'employés (40,1 % contre 12,4 %), alors que les hommes sont plus fréquemment ouvriers (29,3 % contre 8,1 %). Surtout, au sein des employés et des ouvriers, les femmes exercent plus souvent des emplois peu qualifiés (44,8 % contre 31,8 %). À l'inverse, la part de cadres

► 2. Taux d'emploi et taux d'activité des 15-64 ans en 2022 et évolution par rapport à 2021

	Taux d'emploi		Taux d'activité	
	Niveau en 2022 (en %)	Évolution par rapport à 2021 (en points)	Niveau en 2022 (en %)	Évolution par rapport à 2021 (en points)
Femmes	65,6	1,0	70,7	0,6
Hommes	70,8	0,8	76,6	0,4
15-24 ans	34,9	2,6	42,2	2,3
25-49 ans	82,5	0,6	88,3	0,2
50-64 ans	66,0	0,7	69,7	0,4
Ensemble	68,1	0,9	73,6	0,5

Lecture : en 2022, le taux d'emploi des 15-64 ans est de 68,1 %, soit 0,9 point de plus qu'en 2021. 70,7 % des femmes de 15 à 64 ans sont actives en 2022, soit 0,6 point de plus qu'en 2021.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 et 2022.

► 3. Statut d'emploi, type de contrat et catégorie socioprofessionnelle en 2022

	Sexe		Âge			Ensemble
	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	
Statut d'emploi						
Indépendants, dont :	10,0	16,0	3,6	12,4	17,2	13,1
<i>micro-entrepreneurs</i>	3,0	3,3	1,5	3,3	3,3	3,1
Salariés	90,0	84,0	96,4	87,6	82,8	86,9
Emploi à durée indéterminée	74,5	70,4	41,2	75,8	75,6	72,4
CDD de moins de 3 mois	2,6	1,8	7,5	1,8	1,3	2,2
CDD de 3 mois ou plus	7,2	4,5	11,9	6,1	3,5	5,8
CDD de durée inconnue	0,1	0,1	0,4	0,1	0,1	0,1
Intérim	1,5	2,8	4,9	2,2	1,2	2,1
Alternance, stage	3,0	3,6	28,1	1,0	0,0	3,3
Sans contrat ou contrat inconnu	1,0	0,8	2,4	0,5	1,1	0,9
Catégorie socioprofessionnelle						
Agriculteurs	0,9	2,2	0,5	1,1	2,7	1,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	4,4	9,1	1,7	6,6	8,8	6,8
Cadres	18,9	24,3	7,7	23,6	22,4	21,7
Professions intermédiaires	27,2	22,1	22,7	26,4	21,9	24,6
Employés qualifiés	23,0	7,1	19,1	15,3	12,8	14,9
Employés peu qualifiés	17,1	5,3	19,3	8,7	13,0	11,1
Ouvriers qualifiés	3,6	21,4	13,8	12,7	12,3	12,7
Ouvriers peu qualifiés	4,5	8,0	13,9	5,4	5,5	6,3
Non déterminée	0,3	0,5	1,3	0,3	0,4	0,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : en 2022, 90,0 % des femmes en emploi sont salariées. 7,7 % des 15-24 ans en emploi sont cadres.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2022.

reste plus élevée parmi les hommes que parmi les femmes (24,3 % contre 18,9 %).

Les 15-24 ans occupant déjà un emploi, en moyenne moins diplômés que leur génération, sont majoritairement employés ou ouvriers (66,1 %) ; seuls 7,7 % sont cadres.

Le volume d'heures travaillées augmente de nouveau

Après une hausse de 3,3 % en 2021, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine augmente de nouveau en 2022, de 2,2 %. Atteignant 31,2 heures hebdomadaires, il reste légèrement inférieur à son niveau d'avant-crise sanitaire. En 2020, les périodes de confinement et le recours massif au chômage partiel dans de nombreux secteurs d'activité avaient fait chuter le volume d'heures travaillées de 5,7 %.

Porté par des mesures incitatives voire obligatoires mises en place dans le contexte de crise sanitaire, le recours au **télétravail** s'est par ailleurs développé

en 2021 pour nombre de salariés. En 2022, le télétravail s'inscrit dans les habitudes des salariés : en moyenne, près d'un sur cinq a télétravaillé au moins un jour par semaine ► **encadré**.

La baisse du temps partiel se poursuit

En hausse de 2008 à 2014 (+2,0 points), la part des personnes en emploi qui travaillent à temps partiel s'est ensuite stabilisée autour de 19,5 % pour reculer à un rythme régulier depuis 2017. En 2022, la baisse s'accroît : 17,3 % des personnes en emploi sont à temps partiel, soit 0,7 point de moins qu'en 2021 et 2,2 points de moins qu'en 2016. Cette baisse en 2022 est principalement le fait des femmes (-1,5 point), même si la part des femmes travaillant à temps partiel reste trois fois plus élevée que celle des hommes (26,5 % contre 8,4 %) ► **figure 4**. La part des personnes en emploi à temps partiel atteint jusqu'à 40,9 % parmi les employés peu qualifiés et est plus importante pour les 15-24 ans (22,5 %) et les 50 ans ou plus (20,9 %).

Le sous-emploi se replie en-deçà de son niveau d'avant-crise

En 2022, 4,6 % des personnes en emploi sont en situation de **sous-emploi**, soit 1,8 point de moins qu'en 2021 et 4,9 points de moins qu'en 2020. Cette part s'établit 1,2 point au-dessous de son niveau d'avant-crise sanitaire et atteint son plus bas niveau depuis 1992.

Le sous-emploi inclut en premier lieu des personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles, dont la baisse est un facteur de diminution du sous-emploi. Il inclut aussi des personnes en chômage partiel, dont le nombre avait fortement augmenté en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire. En 2022, la part des personnes en chômage partiel renoue avec son niveau de 2019 : 0,2 % de l'ensemble des personnes en emploi, contre 4,3 % en 2020 et 1,5 % en 2021.

En 2022, le sous-emploi concerne davantage les employés peu qualifiés (12,7 %), les jeunes (7,9 %) et les femmes (6,5 %, contre 2,8 % pour les hommes).

Le chômage continue de baisser

En moyenne en 2022, 7,3 % des personnes actives sont au **chômage au sens du BIT** ► **figure 5**. Le **taux de chômage** poursuit ainsi la baisse amorcée en 2016 et diminue de 0,6 point sur l'année, pour atteindre son plus bas niveau depuis 1982 (7,1 %), 3,0 points sous son niveau de 2015.

En 2022, 2,0 % des personnes actives sont au chômage depuis au moins un an. Ce **taux de chômage de longue durée** s'établit 0,3 point en-deçà de son niveau de 2021 et de celui de 2019. Le chômage de longue durée concerne 27,4 % de l'ensemble des chômeurs, une proportion qui s'élève jusqu'à 46,4 % parmi les chômeurs de 50 ans ou plus (contre 11,5 % parmi ceux de 15-24 ans et 27,2 % parmi les 25-49 ans).

Le halo autour du chômage recule de 0,2 point sur l'année

En moyenne en 2022, 4,4 % des personnes âgées de 15 à 64 ans appartiennent au **halo autour du chômage** : elles souhaitent travailler, mais ne satisfont pas tous les critères en matière de recherche d'emploi ou de disponibilité pour être considérées comme chômeuses au sens du BIT ► **figure 6**. Cette part, qui avait nettement augmenté en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire (+0,8 point) pour ensuite reculer en 2021 (-0,7 point), diminue de 0,2 point en 2022.

Bien qu'en repli de 0,3 point par rapport à 2021, la part de jeunes relevant du halo

► Encadré - En 2022, plus des trois quarts des télétravailleurs sont satisfaits de leur nombre de jours hebdomadaires de télétravail

En 2022, 19,4 % des salariés déclarent avoir télétravaillé au moins un jour par semaine au cours des quatre semaines précédant l'interrogation ► **figure**. La part de salariés télétravailleurs est un peu plus élevée pour les femmes (20,2 %, contre 18,6 % pour les hommes) et les 25-49 ans (22,0 %). Le télétravail est particulièrement répandu parmi les cadres (52,2 %), pratiqué dans une moindre mesure parmi les professions intermédiaires (19,4 %) et les employés (8,5 %) et il est quasi inexistant parmi les ouvriers.

Parmi les salariés télétravailleurs, 31,1 % ont télétravaillé un jour par semaine, 37,9 % deux jours et 31,0 % trois jours ou plus. Si la majorité des télétravailleurs (77,6 %) sont satisfaits de leur nombre de jours hebdomadaires de télétravail, 18,4 % souhaitent y recourir davantage. C'est notamment le cas des salariés n'ayant télétravaillé qu'un jour par semaine au cours des quatre dernières semaines (24,6 %), des employés (25,4 %) et des femmes (22,1 %). À l'inverse, 3,9 % des télétravailleurs souhaitent moins télétravailler. Cette part est deux fois plus élevée parmi les salariés ayant télétravaillé trois jours par semaine ou plus (8,2 %).

En 2022, 14,8 % des salariés occupent un emploi qu'ils estiment compatible avec le télétravail mais n'y ont pas eu recours au cours des quatre dernières semaines. Un tiers d'entre eux n'ont pas pu télétravailler alors qu'ils le souhaitaient, soit par refus de l'employeur (18,3 %), soit pour d'autres raisons (14,0 %). En particulier, les femmes (20,6 %), les jeunes de 15-24 ans (26,6 %) et les employés (26,2 %) se sont davantage vu refuser du télétravail par leur employeur.

Télétravail et satisfaction relative à l'intensité du télétravail en 2022

en %

	Part de salariés ayant télétravaillé	Part de télétravailleurs...	
		... souhaitant davantage télétravailler	... souhaitant moins télétravailler
Sexe			
Femmes	20,2	22,1	3,8
Hommes	18,6	14,3	4,0
Âge			
15-24 ans	9,8	19,1	6,7
25-49 ans	22,0	19,9	3,3
50 ans ou plus	17,8	14,7	5,0
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	52,2	15,8	3,0
Professions intermédiaires	19,4	21,7	6,4
Employés	8,5	25,4	3,2
Ouvriers	0,2	ns	ns
Ensemble	19,4	18,4	3,9

ns : non significatif, la taille de l'échantillon n'est pas suffisante pour une exploitation.

Note : la question portant sur le souhait de télétravailler davantage ou moins n'a été posée qu'aux personnes interrogées aux 3^e et 4^e trimestres 2022.

Lecture : en 2022, 19,4 % des salariés ont télétravaillé au moins un jour par semaine au cours des quatre dernières semaines ; 22,1 % des femmes salariées ayant télétravaillé au moins un jour par semaine au cours des quatre dernières semaines souhaitent davantage télétravailler.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées.

Source : Insee, enquête Emploi 2022.

► 4. Temps partiel et sous-emploi en 2022

en %

	Temps partiel			Sous-emploi		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie socioprofessionnelle						
Agriculteurs	17,5	7,8	10,6	1,2	1,1	1,1
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	27,4	10,2	15,7	10,0	3,3	5,4
Cadres	16,5	6,6	10,8	2,3	1,7	2,0
Professions intermédiaires	20,9	7,1	14,6	3,7	2,4	3,1
Employés qualifiés	25,0	9,6	21,3	6,0	2,8	5,3
Employés peu qualifiés	47,0	22,1	40,9	14,3	7,7	12,7
Ouvriers qualifiés	19,3	5,8	7,7	5,1	2,2	2,6
Ouvriers peu qualifiés	37,7	11,9	21,0	12,7	5,1	7,7
Âge						
15-24 ans	29,0	16,7	22,5	9,8	6,1	7,9
25-49 ans	23,7	5,6	14,4	5,9	2,4	4,1
50 ans ou plus	30,9	11,1	20,9	6,6	2,5	4,5
Ensemble	26,5	8,4	17,3	6,5	2,8	4,6

Lecture : en 2022, 26,5 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel ; 2,8 % des hommes en emploi sont en situation de sous-emploi.

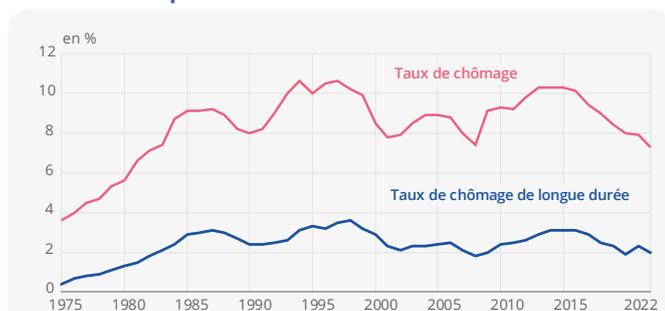
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2022.

reste supérieure à son niveau d'avant-crise : 6,3 % des 15-24 ans sont dans le halo autour du chômage en 2022, soit 0,7 point de moins qu'en 2020, mais 0,5 point de plus qu'en 2019.

Les femmes relèvent plus souvent que les hommes du halo (4,9 % contre 3,9 %), alors qu'elles sont moins souvent qu'eux au chômage (part de 5,1 % contre 5,8 %).

► 5. Taux de chômage et taux de chômage de longue durée depuis 1975



Lecture : en 2022, parmi les personnes actives, 7,3 % sont au chômage et 2,0 % sont au chômage depuis au moins un an.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, actives.
Source : Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.

Moins fréquemment dans le halo (3,0 %), les seniors sont aussi les moins exposés au risque de chômage : la **part de chômage** s'élève à 3,7 % pour les 50-64 ans, contre 5,4 % pour l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans et jusqu'à 7,3 % pour les 15-24 ans.

Au total, en cumulant chômage et halo autour du chômage, en moyenne en 2022, 9,8 % des 15-64 ans sont sans emploi et souhaitent travailler, soit 0,6 point de moins qu'en 2021. Cette proportion se situe 1,3 point au-dessous de son niveau de 2020 et 0,8 point en-deçà de celui de 2019.

Le taux d'activité s'établit à son plus haut niveau depuis 1975

En 2022, le **taux d'activité** est en hausse : en moyenne sur l'année, 73,6 % des personnes de 15 à 64 ans sont actives, soit 0,5 point de plus qu'en 2021 ► **figure 2**. Comme le taux d'emploi, il atteint son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975).

En 2022, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est de 70,7 % quand celui des hommes est de 76,6 %, soit une différence de 5,9 points. Cet écart en défaveur des femmes était de 10,9 points en 2002 et de 22,9 points en 1982. ●

Émilie Pénicaud (Insee)

Retrouvez plus de données en téléchargement sur www.insee.fr

► 6. Chômage et halo autour du chômage en 2022 et évolution par rapport à 2021

	Part du chômage		Part du halo autour du chômage		Part du chômage et du halo autour du chômage	
	Niveau en 2022 (en %)	Évolution par rapport à 2021 (en points)	Niveau en 2022 (en %)	Évolution par rapport à 2021 (en points)	Niveau en 2022 (en %)	Évolution par rapport à 2021 (en points)
Femmes	5,1	-0,4	4,9	-0,3	10,0	-0,7
Hommes	5,8	-0,3	3,9	-0,2	9,7	-0,5
15-24 ans	7,3	-0,2	6,3	-0,3	13,6	-0,5
25-49 ans	5,8	-0,5	4,6	-0,2	10,4	-0,7
50-64 ans	3,7	-0,3	3,0	-0,1	6,7	-0,5
Ensemble	5,4	-0,4	4,4	-0,2	9,8	-0,6

Lecture : en 2022, parmi les personnes de 15-64 ans, 5,4 % sont au chômage et 4,4 % sont dans le halo autour du chômage. En cumulant chômage et halo autour du chômage, 9,8 % des 15-64 ans sont sans emploi et souhaitent travailler.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans.
Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 et 2022.

► Définitions

L'**emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** inclut les personnes ayant travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence ou absentes de leur emploi pour un certain nombre de raisons répertoriées (congés, arrêts maladie, chômage partiel, maternité, etc., ces absences étant parfois assorties de critères de durée).

Le **télétravail** consiste à travailler hors des locaux de son employeur, pendant ses horaires habituels de travail. Il suppose de pouvoir se connecter au système informatique de son établissement.

Le **sous-emploi** recouvre d'une part les personnes ayant un emploi à temps partiel souhaitant travailler plus d'heures et disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi, et d'autre part les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude (chômage partiel, chômage technique, chômage intempéries, dispositif d'activité partielle), qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Un **chômeur au sens du BIT** est une personne âgée de 15 ans ou plus qui est sans emploi la semaine de référence ; disponible pour travailler dans les deux semaines à venir ; ayant effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou ayant trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs.

Le **taux de chômage de longue durée** est le rapport entre le nombre de chômeurs de longue durée (chômeurs au sens du BIT déclarant chercher un emploi depuis au moins un an) et le nombre d'actifs.

Le **halo autour du chômage** comprend d'une part les personnes sans emploi qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, et d'autre part les personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent, qu'elles soient disponibles ou non.

La **part de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre total de personnes.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre de personnes actives (en emploi ou au chômage) et le nombre total de personnes.

► Sources

L'**enquête Emploi** est la seule source permettant de mesurer le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle est menée en continu, sur l'ensemble des semaines de l'année, en France hors Mayotte. Chaque trimestre, en 2022, environ 90 000 personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire (c'est-à-dire hors foyers, hôpitaux, prisons, etc.) ont répondu à l'enquête. Les personnes décrivent leur situation vis-à-vis du marché du travail au cours d'une semaine donnée, dite « de référence ».

Le niveau et la structure de l'emploi fournis par l'enquête Emploi peuvent différer de ceux obtenus à partir des sources administratives (**Estimations d'emploi**).

Par rapport à l'édition précédente [Pénicaud, 2022], les données ont été révisées pour les années 2018 à 2021 afin de tenir compte des dernières estimations de population.

► Pour en savoir plus

- « **Activité, emploi et chômage en 2021 et en séries longues** », *Insee Résultats*, juillet 2022.
- Insee**, **Emploi, chômage, revenus du travail**, coll. « *Insee Références* », édition 2022.
- Pénicaud É.**, « **Une photographie du marché du travail en 2021 – L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes** », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.

Direction générale :
88 avenue Verdier
92541 Montrouge Cedex

Rédaction en chef :
B. Lhommeau,
S. Pujol

Maquette :
L. Pivon
B. Rols

Code Sage : IP231941
ISSN 0997 – 6252
© Insee 2023
Reproduction partielle
autorisée sous réserve de
la mention de la source et
de l'auteur



Directeur de la
publication :
Jean-Luc Tavernier

Rédaction :
A. Évrard

@InseeFr
www.insee.fr

Didier Demazières
La sociologie du
chômage,
Représentations,
p.90-103

V / Vivre et exister en chômage

Les sociologues se sont traditionnellement intéressés aux modes de vie des chômeurs et à leurs réactions à la privation d'emploi. Dans un contexte de chômage massif, ces recherches ne peuvent se réduire à une ethnographie, attentive aux adaptations que les individus en chômage produisent dans leur vie quotidienne, mais aveugle aux effets en retour sur les significations du chômage et la place du chômeur dans une société profondément déséquilibrée par la pénurie d'emploi.

L'expérience du chômage n'est pas seulement un problème individuel ; elle concerne la société tout entière, renvoie à la place qui y est faite aux chômeurs, à la manière dont leur état est considéré. Si le chômage définit un statut social dégradé, il n'est pas vécu de manière monotique ; si le chômage est considéré comme une condition sans valeur sociale, il n'implique pas nécessairement l'exclusion ; si le chômage déstabilise les identités sociales, il n'étouffe pas forcément toute parole ou action collectives.

1. Le chômage, un statut social ?

Les enquêtes sociologiques qui s'appuient sur des entretiens approfondis auprès de chômeurs convergent pour dépeindre le chômage comme un traumatisme profond touchant l'ensemble des aspects de la vie individuelle, familiale, sociale. Si l'occupation d'un emploi procure, dans notre société, valeur, reconnaissance, dignité et identité sociale, le chômage apparaît, en creux, sans valeur, négation de toute reconnaissance, frappé d'indignité, destructeur de l'identité. Si ces conclusions apparaissent comme un

théorème sociologique du chômage, elles tendent aussi à devenir un postulat.

Le poids du chômage

C'est dans le contexte de la crise des années trente que sont réalisées les premières recherches consacrées aux conséquences de la privation d'emploi sur les situations économiques des individus et familles, sur leur vie quotidienne, sur leur moral [Rosner, 1933 ; Bakke, 1933, 1940]. La volonté de comprendre comment le chômage pèse sur ceux qui le subissent est au fondement des travaux sociologiques pionniers sur le chômage.

Le chômage, fin de la vie sociale. — La première enquête sociologique sur le chômage, celle qui sert de référence, a été réalisée en 1931, dans le village autrichien de Marienthal [Lazarsfeld et al., 1932]. Deux années avant l'arrivée de l'équipe d'enquêteurs, l'usine locale avait fermé ses portes, condamnant à un chômage, faiblement indemnisé, la plupart des ouvriers. La situation analysée est donc marquée par un chômage massif des ouvriers, et de rares possibilités d'emploi localement. Cette étude de communauté souligne les multiples conséquences négatives du chômage : dégradation de la vie privée, du niveau de vie et des relations familiales ; rétrécissement des activités sociales, militaires, de loisirs ; déstabilisation de la perception du temps, qui cesse de structurer les activités quotidiennes ; contraction d'un espace vital de plus en plus limité.

La communauté frappée par le chômage devient ainsi une « communauté lasse », paralysée par le fatalisme, la résignation, le désespoir et le manque de perspectives, plus encore que par la misère. Le chômage est non seulement vécu comme une perte de statut social, mais aussi comme le délitement de toute reconnaissance sociale, la destruction des fonctions sociales assumées par les individus, la fin de la vie sociale.

Le chômage, une humiliation sociale. — La première recherche française d'envergure s'appuyant sur des entretiens approfondis de chômeurs aboutit à définir le chômage comme une « chute de statut », vécue comme une véritable « déchéance sociale », et frappée du sceau de l'« humiliation » [Lectut, 1966]. L'humiliation du chômeur a deux composantes. D'une part, une « gêne sociale », c'est-à-dire le sentiment d'être mal considéré, d'occuper une position de quémendeur, de subir un traitement non mérité, d'être

mêlé à des ivrognes ou à des paresseux. D'autre part, une « honte » sociale, c'est-à-dire l'impression que l'on est bien à part des autres, le sentiment que l'on est coupable de ce qui arrive. Si le sentiment d'humiliation ou d'abaissement social est d'intensité variable, il est « typique » de la situation de chômage [Ledrut, 1961a].

Le chômage ne se réduit donc pas à la privation d'emploi ou à une « infériorité économique », il se définit sociologiquement comme l'« infériorité sociale » liée à la dévalorisation de la position de chômeur, et l'« impuissance sociale » des chômeurs eux-mêmes, confrontés au sentiment d'humiliation, rejetés dans l'isolement et réduits à la paralysie collective. Cette accumulation définit la « faiblesse sociale » des chômeurs, qui a tendance à fonctionner comme un cercle vicieux [Ledrut, 1961b].

Chômage et dévalorisation de soi [Ledrut, 1966]

« Ce sentiment de perte, cette conscience d'être dans une situation dévalorisante apparaît avec une netteté et une vigueur extrêmes dans les attitudes et les réactions d'un grand nombre de chômeurs. Elles ont pu être observées au cours d'entretiens de type clinique. Un sujet par exemple revient sans cesse sur le thème de l'être diminué. Il ne fait qu'exprimer vivement une tendance très répandue. Dès le début de son chômage, ce chômeur a éprouvé cet abaissement. En allant au bureau de placement, il a eu un choc désagréable : "Quand on nous caustit, on se sentait diminué." Il ne voit plus ses amis

comme avant, "parce que quand on est chômeur on se sent diminué". Il souffre de ne rien faire "parce qu'il n'est pas comme les autres". Ce qui lui est le plus pénible dans la situation où il se trouve, c'est de "se sentir inférieur à tout le monde". Il a honte de dire qu'il est en chômage parce qu'il se sent "diminué". Ce terme revient sans arrêt et a dans cet entretien le rôle d'un véritable leitmotiv. Il est éclairé parfaitement par les allusions du chômeur à son état inférieur et au fait qu'il n'est pas comme les autres. Le sujet est un homme de 51 ans très énergique et peu enclin à l'humiliation spontanée » (cité p. 445).

La sociologue et l'expérience du chômage. — La « loi de la faiblesse sociale » des chômeurs comme le constat de leur apathie collective encadrent le discours sociologique sur le vécu du chômage : le chômage apparaît d'abord comme un « temps vide » et une perte de statut [Freyssinet, 1994]. La permanence de ces conclusions interroge sur la relation du sociologue à son objet. Si la fonction du sociologue est de « comprendre » [Bourdieu dir., 1993], comprendre les chômeurs, c'est comprendre une expérience sociale très éloignée de sa propre position sociale. Lazars-

feld évoque cette difficulté, quand il précise quel choc a constitué l'enquête de Marienthal : « C'était une démarche scientifique qui nous avait menés à Marienthal. Nous en sommes repartis avec un seul souhait : celui que disparaissent des occasions d'enquête aussi tragiques. » Cette distance sociale à un objet pourtant placé au cœur de la société comporte des risques évidents d'ethnocentrisme, comme le souligne Dominique Schnapper [1989] : « L'accent que j'avais mis dans des travaux précédents sur l'infériorité du statut des chômeurs, sans en souligner suffisamment le caractère *relativement* positif (mentionné toutefois à plusieurs reprises), venait de l'attitude des chômeurs eux-mêmes : ces derniers renforcé par l'attitude des chômeurs eux-mêmes : ces derniers analysent leur situation et leur expérience en fonction des statuts supérieurs de l'emploi auxquels ils aspirent, non des statuts inférieurs détachés de toute référence à l'emploi auxquels ils s'efforcent d'échapper ».

Pourtant, les difficultés à comprendre l'expérience sociale du chômage ne doivent pas déboucher sur la posture, infructueuse, consistant à faire parler les chômeurs, et à s'effacer derrière des paroles brutes, qui sont toujours des coproductions de l'enquête et de l'enquêteur [Mathis, 1979; Herelle-Dupuy, 1994]. Et si plusieurs chômeurs ou anciens chômeurs ont, par ailleurs, publié leurs propres témoignages [Couderc, 1985; Ratouis, 1987; Dautun, 1993], le récit autobiographique ne saurait tenir lieu d'analyse sociologique, même « s'il est urgent d'écouter les chômeurs, [...] pas tant pour faire reculer notre ignorance ou notre désintérêt que pour interroger nos catégories de pensée et nous libérer de nos certitudes » [Demazière et al., 1994].

Enfin, si les recherches pionnières ont alimenté et légitimé une vision sociologique du chômage qui le définit comme une expérience déstabilisante et traumatisante, une catastrophe entraînant humiliation, apathie, anomie, dépossession, c'est aussi parce qu'elles s'appuient sur un profil particulier de chômeur : adulte masculin, chef de famille, licencié économique, et constituent le chômage comme un état, plus que comme un processus temporel.

La dynamique du chômage

Ce sont surtout des chercheurs en psychologie sociale qui ont pris en compte la dynamique du chômage. Plus récemment, l'allongement des anciennetés de chômage a conduit certains sociologues à s'intéresser à ce problème, dans une perspective sensiblement différente.

Le chômage, une transition psychosociale. — De nombreuses études, notamment américaines, ont analysé les phases par lesquelles l'individu qui devient chômeur s'adapte à sa nouvelle situation. Le chômage est considéré comme d'autres situations de perte ou de gain (deuil, séparation, entrée dans la retraite, entrée dans la vie active, naissance d'un enfant, promotion professionnelle, etc.) : il conduit l'individu à affronter le changement, reformer ses représentations du monde, modifier ses évaluations de lui-même, redéfinir ses possibles.

Des travaux accumulés, il est possible de dégager un « cycle transitionnel » qui rend compte des incidences du chômage sur les relations personnelles, l'image et l'estime de soi, la définition de sa place sociale, etc. [Hayes et Nutman, 1981]. La modélisation de ce cycle n'est pas uniforme selon les auteurs, et certains insistent sur le fait que cette transition peut dépendre des expériences individuelles de sujets [Hopson et Adams, 1976 ; Hill, 1977] ou de leur appartenance à des réseaux relationnels [Harrison, 1976 ; Briar, 1977]. Schématiquement, ce cycle peut être décrit en trois étapes successives.

La première phase correspond à la perte d'emploi et à l'entrée en chômage. Quelle que soit l'ampleur du choc reçu, l'individu n'a pas de réaction immédiate, il n'appréhende pas toutes les implications de l'événement. Puis il en minimise la portée, voire s'efforce de maintenir la réalité comme si la perte ne s'était pas produite. La deuxième phase est celle de la prise de conscience de la rupture. L'acceptation de la réalité s'accompagne d'un pessimisme dépressif. L'individu est abattu, sans réaction ni capacité d'action. C'est le laisser-aller et l'impression d'écrasement, voire la culpabilité qui dominent. La troisième phase est celle d'une réappropriation subjective de la perte : la prise de conscience des changements objectifs et concrets débouche sur une réévaluation subjective de la situation. Recherchant un sens à cette transition, les chômeurs qui n'ont pas retrouvé d'emploi vont réaménager leurs attitudes et leurs comportements. Ils vont interioriser de nouveaux cadres de référence et s'installer dans le chômage. Ils connaissent une véritable conversion, supposant une nouvelle interprétation du monde et de sa propre place dans la société. Le fatalisme et l'inertie sont des traits récurrents de cette phase finale du cycle transitionnel.

Le champ de validité de ces recherches sur les « phases d'évolution des chômeurs » [Roques et al., 1990] semble toutefois limité au chômeur typique, correspondant au travailleur typique : homme adulte confronté à un licenciement économique. Or, ce

profil n'est pas universel et correspond plutôt à la période des années soixante-dix : ni les femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle, ni les nombreux chômeurs sortant des stages de formation, ni les jeunes entrant dans la vie active, ni les individus exerçant des activités précaires et instables ne correspondent à ce modèle implicite.

De plus, cette approche psychosociale montre un chômeur sans attache, sans caractéristique sociale, sans enracinement culturel, sans identité sociale, autre que celle de « travailleur licencié » [Chombart de Lauwe, 1976]. Il est saisi sur un plan psychologique, comme une figure uniforme, dont les réactions sont censées répondre à un modèle général, celui de l'« homme en lambeaux » [Cukrowicz, 1981]. Pour être mobilisée par les sociologues, cette perspective du cycle réactionnel devant être articulée à une réflexion sur le rôle du travail et de l'emploi dans la socialisation des individus et à une théorisation des processus d'identification à des carrières et d'implication dans des activités [Dubar, 1991].

L'enfouissement dans le chômage conduit-il au fatalisme ? — D'autres recherches, plus sociologiques, analysent la dynamique des effets du chômage à propos du chômage de longue durée : la prolongation du chômage ne conduit-elle pas les individus à réévaluer leur propre définition de leur situation, à modifier leur mode de vie, etc., et quel est le sens de ces réarrangements ?

Ainsi, une enquête réalisée auprès d'une cinquantaine de chômeurs de longue durée analyse l'allongement de la durée de chômage comme un processus uniformisant les expériences du chômage, conduisant à une extension de la dégradation de l'image de soi, et même à une « identité négative » [Pignoni, 1992]. Le chômage de longue durée homogénéise les comportements et attitudes, au point que, plus le temps du chômage est long, plus le poids des variables sociodémographiques sur l'expérience est amoindri, plus les chômeurs sont plongés dans la même épreuve, dominée par le vide de l'existence [Deluchat et Pignoni, 1992].

En contrepoint, d'autres recherches montrent que les expériences du chômage de longue durée demeurent plurielles. Une étude sur l'organisation du temps des chômeurs souligne ainsi que si le temps des chômeurs de longue durée se singularise sur certains aspects (intensité de la recherche plus faible, investissement dans des tâches domestiques plus important), sur beaucoup d'autres traits, les comportements et les attitudes des chômeurs anciens et des chômeurs récents ne se différencient pas (sociabilité, loisirs, activités d'entraide...). Parce que l'exercice d'un

emploi est à la base de la structuration du temps, « la rupture semble s'opérer davantage des premiers temps de chômage qu'au fil du temps » [Aldeghi, 1991]. Une analyse centrée sur des chômeurs ayant au moins trois années d'ancienneté en chômage montre que cette catégorie, pourtant très ciblée, demeure très hétérogène quant à ses « rapports au travail, au chômage, à l'emploi » [Demazière, 1992b].

Le débat reste donc ouvert : l'expérience du chômage de longue durée est-elle si dramatique qu'elle convertit à une identité homogène et unifiée, ou bien des logiques subjectives différenciées survivent-elles à cette expérience ? Pour trancher, il faudrait disposer d'enquêtes longitudinales et qualitatives. Du moins les recherches démontrent que la diversité des vécus du chômage est une constante.

2. Le chômage, des expériences différenciées

La plupart des enquêtes qualitatives, appuyées sur la réalisation d'entretiens approfondis auprès de petits échantillons de chômeurs, montrent qu'au-delà de l'unicité du statut de chômeur les manières de vivre le chômage sont variées. Cette diversité ne signifie pas éparpillement et dispersion des expériences du chômage, et des typologies sont proposées, comme autant de tentatives pour ordonner l'hétérogénéité des expériences individuelles.

Des résultats empiriques convergents, mais éclatés

Les premières recherches sur les réactions au chômage sont peu attentives à la diversité des réactions individuelles. La communauté de Martenthal est dominée par la lassitude, et si Lazarsfeld et son équipe y distinguent des « résignés », des « stables », des « désespérés » et des « apathiques », c'est en ajoutant qu'« il n'a pas toujours été facile de distinguer ces quatre catégories, et surtout de les nommer ». De fait, cette typologie mêle des éléments hétérogènes : des attitudes anticipatrices telles que la projection dans l'avenir ou la recherche d'un emploi, et des comportements quotidiens tels que la tenue du ménage, la propreté de la maison, la gestion du budget. Cette deuxième série de critères, alimentés par des informations glanées lors de visites des enquêteurs au domicile des chômeurs, a une teinte normative non négociable, puisqu'elle conduit à souligner des « conduites économiques irrationnelles ». Enfin, il n'y a pas de tentative pour expliquer les

différences constatées dans les comportements, sans doute parce que cette typologie, relativement impressionniste, n'est évoquée qu'incidemment.

Quant à Ledrut, s'il isole une expérience typique du chômage, celle du « chômeur chronique, très infériorisé et à durée longue de chômage », il ne propose pas de typologie : ce vécu typique est encadré de deux valeurs limites, qui sont repoussées en dehors du champ du chômage puisqu'elles correspondent aux situations de ceux « qui ne sont pas encore vraiment et profondément des chômeurs » parce qu'ils demeurent fortement intégrés à la vie de travail, et, à l'opposé, aux situations de ceux qui « ne sont plus tout à fait des chômeurs » [Ledrut, 1966].

Trois manières d'affronter l'épreuve du chômage. — La construction de typologie des manières de vivre le chômage devient ensuite, à partir de la fin des années soixante-dix, une constante des recherches sociologiques. Exemplaire de cette démarche est le travail de D. Schnapper, consacré à l'« épreuve du chômage » [1994]. Trois dimensions constitutives de cette expérience sont distinguées. L'aptitude à adopter des activités de substitution et l'investissement dans un statut alternatif à celui de chômeur (retirant, étudiant, artiste...) représentent le cœur de la première dimension : le chômage sera vécu d'autant moins négativement que l'individu peut mettre en place des activités définies sur le mode de la vocation. La deuxième dimension est l'intensité et la forme de la sociabilité : plus le chômeur est intégré à des réseaux sociaux indépendants de son activité professionnelle, moins le chômage sera difficile à supporter. Enfin, l'intégration familiale constitue un soutien à la crise de statut qu'est le chômage, tandis que les difficultés familiales aggravent cette crise de statut. Les combinaisons entre ces trois dimensions dessinent trois types de chômage : le « chômage total », le « chômage inversé », et le « chômage différé ».

Dans la forme du « chômage total », le chômage signifie la perte du statut social procuré par l'emploi précédent, le repli sur soi, la rupture des solidarités antérieures. Les sentiments qui sont exprimés de façon récurrente par les chômeurs qui se rattachent à ce type sont la déchéance, l'humiliation, l'ennui généralisé, le vide de l'existence, la peur de l'avenir. La figure du chômage total trace ainsi un monde frappé par la marginalisation sociale et la désocialisation.

L'aversion à l'égard du travail régulier, routinier, exécuté sous la dépendance d'une hiérarchie est au principe d'une inversion du

sens du chômage. S'investir dans des activités pour soi, s'engager dans des passions délaissées jusque-là, se livrer à des pratiques artistiques, adopter un rythme de vie d'étudiant, constituent autant de variantes de l'investissement dans un système de valeurs où le travail salarié et contraint à une place seconde par rapport aux occupations qui procurent à l'individu plaisir et réalisation de soi.

Dans l'expérience du « chômage différé », la recherche d'emploi constitue une occupation à temps plein, un équivalent à l'activité exercée dans le cadre de l'emploi. Les modalités d'occupation du temps du chômage sont nombreuses : démarches de recherche d'emploi, participation à des stages pour perfectionner ses compétences, engagement dans des activités pour accroître ses connaissances du marché du travail, etc., mais toutes visent à augmenter ses atouts pour l'obtention d'un emploi. Ces activités permettent de résister à la dévalorisation sociale, et de maintenir, en dépit de la privation d'emploi, un statut d'actif.

Une certitude : la variété des expériences du chômage. — Cette grille d'intelligibilité de la diversité des expériences individuelles constitue une sorte de typologie de référence, si l'on en juge par la fréquence des renvois qui y sont faits. Par ailleurs, les recherches ultérieures ne dressent pas un tel panorama des manières de vivre le chômage, parce qu'elles sont centrées sur certaines catégories de chômeurs, correspondant souvent aux cibles privilégiées du traitement public : jeunes et chômeurs de longue durée. Les résultats produits sont alors relativement émietés : les principes de définition des populations d'enquête sont disparates, les modes de présentation des résultats sont hétérogènes, les références croisées sont rares.

L'absence d'unicité de l'expérience du chômage est pourtant un constat partagé : il existe une différenciation des effets du chômage sur les rapports à soi [Cukrowicz, 1981], une disparité des vécus du chômage [Le Mouél, 1981], une diversité des formes de l'expérience du chômage [Balazs, 1983], une hétérogénéité des logiques d'actions des jeunes sans diplôme [Dubar et al., 1987], une variété des modes de vie des jeunes chômeurs [Lagrée et Lew Fai 1989], une diversité des stratégies de recherche d'emploi [Benoit-Guilbot, 1990], un éclatement des manières de vivre en chômage [Pissart et al., 1990], une pluralité des logiques d'engagement professionnel [Nicole-Dranconur, 1991], une variété des processus identitaires chez les chômeurs de longue durée [Dema-

zière, 1992c.] Reste à interroger les systèmes d'interprétation et d'explication mobilisés pour rendre compte des différenciations de l'expérience du chômage.

Quels principes explicatifs ?

Les analyses inductives des expériences du chômage ont-elles débouché sur des explications convergentes des différenciations des vécus du chômage, voire sur une théorie explicative de ces différences ?

Les jeunes chômeurs et le travail. — Le constat d'une relation entre l'intensité de la dévalorisation ressentie par le chômeur et la valeur qu'il accorde au travail a été introduit par Ledrut, et peu ou prou repris ultérieurement. Par exemple, cette hypothèse est bien à la base de la distinction entre deux vécus très différents du chômage chez les jeunes : un « chômage-maladie » et un « chômage banalisé » [Le Mouél, 1981]. Les jeunes qui aspirent à une insertion professionnelle, qui valorisent le travail, ou au moins le considèrent comme une obligation sociale et un devoir moral, perçoivent le chômage comme une « expérience traumatisante », source de culpabilité. À l'inverse, les jeunes qui remettent en cause le travail, ne se reconnaissent pas dans les systèmes d'organisation du travail et en dénoncent les contraintes ne ressentent pas le chômage comme une exclusion, mais le vivent comme un temps qui leur permet de réaliser leurs propres projets.

La banalisation du chômage chez les jeunes est l'objet d'interprétations différentes. Pour les uns, elle correspond à une contestation de l'idéologie du travail et de la réussite sociale à travers l'activité professionnelle, à une « allergie au travail » [Roussellet, 1974], ou à la contestation de certaines formes de salariat, notamment le travail industriel à la chaîne [Plaloux, 1979]. Pour d'autres, cette banalisation a le sens d'un « désenchantement », éprouvé surtout par les jeunes chômeurs issus des couches moyennes et pourvus d'une formation générale sans valeur sur le marché du travail [Galland et Louis, 1979; Merle, 1979]. Elle traduit alors des stratégies de différenciation de l'entrée dans la vie active, répondant à une menace de « déclassement » et à la désillusion collective qui en découle [Bourdieu, 1978], elle résulte de décalages entre « l'avenir escompté, les probabilités subjectives déterminées par les investissements [éducatifs] et le point d'aboutissement de la trajectoire réelle » [Balazs, 1983].

Quoi qu'il en soit, les enquêtes récentes réalisées auprès de

jeunes n'ayant pas accédé à l'enseignement supérieur et confrontés à d'importantes difficultés d'insertion professionnelle ne témoignent pas d'une diffusion des attitudes de retrait du marché du travail [Nicole-Drancourt, 1991] ou de la banalisation de l'expérience du chômage [Demazière et Dubar, 1994a].

Signification du chômage et signification du travail. — La pénurie durable de l'emploi a conduit à de nouvelles interrogations sur les rapports entre emploi, intégration et exclusion, et sur le statut de la valeur du travail dans notre société. Certaines thèses argumentent une mutation de la place du travail et de l'emploi en tant que source d'identification, support des statuts sociaux, fondement des connaissances sociales. En la matière, les spéculations vont bon train, mais les argumentations empiriquement fondées sont fragiles : du recul de la place du temps du travail on déduit un accroissement du « temps libéré », qui deviendrait le temps social prépondérant ; de sondages d'opinion, on déduit un recul de la valeur travail dans les préoccupations des Français [Sue, 1994], etc.

De fait, il demeure difficile d'apprécier les conséquences de la crise de l'emploi sur les rapports au travail des chômeurs, parce que les enquêtes sont massivement des titulaires d'emploi, et que rien ne dit que les chômeurs aient la même propension à relativiser une expérience du travail dont ils sont privés : « Pour comprendre le sens de l'emploi, les entretiens auprès de ceux qui en sont privés ne sont pas nécessairement moins révélateurs que l'idéologie de ceux qui en ont un » [Schapper, 1994].

Toutefois, des recherches empiriques, éparées mais récentes, convergent pour souligner la place centrale du travail dans les aspirations des chômeurs et la définition de leurs identités. Si l'observation de la génération née en 1960 indique que « plus que jamais l'identité sociale passe par l'identité professionnelle » [Nicole-Drancourt, 1991], même pour les jeunes chômeurs en voie de marginalisation, « l'obtention d'un emploi stable reste la norme comme » [Lagrée et Lew Fai, 1989], et « il est plus que jamais fallacieux de parler d'une désaffection massive des jeunes à l'égard du travail » [Gemmel, 1988]. Du côté des bénéficiaires des systèmes d'assistance sociale, on constate une « forte demande d'emploi de la part des exclus du marché du travail » [Wuhl, 1992], et on observe que nombre d'allocataires du RMI adoptent des stratégies de mise à distance des travailleurs sociaux, parce qu'ils veulent échapper au statut d'assisté, et aspirent à un « véri-

table emploi », ni stage formation ni emploi provisoire [Paugam, 1993].

Ces enquêtes montrent que le travail est au centre des processus de « reconnaissance par autrui », constitue une socialisation secondaire des individus, demeure producteur d'identité [Dubar, 1993-1994]. Il faudrait que cela cesse d'être vrai pour que les expériences du chômage se transforment radicalement.

Expérience du chômage et groupes sociaux. — Pour autant, la diversité des vécus du chômage n'est pas le fruit du hasard, et D. Schnapper avance que chaque type de chômage constitue l'expérience privilégiée de certaines catégories sociales. Le chômage total est massivement vécu par les « travailleurs manuels » ; et les em pêche d'adopter un statut de substitution ou de déve-lopper des réseaux relationnels indépendants de leur travail. En revanche, les « jeunes travailleurs non manuels » parviennent à inverser l'expérience du chômage, en s'investissant dans des activités liées au statut d'étudiant, ou de création artistique, et en développant des relations sociales indépendantes de l'activité professionnelle. Enfin, ce sont surtout des « cadres ou des jeunes contremaîtres ou techniciens en mobilité ascendante » qui vivent la condition de chômeur de manière différée, en multipliant les luttes ainsi contre la déprofessionnalisation et la désocialisation.

Toutefois, au sein de chacun de ces groupes, « l'âge, le niveau culturel, le rapport entre les besoins financiers et le revenu familial aggravent la crise de statut ou, éventuellement, rendent positive l'épreuve du chômage ». On ne peut pas parler d'un vécu du chômage par les femmes, par les ouvriers, par les jeunes, par les ruraux, par les célibataires, etc. L'expérience du chômage dépend de la combinaison complexe de variables hétérogènes : la position dans le cycle de vie, la position dans la structure sociale, la position dans une trajectoire sociale, les anticipations subjectives possibles. Le chômage n'est pas un événement qui aplani-rait les différences sociales et les socialisations antérieures : « Non seulement les chômeurs continuent à vivre des conditions sociales et à appartenir à des groupes sociaux différents, en sorte qu'on retrouve dans la manière de traverser l'épreuve du chômage les inégalités de la situation de travail, mais le chômage constitue, plus encore qu'un révélateur, une condition sociale différemment utilisée et vécue par les différents groupes sociaux » [Schnapper,

1994]. L'expérience du chômage renvoie donc à la construction des identités.

Expérience du chômage et construction des identités. — L'expérience du chômage ne peut plus être réduite à la tension entre recherche d'un emploi et affirmation de sa présence sur le marché du travail, d'un côté, et développement d'activités de substitution et de réseaux sociaux déconnectés de l'emploi, de l'autre. Elle s'accompagne de processus de socialisation, de réévaluation constante de sa propre valeur sociale, de négociation de son avenir, de construction de son identité, d'intériorisation d'un univers des possibles. Or, cette socialisation suppose un dialogue avec soi-même, mais aussi avec autrui, et en particulier les professionnels de l'insertion. Comprendre l'expérience vécue du chômage et ses différenciations nécessiterait alors de croiser une « transaction biographique » par laquelle le chômeur projette des « transacteurs » en articulation avec son passé, et une « transaction relationnelle » visant à faire reconnaître ou non par les partenaires institutionnels la légitimité ou non de ses prétentions et aspirations [Dubar, 1992].

Une recherche, portant sur des jeunes sans diplôme engagés dans un dispositif d'insertion sociale et professionnelle, illustre cette démarche visant à comprendre les pratiques, attitudes et représentations de ces chômeurs. Quatre types de « logiques d'action » ont été dégagés, qui constituent des formes de rationalités reliant de façon cohérente les pratiques antérieures (familiales, scolaires, post-scolaires), la situation vécue, et la vision des possibles et de l'avenir [Dubar et al., 1987]. Une première dimension, « temporelle » ou « biographique », permet de distinguer les jeunes « sans avenir », incapables de formuler un projet professionnel et d'anticiper l'accès à un emploi stable, et les jeunes développant des « stratégies tous azimuts » combinant des formes diverses d'emploi avec des occasions de formation et des situations variées d'apprentissage, et anticipant ainsi la stabilisation dans un emploi qualifié. Entre ces deux pôles se situent des jeunes vivant dans l'incertitude, anticipant un emploi précaire ou une formation aux débouchés incertains. À ce premier axe de différenciation, classique au regard des recherches déjà citées, s'en ajoute un second, « relationnel ». Il oppose les jeunes qui visent la « certification d'abord », c'est-à-dire qui sont prêts à suivre des formations longues en entretenant l'espoir d'un emploi stable ultérieurement, en particulier parce qu'ils disposent dans leur entourage d'un « adulte de référence », et les jeunes qui privilè-

gient le « travail instrumental » et préfèrent accepter n'importe quel petit boulot plutôt que de s'engager dans des filières de formation dont ils anticipent mal les issues. Cette analyse retrace ainsi quatre types de rationalités et explicite les bonnes raisons que chaque jeune chômeur a de nourrir l'espoir d'obtenir un emploi ou non, d'anticiper un avenir ouvert ou non, de suivre une formation ou non, etc.

Ainsi, le vécu du chômage ne se réduit pas à une expérience subjective ou inscrite dans les groupes primaires (famille, voisinage, communauté). Il se construit aussi au sein d'institutions, notamment administratives, où l'on nomme, classe, oriente les chômeurs, où des « examinateurs » portent des diagnostics sur leur employabilité [Astier, 1992]. Il se construit au contact direct des professionnels, au cours d'interactions où se négocient des issues identitaires et des catégories sociales des situations de chômage : installation dans une posture de handicapé ou de quasi-retraité, qualification comme demandeur d'emploi et véritable chômeur, rélegation dans une situation de transition impossible à traiter, ou accommodation à une situation d'activité souterraine [Demazière, 1992c]. Le chômage n'a donc rien d'une expérience univoque. Mais si ce constat est empiriquement établi, il manque encore de théorisations solides permettant de rendre compte de manière systématique de cette variété.

3. Les chômeurs : un groupe social ?

L'hétérogénéité des expériences du chômage est telle qu'elle invite à s'interroger sur l'existence d'un groupe social des chômeurs. Cette question peut être approfondie par l'analyse des conditions de vie des chômeurs, et par l'étude des actions collectives de chômeurs.

Des conditions de vie très discriminées

Les données statistiques descriptives (âge, sexe, niveau de formation, qualification, profession...) ne manquent pas à propos des chômeurs. Mais les informations relatives à leurs conditions de vie sont beaucoup plus éparpillées et partielles.

La difficile appréciation des conditions de vie des chômeurs.

— Le chômage entraîne, quelle que soit la situation antérieure des individus, une perte de revenu, dont l'impact est variable selon

QUE SAIS-JE ?

La précarité

PATRICK CINGOLANI

Professeur à l'Université
Paris X - Nanterre

1^{er} éd. 2005

Deuxième édition mise à jour 2006

5^e mille



DU MÊME AUTEUR

L'exil du précaire. Récit de vies en marge du travail, Méridiens-Klincksieck, 1986.
Morale et société (avec G. Namer), Paris, Méridiens-Klincksieck, 1995.
La république, les sociologues et la question politique, La Dispute, 2003.
Sans visages. L'impossible regard sur la pauvreté (avec A. Farge, J.-F. Laé et F. Magloire), Bayard, 2004.

DIRECTION D'OUVRAGES COLLECTIFS

Figures de l'étranger. Tumultes, n° 5, L'Harmattan, 1994.
La modernité à la trace (avec N. Gabriel), *Tumultes*, n° 10, Kimé, 1998.

INTRODUCTION

« Continuité, dit-il enfin ; que voulez-vous dire ? Quelle continuité observerez-vous dans votre vie ? »

D. H. Lawrence.

Les mots *précaire* et *précarité* ont une longue histoire. Depuis son étymologie qui lui prête la même origine que *prière*, le latin *precarius*, le mot *précaire* a connu de multiples acceptions, tantôt adjectif tantôt substantif, attaché tantôt au vocabulaire courant, tantôt au droit ; on l'a même vu, à ce dernier propos, parfois au féminin : « *La précaire*, rappelle Littré, fut à la fois l'acte de concession d'une terre à titre d'usufruit et la terre elle-même concédée dans cette forme. » On sait que derrière la vieille idée d'une chose obtenue par prière l'acception moderne de *précarité* renvoie principalement à ce dont l'avenir, la durée, la solidité n'est pas assurée, à ce qui est *instable* et *incertain*, à ce qui est *court*, *fugace* ou *fugitif*, voire à ce qui est délicat et *fragile*.

On ne fera pas avec les lexicographes l'histoire de ces deux mots mais l'on voudrait, pour introduire au livre, chercher à comprendre et à synthétiser comment ceux-ci sont devenus tout à la fois des expressions éminemment courantes du sens commun et, en même temps, les catégories qui, bon an mal an, tendent compte d'un certain nombre de phénomènes so-

ISBN 2 13 055491 1

Dépôt légal — 1^{re} édition : 2005

2^e édition mise à jour : 2006, mars

© Presses Universitaires de France, 2005
6, avenue Reille, 75014 Paris

ciaux et politiques de notre temps. La rétrospection a ici l'effet d'un mouvement d'organisation et de spécification, en renouant avec des travaux qui ont fait date dans l'histoire de la promotion des deux vocables, mais aussi en remettant au jour certaines de leurs acceptions qui ont été depuis malencontreusement négligées.

Si l'objet de ce livre est de présenter ce que la *précarité* recouvre, non seulement comme condition mais aussi comme expérience, le préalable à cette ambition est d'esquisser, à partir de l'histoire récente des mots *précaire* et *précarité*, la dimension plurielle de la réalité qu'ils circonscrivent. C'est là, croit-on, le seul moyen de comprendre d'une manière extensive tous les enjeux de l'idée de précarité et de mesurer toutes les conséquences sociologiques de ce vocable. Dans une certaine mesure, il vaudrait mieux parler des *précarités* plutôt que de *la* précarité.

En effet, *précarité* et *précaire*, bien que rendus visibles dans la seconde moitié du XX^e siècle, et bien que très proches, renvoient à des acceptions différentes, et l'on voudrait ne perdre aucun des sens dont on va traiter ici et qui se distribuent comme tels entre : 1 / le travail ou, plus exactement, on le verra, *l'emploi précaire* ; 2 / *les précaires*, que l'on associe à une expérience plus ou moins élective, néanmoins persistante, d'une certaine précarité ; 3 / *la précarité*, entendue comme synonyme d'une manifestation spécifique de la *pauprété*.

C'est à décrire le parcours historique de ces trois acceptions que l'on s'attachera dans l'introduction tout en retrouvant, pour les unes et les autres, les travaux et les recherches qui les ont mis en valeur. Il

s'agit de donner la mesure des enjeux sociologiques et théoriques que soulève cette histoire des mots, avant de définir la manière dont nous allons en parler ici.

1. - L'emploi et le travail précaires

Jusqu'à la fin des années 1970, les expressions de *travail précaire* ou de *précarité de l'emploi* ne sont que très rarement utilisées. Cependant, avant même la promotion massive de celles-ci, on voit poindre tout un ensemble de travaux qui manifestent une sensibilité aux enjeux que va finalement comprendre l'idée de *travail précaire* et qui, rétrospectivement, apparaissent comme proprement précurseurs.

En effet, en matière de travail temporaire – autrement dit, c'est sans doute le travail temporaire – autrement dit, l'intérim – qui a été l'expression la plus manifeste de la nouveauté d'un certain nombre de formes d'emplois émergentes et qui a plus particulièrement suscité la curiosité et l'interrogation des chercheurs. Spécificité très fortement française, elle va, dès le début des années 1970, faire l'objet de travaux. Il y a d'abord la recherche originale de M. Guilbert, N. Lowit, J. Creusen, *Le travail temporaire*, puis le livre de G. Caire, *Les nouveaux marchands d'hommes*, qui reprend de larges pans de celle-ci. Insistant sur le « développement spectaculaire » du travail temporaire, l'une et l'autre dressent un premier état des fonctions de ce type particulier d'emploi dans la stratégie des entreprises utilisatrices, ainsi que des caractéristiques socio-culturelles de leurs salariés. Ces deux ouvrages mettent déjà l'accent sur des thèmes dont on trouvera

des résonances jusque dans les travaux d'aujourd'hui : l'artifice de l'argument du « choix », et les conséquences sociales néfastes d'une telle externalisation de la main-d'œuvre.

Il y a aussi, à la même époque, l'apparition, au sein de la fonction publique, de « hors-statut ». Celle-ci va engager de nouvelles propositions intellectuelles comme la distinction de J. Magaud entre « vrais et faux salariés » soutenue dans un numéro de la revue *Sociologie du travail*, en 1974. Dans son article, Magaud insiste sur le fait que « l'employeur tente d'acheter la capacité de travail de certains salariés en dehors des règles », et c'est à partir de l'opposition entre les salariés officiels et ceux qui sont dans une situation de dérégulation qu'il établit l'opposition entre *vrais* et *faux* salariés. En employant des auxiliaires, des vacataires et tant d'autres « boursiers d'enquêtes », l'État segmente progressivement son propre « marché de l'emploi ».

On peut dire que, jusqu'à la fin des années 1970, se mène une activité de défrichage sur le fonctionnement et les fonctions de l'emploi précaire. Tandis que le chômage croît (1 million de chômeurs en 1975) et que s'accroît le sentiment de rupture vis-à-vis de la période antérieure, émerge tout un mouvement intellectuel et militant de prise de conscience du caractère à la fois juridiquement original et sociologiquement menaçant du phénomène. J.-F. Germe, dans son article « Instabilité, précarité et transformation de l'emploi »¹, insiste sur la variété des usages des formes particulières d'emploi,

notamment de l'intérim, et cherche à distinguer la catégorie de précarité de la catégorie d'instabilité. R. Linhart, dans son article « Procès de travail et division de la classe ouvrière »¹, envisage, lui, les divisions créées au sein du collectif de travail par les nouvelles formes d'emploi, discriminant des activités centrales et des activités périphériques, et, en conséquence, les salariés garantis et permanents des salariés des entreprises sous-traitantes. Ces derniers, tout en travaillant sur le même site, en effet semblent tantôt invisibles (en raison des différences d'horaires ou de tâches), apparaissent tantôt comme les subor-donnés des autres salariés.

À leur suite, syndicalistes et militants, à la CFDT notamment, produisent des dossiers qui alertent sur les nouvelles situations : en décembre 1979, le n° 40 de *CFDT aujourd'hui*, intitulé « La classe ouvrière éclatée ? », aborde la question des *hors-statut* et les problèmes que ceux-ci soulèvent quant à l'organisation des solidarités syndicales. Parmi les chapitres, qui présentent les nouvelles formes d'emploi, les intérimaires côtoient les travailleurs à temps partiel, les stagiaires des pactes pour l'emploi et les salariés des entreprises sous-traitantes. *Division, éclatement* : ces mots qui appartenaient jusque-là aux travaux micro-sociologiques ou qualitatifs, sur l'organisation technique du procès de travail, se retrouvent aussi dans les perspectives plus générales : en 1980, la CFDT, encore, publie *Le tertiaire éclaté*, un ouvrage collectif qui fait une large part au travail temporaire et aux restructurations dans le secteur bancaire.

1. In *Critique de l'économie politique*, n° 5, 1978.

1. In *La division du travail*, Paris, Gallilée, 1978.

Le plus souvent, les auteurs ne font pas une distinction nette entre précarité du travail et précarité de l'emploi, attachés qu'ils sont à montrer les conséquences de l'une sur l'autre, à saisir le mouvement de précarisation comme un mouvement global ayant des conséquences sur la structure et la composition du salariat tant au niveau objectif qu'au niveau subjectif. Un livre comme celui de T. Baudouin et M. Collin, *Le contournement des forteresses ouvrières*¹, explore les aspects sociopolitiques du travail précaire, explique comment celui-ci a déstabilisé les conditions classiques de la représentation des travailleurs, plus particulièrement des ouvriers, et, en même temps, éclaire l'embarras du syndicalisme devant ces nouveaux types de salariés, les difficultés des organisations ouvrières à mobiliser des travailleurs aux comportements largement « déviants » vis-à-vis du comportement ouvrier traditionnel. Celui de M. Piore et S. Berger, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*², marque un tournant théorique dans l'analyse socio-économique des précarités autour de l'idée de *segmentation*. Il insiste sur le lien entre les transformations de l'organisation du travail et les spécificités culturelles des divers groupes de salariés. Selon leurs identités, ceux-ci occupent des segments différents du marché du travail. Des dispositions distinctes, renvoyant à des savoir-faire mais aussi à des comportements spécifiques, distribuent des différences statutaires et même des discriminations socio-économiques parmi les travailleurs.

1. Paris, Méridiens-Kincksieck, 1983.
2. New York, Cambridge University Press, 1979.

Passant du « micro » au « macro », de l'entreprise à la société, les divisions du marché du travail deviennent des dualisations de la société, avec l'annonce d'une « société à deux vitesses » – dernier thème qui, pour avoir vieilli, semble paradoxalement revenir comme catégorie d'analyse ainsi que l'illustre, par exemple, l'ouvrage de L. Boltanski et E. Chiapello, s'achevant sur l'opposition entre rapides et lents¹. Les nouvelles divisions du travail, les nouvelles divisions dans le collectif du travail, invitent à des extrapolations au plan global et social. De l'éclatement et du dualisme on passe à la décomposition, impression qu'accroît le franchissement, avec les années 1980, de la barre des 2 millions de chômeurs.

Dans un ouvrage collectif de la CFDR intitulé *La crise et l'avenir de la classe ouvrière*, Pierre Rosanvalon traite de la décomposition de cette dernière. André Gorz, à la même époque, fait ses *Adieux au prolétariat*, et le livre a, bien plus qu'on ne pourrait le croire, rapport à ce dont il est question ici. On y apprend, selon une perspective inspirée du jeune Marx, et déjà formulée par Herbert Marcuse, que « le dépassement du capitalisme ne peut provenir que des couches qui représentent ou préfigurent la dissolution de toutes les classes, y compris la classe ouvrière elle-même »². Mais, surtout, Gorz y prend pour ainsi dire acte de cette dualisation de la société entre, paradoxalement, une « classe ouvrière tradi-

1. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999, p. 570 s.
2. A. Gorz, *Les adieux au prolétariat*, Paris, Galilée, 1980, p. 14.

tionnelle» qui « n'est plus qu'une minorité privilégiée » et le « néo-prolétariat postindustriel des sans-statut et des sans-classe qui occupent des *emplois précaires* d'auxiliaire, de vacataire, d'ouvrier d'occasion, d'intérimaire, d'employé à temps partiel... »¹. Pour ce dernier, il ajoute : « Le travail cesse d'être une activité ou même une occupation principale pour devenir un temps mort en marge de la vie, où l'on se désoccupe à gagner quelque argent. »²

II. — Les précaires

Dans ce passage du « micro » au « macro », mais aussi dans ce mouvement qui progressivement sort de l'objectivité du travail pour interroger la subjectivité du travailleur précaire, on vient insensiblement de changer d'acception. Non seulement le mot *précaire* d'adjectif devient substantif, mais encore, comme tel, change de signification. En personnalisant un type de comportement, un type de salarier, justement atypique, en rupture avec les dispositions productives logiquement requises par l'entreprise, il nous fait rentrer dans une nouvelle configuration de sens, dont divers travaux principalement sociologiques vont être l'illustration.

Là encore, ce travailleur pour qui le travail cesserait « d'être une activité ou même une occupation principale » vient de loin. Dès le début des années 1970, le Dr Rousset, dans *L'allergie au travail*, alarmait l'opinion sur les relations au travail parmi les nou-

velles générations¹. Toutefois, dans ce même contexte, et dans une large mesure inspirée par la recherche italienne sur les mutations de la classe ouvrière, une nouvelle perspective émerge autour de l'idée d'une transformation des comportements et des dispositions des nouvelles générations.

Les travaux d'Antonio Negri, et ceux des sociologues liés à l'« opéraïsme », font apparaître une mutation subjective des comportements ouvriers ou salariés². Rentrer dans le détail de ces recherches dépasserait le cadre imparti par le livre, mais l'on peut comprendre que l'originalité du contexte socio-économique italien — avec l'économie souterraine, la multiplicité des petites entreprises sous-traitantes et, plus encore, le travail à domicile, l'informalité, avec entre autres le travail au noir — ait suscité de vives réflexions sociologiques et militantes³.

Dans un ouvrage collectif paru en 1980, *Usines et ouvriers*, M. Berra et M. Revelli envisagent la mutation de la subjectivité des nouvelles générations de salariés à la Fiat⁴. Ils remarquent le déplacement des luttes sur le territoire urbain, plutôt que sur le terrain de l'usine et de son occupation, le refus de l'identité

1. J. Rousset, *L'allergie au travail*, Paris, Le Seuil, 1974.

2. Par « opéraïsme », on fait allusion au courant intellectuel et militant italien de « retour à la classe ouvrière », et plus particulièrement de retour à son activité politique : l'« opéraïsme ». Ce courant, qui apparaît dans les années 1960 en Italie, eut, par la suite, un rayonnement international important.

3. Pour un aperçu sur ces enjeux à l'époque, voir M. Paci, *Mercato del lavoro e classi sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino, 1974.

4. In « Absentéisme et conflictualité. Crise de la centralité de l'usine et nouveaux comportements ouvriers », in *Usine et ouvriers*, Paris, Maspéro, 1980.

1. *Ibid.*, p. 96. C'est nous qui soulignons.

2. *Ibid.*, p. 97.

ouvrière, mais aussi l'absence de transmission des résistances et des solidarités entre générations.

Dans une analyse mesurée sur l'ambiguïté de l'identité et des comportements des nouvelles générations ouvrières et leur manque de mémoire des luttes, ils soutiennent l'émergence d'une « nouvelle génération ouvrière socialement et culturellement différente des précédentes – formée et élevée dans le tissu métropolitain ; socialisée par la scolarisation de masse et dotée lors de l'entrée à l'usine d'une identité précise ». Ainsi, dans la perspective de l'« opéraïsme » et de l'autonomie ouvrière, le mot *précaire* va renvoyer à une dimension identitaire, supposant, comme on vient de le voir, des comportements nouveaux dans le quotidien de la condition salariée, mais aussi dans les conflits sociaux. La presse, dès les années 1980, pourra faire référence à des « appels de précaires » à l'occasion de manifestations, d'occupations ou de squats.

La sociologie française, dans l'actualité de ce phénomène, lié souvent à l'action collective de jeunes salariés, ne restera pas en reste. En 1979, un numéro de la revue *Autrement* s'intitule, à la manière d'une petite annonce : « Jeune 16-25 ans cherche boulot cool » et publie des articles portant sur les relations des jeunes au travail ; G. Dhée y publie un article au titre éloquent : « Les précaires : de nouveaux hommes libres ? » Au milieu des années 1980, notre livre, *L'exil du précaire*¹, cherche à synthétiser ces nouveaux comportements et ces nouveaux modes d'existence sans ignorer qu'ils s'exposent à des formes de récupération

1. Paris, Méridiens-Klincksieck, 1986.

par de nouvelles conditions d'assujettissement au travail et à la pauvreté. *L'exil du précaire* insiste sur l'ambivalence de la posture précaire et sur un rapport au travail subordonné fait d'aménagements et de compromis afin de satisfaire au désir d'activités à caractère esthétique, politique ou culturel. Au début des années 1990, *La ville interville*, de L. Roulleau-Berger, aborde les cultures de l'atèatoire, et le travail de P. Grell et A. Wery, *Héros obscurs de la précarité*, étudie les pratiques et la vie quotidienne des chômeurs au Canada¹. Une sociologie prend naissance avec ses spécificités d'orientation et de réflexion tandis que les mouvements de précaires ouvrent progressivement des scènes publiques de contestation des modes de vie hégémoniques et des formes de l'aliénation salariale. Les publications qui, aujourd'hui, cherchent à cerner les modes d'existence inscrits dans l'aléa et la précarité, comme par exemple *Les intellos précaires* de A. et M. Rambach², sont dans une certaine mesure les héritiers naturels de cette sociologie.

Nous étions jusque-là dans une analyse en termes d'emploi ; nous sommes passés à une sociologie de la culture et des modes de socialisation. La *précarité*, sous sa désignation *précaire*, introduit à une réflexion sur les mutations culturelles et comportementales quant aux relations au travail et aux autres régimes d'activité et quant aux formes de subordination inhérentes au salariat.

1. Pour un résumé récent de ces travaux, voir S. Schehr, *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, Paris, PUF, 1999.

2. Paris, Fayard, 2001.

III. - Précarité-pauvreté

Dans le courant des années 1980, derrière les lectures centrées sur l'attaque du statut et de ses garanties, sur la décomposition du collectif de travail ou sur les comportements alternatifs au salariat, apparaît une nouvelle signification. Tandis que le nombre des chômeurs continue d'augmenter et que chaque hiver la presse recense les morts de froid, les mots *précaire* et *précarité* vont être rapprochés de l'idée de pauvreté, exprimant une transformation dans la société autant qu'un changement dans les représentations.

Si le rapport de G. Oheix, *Contre la pauvreté et la précarité*¹, accolait déjà les deux mots, c'est surtout quelques années plus tard le rapport *Grande pauvreté et précarité économique et sociale* qui consacre résolument leur réunion.

Rédigé en 1987 par le prêtre fondateur de l'association ATD Quart Monde, J. Wresinski, ce rapport marque un tournant dans la constitution de cette nouvelle acception.

La précarité, est-il expliqué, « est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte (...) conduit le plus souvent à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines d'existence »². La pauvreté ne se comprend pas et ne s'aborde pas comme une classe, un état structurelle-

ment déterminés au sein de nos sociétés, mais comme le produit de l'agrégation de critères d'insécurité, comme le produit de précarités cumulées.

Le P. Wresinski remarque que la composition de ces populations en situation de précarité « s'est sensiblement modifiée » ; que la pauvreté désormais « affecte beaucoup moins les personnes âgées, mais davantage d'isolés, souvent jeunes, et de familles monoparentales ». Il ajoute qu'il faut « y voir l'effet d'une déstabilisation induite par l'accélération des mutations de toute nature ». La précarité s'inscrit alors dans une fragilisation des individus devenus plus vulnérables que par le passé et, là où hier le sous-prolétariat apparaissait enfermé dans un circuit d'autoreproduction sans espoir de décollage, le « précarariat » d'aujourd'hui suppose plus la chute dans la pauvreté d'individus qui ont perdu leurs filets de sécurité.

Tout comme les autres travaux envisagés précédemment, le rapport du P. Wresinski enregistre une mutation dans la sensibilité et dans les représentations collectives. Un tournant se dessine dans la société qui désormais va infléchir l'opinion dans le sens de cette acception de la précarité. Elle trouvera un écho au sein des travaux scientifiques.

Certes, avant ce rapport, on peut une nouvelle fois relever des travaux ayant un caractère précurseur, tel celui d'A. Pitrou, *La vie précaire des familles face à leurs difficultés*¹, mais cette étude remarquable use de manière indécise du mot *précarité* : un usage d'avant la visibilité sociale des nouvelles

1. Ministère de la Santé, 1981.

2. J. Wresinski, *Grande pauvreté et précarité économique et sociale*, Conseil économique et social, février 1987, p. 25.

1. Paris, CNAF, 1978.

formes de la pauvreté et la fixation de la précarité en synonyme de celle-ci. Tantôt le mot *précaire* est, comme l'indique le titre, rapporté à la vie quotidienne, tantôt il qualifie la situation des couples ; tantôt encore la précarité est associée à la situation des enquêtés sur le marché du travail.

Le sens à donner à cette acception du mot *précarité*, même après le rapport Wresinski, reste assez flou en raison de l'épaisseur conceptuelle de la catégorie de *pauvreté*, d'un usage largement transhistorique.

Dominante dans les années 1980, cette dernière catégorie fait, à l'orée de cette décennie, l'objet d'une recension critique très originale de la part de S. Milano. Ce dernier, en effet, voit dans la *pauvreté* déjà une « préoccupation majeure des pouvoirs publics » et un thème à la mode parmi les recherches des sociologues et des économistes¹. Débuisquant une lecture substantialiste du pauvre dans un certain nombre de discours sociologiques², présentant la montée en puissance de l'idée d'*exclusion* et dressant déjà de celle-ci la critique, ce livre ouvre une perspective originale en conceptualisant la pauvreté comme un processus interne aux rapports sociaux et invite à renoncer à la problématique de la « population pauvre » pour saisir « la pauvreté des populations »³. Néanmoins, en dépit de la convocation du

1. S. Milano, *La pauvreté en France*, Paris, Le Sycomore, 1982, p. 9.

2. Notamment à propos de la lecture « quart-mondiste » et des travaux de J. Labbens tels *La sociologie de la pauvreté*, Paris, Galimard, 1978.

3. *Ibid.*, p. 45.

travail précaire et du rattachement de la précarité à la pauvreté, l'auteur ne cherche pas à donner au mot *précaire* une importance conceptuelle saillante. En continuité, les travaux qui vont marquer la décennie suivante, notamment ceux de S. Paugam, restent des travaux sur la *pauvreté*. *La désqualification sociale*, publié en 1991, se donne explicitement comme « un essai sur la nouvelle pauvreté », et c'est cette même catégorie que l'on retrouve dans l'intitulé du livre de 1993, *La société française et ses pauvres*. Ce n'est qu'avec *Le salarier de la précarité* que la catégorie de « précarité » se défait des indécisions antérieures pour renouer très clairement le fil entre pauvreté et travail, entre social et économique, en rattachant la précarité, entendue comme condition de vulnérabilité, à la précarité du travail et de l'emploi. Paradoxalement, ce retour à l'économique dénote l'identification précarité-pauvreté, entendue comme caractérisation d'une population spécifique, pour comprendre la précarité comme un processus d'appauvrissement des populations salariées.

Nous reviendrons dans le cours du livre sur certains thèmes et sur certains auteurs évoqués dans cette introduction. Mais l'on comprendra l'importance de ce bref retour sur les nombreux travaux qui, depuis plus de vingt ans, ont contribué à ces définitions, en ce qu'ils dessinent une constellation de sens où sont investis les enjeux et les questions d'une époque concernant le social et les rapports sociaux. En cherchant à relever des trois sens abordés – celui du *travail précaire*, celui de l'expérience sociocultu-

1. Paris, PUF, 2000.

relle du *précaire*, celui d'une *précarité* débouchant sur la pauvreté —, on voudrait ne laisser échapper aucune des acceptions d'une catégorie qui a profondément marqué la réflexion économique, sociologique et finalement politique du dernier quart du XX^e siècle. Ce sont ces trois sens qui organiseront ce livre.

Chapitre I

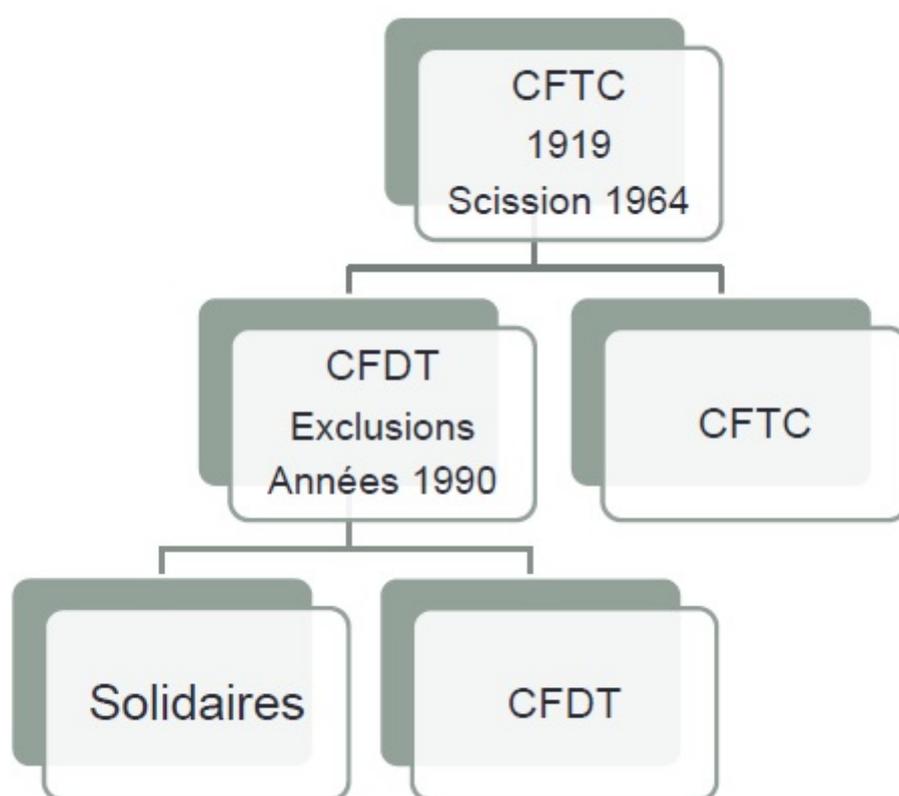
EMPLOI ET TRAVAIL PRÉCAIRES

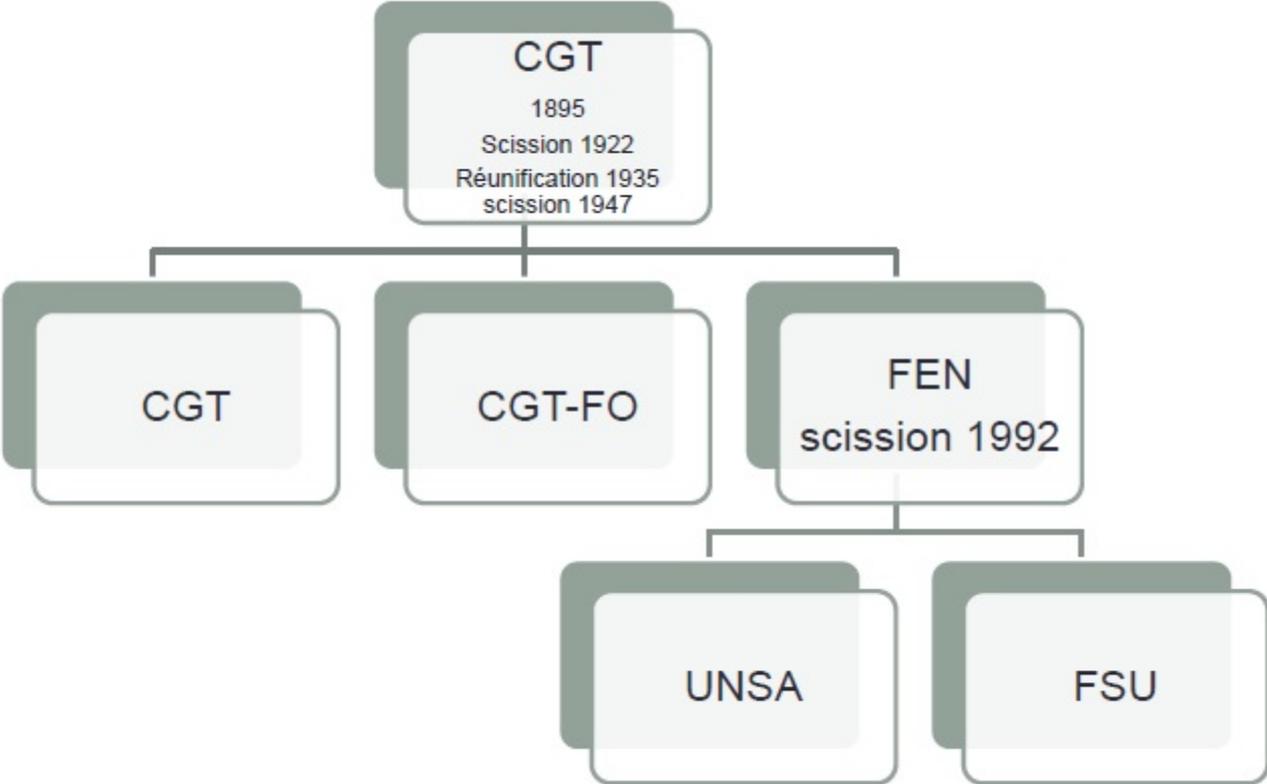
L'émergence d'un emploi hors statut, associée à un chômage massif, a suscité la réflexion puis les alarmes sur la précarité vers la fin des années 1970. L'apparition des nouvelles formes d'emploi, unie à la croissance du chômage, exposait, en dépit des dispositifs assuranciels, des fractions toujours plus larges de la population active à l'incertitude et à l'insécurité. Cependant, à une analyse en termes d'*emploi* s'est aussi très tôt ajoutée une analyse en termes de *travail* précaire, portant sur les conséquences d'un tel statut sur les modalités de gestion de la main-d'œuvre et sur les conditions concrètes du travail au sein de l'entreprise et dans la relation au collectif de travail. Ces deux dimensions spécifient l'originalité sociale et juridique mais aussi concrète de la précarité du travail. Elles seront au centre de ce chapitre.

I. — La précarité de l'emploi

1. **Précarité et discontinuité.** — Pour définir la précarité de l'emploi, la catégorie de *discontinuité* — et, derrière celle-ci, plus particulièrement l'idée de *discontinuité des temps* — nous apparaît capitale. En choisissant cette catégorie comme fondatrice, il ne s'agit pas

ASSEMBLAGE TEXTES Séance 6





Extraits de :
 Dominique Andolfatto &
 Dominique Labbe,
 "Sociologie des syndicats",
 Repères, la Découverte, 2000.

II / Les deux traditions syndicales françaises

Le paysage syndical français est très éclaté, au contraire de celui des pays voisins où prédominent une grande organisation, comme en Allemagne ou au Royaume-Uni (ce qui n'exclut pas des rivalités internes) ou un oligopole, comme en Italie. En France, les divisions syndicales tendent même à s'accroître. On dénombre sept organisations « généralistes » — CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, Groupe des dix (dont les syndicats SUD) — mais aussi de nombreux syndicats propres à certains secteurs d'activité, comme la FEN et la FSU dans l'enseignement public, sans parler des « indépendants », tels ceux de la CSL.

Cette diversité s'explique par une double tradition historique : la première, issue du mouvement ouvrier, a engendré la CGT et FO ; la seconde, produit du catholicisme social, a donné naissance à la CFTC et à la CFDT. A ce double lignage s'est superposé un syndicalisme de type catégoriel : groupement d'une partie des cadres au sein de la CGC, création de syndicats autonomes dans certaines professions (notamment dans la Fonction publique).

Un siècle de syndicalisme

1895	Création de la CGT au congrès de Limoges.
1906	Adoption par la CGT de la charte d'Amiens.
1919	Création de la CFTC.
1920	Création de l'Internationale syndicale rouge à Moscou.
1921-1922	Première scission de la CGT et création de la CGTU.
1936 (mars)	Réunification CGT-CGTU au congrès de Toulouse.
1936 (juin)	Front populaire, Accords Matignon, « trêve syndicale ».
1939	Exclusion des communistes de la CGT.
1940 (9 nov.)	Dissolution des confédérations syndicales.
1940 (15 nov.)	Manifeste des douze (CGT-CFTC) contre Vichy.
1943	Réunification clandestine de la CGT au Perreux.
1944	Création de la CGC.
1947	Division de la CGT face aux grèves et nouvelle scission.
1948	Congrès constitutif de la CGT-FO.
1951	L. Joubaux, prix Nobel de la paix.
1964	La CFTC « déconfessionnalise » se transforme en CFDT.
1966	Unité d'action CGT-CFDT.
1968	Grève générale et négociations de Grenelle.
1970	La CPDT prône l'autogestion.
1973	Création de la Confédération européenne des syndicats.
1977	La CSL confédère les syndicats « indépendants ».
1977-1978	Début du « recentrage » de la CPDT.
1978	Congrès CGT de Grenoble favorable à l'ouverture.
1981	Création du « Groupe des dix » par les autonomes.
1989 (fév.)	M. Blondel succède à A. Bergeron à la tête de FO.
1989 (déc.)	Création de SUD-PTT par d'anciens cédistes.
1992	N. Notat, secrétaire générale de la CFDT.
1992-1993	Éclatement de la FEN, création de l'UNSA et de la FSU.
1995	Front commun CGT-FO-FSU contre la réforme de la Sécurité sociale.
1998	Rapprochement CGT-CFDT.
1999	B. Thibault, secrétaire général de la CGT.

r22

La charte d'Amiens (1906)

« La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat.

Le congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte des classes qui oppose, sur le terrain économique, les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression tant matérielle que morale, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière [...].

Dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, celles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc.

Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme ; il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste ; il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndical, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupement de production

et de répartition, base de réorganisation sociale.

Le congrès déclare que cette double besogne, quotidienne et d'avenir, découle de la situation des salariés qui pèse sur la classe ouvrière et qui fait à tous les travailleurs, quelles que soient leurs opinions ou leurs tendances politiques ou philosophiques, un devoir d'appartenir au groupement essentiel qu'est le syndicat.

Comme conséquence, en ce qui concerne les individus, le congrès affirme l'entière liberté, pour le syndiqué, de participer, en dehors du groupement corporatif, à telles formes de lutte correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe au dehors.

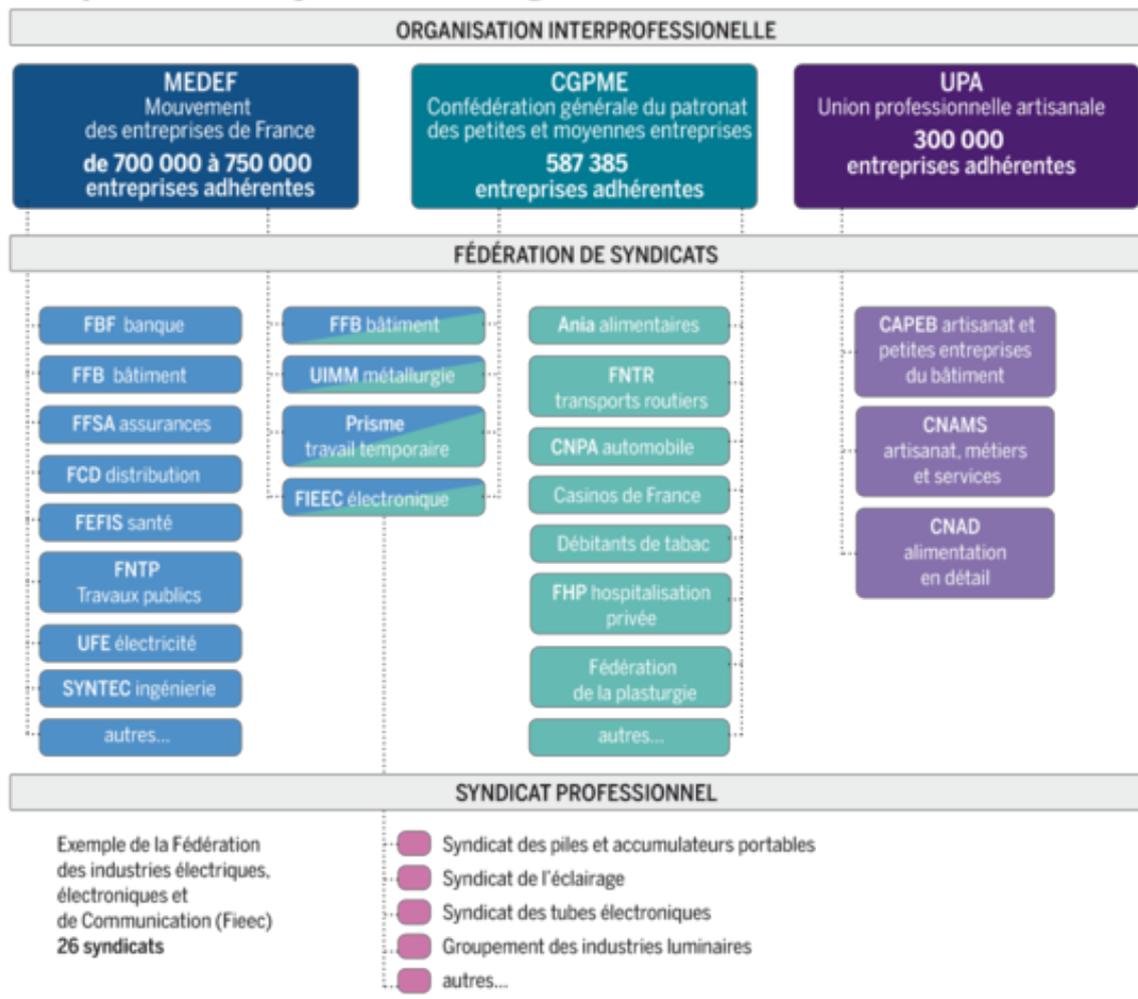
En ce qui concerne les organisations, le congrès décide qu'afin que le syndicalisme atteigne son maximum d'effet, l'action économique doit s'exercer directement contre le patronat, les organisations confédérées n'ayant pas, en tant que groupements syndicaux, à se préoccuper des partis et des sectes qui, en dehors et à côté, peuvent poursuivre en toute liberté la transformation sociale. »

P-26

La galaxie patronale, un étonnant millefeuille d'organisations

LE MONDE | 13.12.2012 à 14h27 • Mis à jour le 13.12.2012 à 14h30 | Par Jean-Baptiste Chastand et Claire Guélaud

Une profusion de syndicats et d'organismes



SOURCE : RAPPORT PERRUCHOT, LE MONDE

Le patronat aime par-dessus tout [afficher](#) son unité. Mais c'est un monde divers, éclaté, constitué d'une profusion d'organisations, qui parfois bataillent entre elles, et de nombreux organismes satellites, [think tanks](#), instituts et cercles...

La [France](#) compte 687 branches professionnelles, dont seulement 280 emploient plus de 5 000 salariés. Derrière chaque branche, se cachent un ou plusieurs syndicats patronaux. Chacun d'eux adhère ensuite souvent à une fédération de syndicats, qui elle-même adhère à une ou plusieurs des trois organisations représentatives au niveau interprofessionnel : le Medef, la première d'entre elles, la CGPME pour les entreprises plus petites et l'UPA pour les [entreprises artisanales](#).

La Fédération des industries électriques, électroniques et de communication (Fieec), présidée par [Pierre Gattaz](#), compte, par exemple, plus de 25 syndicats adhérents, qui vont "des grossistes de matériels électriques", aux "fabricants de pile", en passant par celui de "l'éclairage". La Fieec adhère elle-même à la fois au Medef et à la CGPME.

LUTTES DE POUVOIR

Le patron d'entreprise peut en plus [adhérer](#) à l'un des 155 Medef territoriaux, dont la répartition résulte souvent de luttes de [pouvoir](#) plus que de véritable logique économique. Le Medef Suresnes refuse par exemple toujours de se [fondre](#) dans le Medef Hauts-de-Seine ! "Il y a un millefeuille patronal qui conviendrait d'[être](#) rationalisé, convient M. Gattaz, mais c'est compliqué, car derrière chaque syndicat, il y a bien souvent un ou deux permanents."

Laurence Parisot, qui critique tant les gaspillages publics, se fait nettement moins [entendre](#) sur ce sujet. "Je ne veux pas en [faire](#) un débat public, le sujet est tellement sensible mais il faut que nous soyons cohérents avec nous-mêmes", admet-elle.

[Laurence Parisot](#) entretient le suspense sur sa succession à la tête du Medef

Si les patrons se défendent en disant que leurs organisations professionnelles se financent avant tout par leurs cotisations et s'organisent comme elles l'entendent, ce n'est pas toujours vrai. Les fonds issus de la gestion des organismes paritaires (Sécurité sociale, apprentissage, etc.) représentent des sommes considérables, comme l'a montré le [rapport Perruchot, publié en février par Le Point](#) après un long vaudeville qui avait fini par un enterrement officiel. Quelque 80 millions d'euros viennent chaque année de ces organismes [financer](#) le patronat – comme les syndicats –, soit 42 % des ressources du Medef, de la CGPME et de l'UPA.

LAISSÉES À LA PORTE

La division du paysage patronal est aussi source de conflits. Ces trois organisations réputées représentatives peuvent [négocier](#) des accords avec les syndicats, sans que jamais leur représentativité n'ait été mesurée. D'autres organisations, comme l'Usgeres, pour l'économie sociale et solidaire, ou l'UNAPL, pour les professions libérales, sont laissées à la porte.

Le gouvernement a demandé au Medef d'[améliorer](#) ce fonctionnement mais, pour l'instant, M^{me} Parisot garde le silence. La CGPME avait proposé l'an dernier d'[instaurer](#) un système basé en partie sur des élections, ce qui avait déclenché l'ire du Medef et de l'UIMM, qui avait menacé de [suspendre](#) sa cotisation. Ces deux organisations militent pour que l'adhésion reste la norme pour [mesurer](#) l'audience patronale, ce qui garantit un poids accru aux grandes entreprises. Ce sujet-là est source des plus dures attaques au sein du patronat.

Pour l'UPA, "la CGPME propose une représentativité hors-sol. C'est un chien fou qui a peur de ne pas [trouver](#) sa niche, il ne faut pas qu'ils s'étonnent de [recevoir](#) des baffes". Un représentant de la CGPME, en retour : "L'UPA ne propose rien, on ne les entend jamais sur rien, on ne sait pas ce qu'ils veulent." Au Medef, on estime "que le principal problème de la CGPME est qu'elle ne vit pas des cotisations de [ses](#) adhérents, mais des fonds de la [formation](#)". Quand il s'agit de [pouvoir](#) et de gros sous, l'unité patronale ne résiste pas.

LA TRANSFORMATION DES SYNDICATS FRANÇAIS

Vers un nouveau « modèle social » ?

DOMINIQUE ANDOLFATTO, DOMINIQUE LABBÉ

Cent vingt ans après le vote de la loi de 1884 sur les syndicats professionnels, il semblerait que le projet des promoteurs de cette loi prenne tardivement quelque réalité. Dans son esprit, cette loi libérale devait aussi favoriser « la paix et la conciliation sociales », « substituer le dialogue à l'affrontement » et faire « diminuer progressivement l'antagonisme entre le capital et le travail ». En effet, au cours des dernières années, les syndicats français ont bien changé. Leur référentiel¹ – du moins ce qu'on peut en savoir à travers le discours des dirigeants, les prises de position des organisations ou les motions de congrès – a subi une véritable révolution². L'élément le plus significatif est certainement la disparition du paradigme de la « classe ouvrière » et l'abandon des mots « luttes » ou « travailleur » ; le propos est maintenant centré sur les « salariés », leurs « attentes » et leurs « revendications ». De même, en ce qui concerne le répertoire d'action, la négociation occupe effectivement la première place, alors que la propagande, la mobilisation et les grèves sont passées au second plan. Cette révolution s'est réalisée dans une phase de déclin continu des organisations syndicales : échec répété de grandes mobilisations, faiblesse de l'action revendicative, déclin de la participation aux élections professionnelles, perte de confiance dans l'opinion et recul continu de la syndicalisation³. Ces évolutions, apparemment contradictoires, interpellent le politiste et suggèrent un examen critique de certains cadres d'analyse, notamment ceux portant sur les « groupes d'intérêt »⁴.

Cette dernière notion a été – en réalité – assez peu sollicitée par l'étude du syndicalisme français, car elle télescope – idéologiquement – la vision selon laquelle celui-

1. Sur cette notion, voir notamment : Alain Faure, Gilles Pollet, Philippe Warin (dir.), *La construction du sens dans les politiques publiques*, Paris, L'Harmattan, 1995 ; Pierre Muller, « Politiques publiques et effet d'information. L'apport des approches cognitives », dans Jacques Gerstlé (dir.), *Les effets d'information en politique*. Paris, L'Harmattan, 1995, p. 235-250.

2. Cf., notamment, la revue *Mots*, 36, septembre 1993, spécialement André Salem, « De travailleurs à salariés. Repères pour une étude de l'évolution du vocabulaire syndical (1971-1990) », p. 74-83. Cf. également : Anne-Marie Hetzel *et al.*, *Le syndicalisme à mots découverts*, Paris, Syllepse, 1998.

3. Cet article est le prolongement d'un ensemble de recherches collectives – sur le syndicalisme et les relations professionnelles en France – menées depuis 25 ans dans le cadre du CERAT de l'IEP de Grenoble, puis du GREP de l'Université de Nancy II. Pour une présentation de ces recherches : Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *La CGT : Organisation et audience*, Paris, La Découverte, 1997 ; Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, 2000 ; Dominique Andolfatto (dir.), *Les syndicats en France*, Paris, La Documentation française, 2004 ; Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Histoire des syndicats, 1906-2006*, Paris, Seuil, avril 2006. Sauf indication contraire, les données utilisées ici sont issues de ces recherches.

4. Pour cette notion et son utilisation en science politique, nous renvoyons à l'introduction de ce numéro.

ci serait le vecteur de solidarités larges, une « organisation de classe et de masse » – pour reprendre une auto-définition de la CGT qui a longtemps prévalu –, ou encore un « fait social total »¹... toutes approches qui contrastent à dessein avec une lecture pluraliste de la société qui met l'accent sur la compétition entre des catégories très diverses constituées en « groupes d'intérêt ».

Dans l'introduction à son livre devenu un classique sur les syndicats français, Jean-Daniel Reynaud est l'un des rares auteurs à inclure les syndicats professionnels dans la catégorie des « groupes d'intérêt »². Les syndicats sont définis comme les acteurs d'une « démocratie industrielle » et chercheraient à influencer le gouvernement, en « pesant sur le législateur, dans les couloirs, par des manifestations de rue, ou par leur action économique même, sollicitant le pouvoir réglementaire ou faisant pression sur les votes »³. Ces « groupes d'intérêt » présentent toutefois, selon J.-D. Reynaud, certaines particularités. Contrairement à une vision libérale des choses, ils entretiennent des relations d'interdépendance avec d'autres groupes, partis, réseaux, pouvoirs. De même, ils ne luttent pas seulement pour eux-mêmes, mais invoquent l'intérêt général, tentant d'imposer leur représentation de celui-ci à leur interlocuteurs à travers une « dispute » ou une « contestation ». Ces derniers – employeurs ou gouvernement – ont d'ailleurs beau jeu de rejeter le plus souvent cette vision comme étant « irresponsable » ou « démagogique »⁴. Un échange politique interviendrait toutefois qui permet de construire un horizon commun.

Dans un autre livre classique sur le syndicalisme, *La question syndicale*⁵, Pierre Rosanvallon reprend la notion d'« intérêt » pour définir les fonctions de celui-ci. Selon lui, le syndicalisme contribue à la régulation sociale « en agrégeant des intérêts et en rendant ainsi les conflits gérables par la négociation collective ». L'approche n'est pas sans faire écho à celle de J.-D. Reynaud, mais P. Rosanvallon observe que cette régulation paraît « de plus en plus encadrée dans les logiques internes des organisations »⁶. Cela accredit – et souligne – l'idée de la fragmentation des « intérêts » portés par les syndicats, au contraire des constructions ou discours plus « solidaristes » qui perdurent.

Établissant l'un des premiers diagnostics de la désyndicalisation des salariés français, P. Rosanvallon met en parallèle l'affirmation paradoxale du rôle de « fonctionnaire du social » des syndicats. Ainsi, le syndicalisme a vu sa dimension sociologique se réduire mais, dans le même temps, il a réussi l'institutionnalisation de ses organisations par le jeu croisé de dispositions normatives, de la professionnalisation de ses militants et d'intérêts plus étroitement définis et, en conséquence, consolidés. Ce paradoxe se trouve à l'origine d'un nouveau « modèle ».

1. Cf. par exemple René Mouriaux, *Les syndicats dans la société française*, Paris, Presses de Sciences Po, 1983, p. 11.

2. Jean-Daniel Reynaud, *Les syndicats en France*, Paris, Seuil, 1975, t. 1, p. 14-15.

3. Jean-Daniel Reynaud, *ibid.*, p. 15.

4. Jean-Daniel Reynaud, *ibid.*, p. 17.

5. Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988, p. 22.

6. Pierre Rosanvallon, *ibid.*, p. 23.

LE NOUVEAU RÉPERTOIRE D'ACTION DES SYNDICATS FRANÇAIS

Le nombre sans cesse plus restreint des grèves et, dans une moindre mesure, des manifestations constitue l'aspect le plus immédiatement visible et le moins contestable de l'évolution du syndicalisme et de ses formes d'action.

DÉCLIN DES ACTIONS TRADITIONNELLES : PROPAGANDE, MANIFESTATIONS, GRÈVES...

Dans l'action syndicale traditionnelle, une part importante était accordée à l'information à l'usage des salariés et, plus largement, en direction de l'opinion. Au niveau de l'entreprise, les vecteurs traditionnels étaient le tract distribué à l'entrée de l'établissement, puis affiché sur le panneau du syndicat, ainsi que la prise de parole. Le déclin de ces formes traditionnelles est amorcé dès les années 1980¹. Aujourd'hui, dans la plupart des établissements, cette activité est limitée aux périodes électorales. Au niveau des fédérations et des confédérations, la même tendance est manifeste, comme en témoignent les bilans financiers présentés lors des congrès. Dans toutes les organisations, on constate les mêmes tendances : les dépenses « administratives » absorbent partout plus des deux tiers du budget contre un tiers il y a un demi-siècle ; les dépenses de « propagande » ont suivi une évolution inverse : les journaux, brochures, affiches... constituent moins d'un dixième des dépenses, contre un tiers 50 ans auparavant. En réalité, cette évolution est beaucoup plus importante car, aujourd'hui, une grande partie des frais de personnel et des dépenses de fonctionnement des fédérations et des confédérations est subventionnée ou prise en charge par des « satellites » – notamment des organismes de formation ou des institutions dites « paritaires » – et n'apparaît donc plus dans les bilans financiers présentés en congrès. À moins de considérer que l'embauche d'un(e) attaché(e) de presse et la confection d'un site Internet sont des palliatifs suffisants, on peut en conclure que les syndicats français ont renoncé à communiquer directement avec leurs adhérents et, plus encore, avec les salariés.

La manifestation est une forme plus démonstrative et plus collective d'expression syndicale. À travers elle, il s'agit aussi de manifester l'adhésion à une identité collective². En France, les syndicats ouvriers demeurent les premiers organisateurs de manifestations³. Jusqu'à la fin des années 1990, la sociologie ne s'était guère intéressée à ce phénomène⁴. Plus que la grève, le défilé est devenu le vecteur privilégié de l'expression du mécontentement. La CGT est encore à l'origine du plus grand nombre de manifestations, souvent avec le concours des syndicats protestataires comme SUD et la FSU, qui valorisent comme elle la mobilisation collective, ou plutôt son expression ritualisée. En effet, les médias sont devenus un élément central de la « stratégie de la rue ». Il ne s'agit plus, en se rassemblant, de se compter pour créer un rapport de

1. Dominique Andolfatto, *La désyndicalisation dans une grande entreprise grenobloise*, Grenoble, CERAT-IRES, 1989, p. 45-47.

2. Pierre Fabre (dir.), *La manifestation*, Paris, Presses de Sciences Po, 1990.

3. Olivier Fillieule, *Stratégies de la rue. Les manifestations en France*, Paris, Presses de Sciences Po, 1997.

4. Pierre Fabre, Nonna Mayer, « La fin d'une étrange lacune de la sociologie des mobilisations. L'étude par sondage des manifestants : fondements théoriques et solutions techniques », *Revue française de science politique*, 47 (1), février 1997, p. 3-28.

force, mais de mettre en scène « une image valorisante du groupe et de ses revendications »¹. C'est également le but des *meetings*, qui ont plutôt les faveurs de la CFDT.

Après l'échec des grèves du printemps 2003, les syndicats ont donné moins d'importance à ces « grands-messes », comme s'ils étaient conscients que leur capacité de mobilisation était amoindrie. Les manifestations organisées en 2005 n'ont pas rencontré le succès escompté. Mais on ne peut écarter une renaissance possible de la manifestation à l'occasion d'une crise majeure ou d'une vague de grèves.

En France, dans le répertoire d'action syndicale traditionnel, la cessation concertée du travail occupait une place centrale, à tel point que l'on a pu écrire que la caractéristique essentielle du pays, sur le plan des relations industrielles, tenait dans l'enchaînement grève-revendication-négociation : l'arrêt de travail précédait souvent la formulation des revendications et l'ouverture éventuelle de négociations². Pour autant, hier comme aujourd'hui, les conflits ne sont pas « spontanés ». Les statistiques du ministère du Travail indiquent que la plupart des grèves sont déclenchées sur initiative syndicale. Ces statistiques permettent également de connaître le nombre de salariés concernés, les secteurs économiques, la durée et les objectifs. Elles montrent que, depuis les années 1960-1970, le nombre et l'ampleur des conflits déclinent régulièrement. Cette tendance a été interrompue à quelques reprises – 1982 et 1999-2000 dans le secteur privé autour de la réduction du temps de travail ; 1995 et 2003 dans le secteur public, contre le « plan Juppé », puis la réforme des retraites. Pour l'année 2003, dans le secteur privé, le nombre de jours perdus pour fait de grève est tombé à son plus bas niveau historique³. Ce constat appelle deux remarques. D'une part, si personne ne met en doute le recul considérable de la conflictualité, la dégradation des statistiques du travail entraîne – dans ce domaine, comme dans d'autres – une incertitude croissante⁴. D'autre part, quelques conflits plus durs, du fait de leur médiatisation, ont pu masquer la tendance de fond. Parce qu'ils sont dos au mur, certains salariés sortent du répertoire gréviste traditionnel et empruntent à d'autres professions (agriculteurs, marins-pêcheurs...) des actions qui n'excluent plus la violence – piquets de grève, blocus, barrages routiers et ferroviaires, menaces de pollution –, ce qui met les états-majors syndicaux mal à l'aise.

Au fond, le recul de la conflictualité, comme celui des autres formes traditionnelles d'action, s'est produit parallèlement au développement de la négociation collective à tous les échelons.

1. Erik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, 2000.

2. Jacques Julliard, *Autonomie ouvrière. Études sur le syndicalisme d'action directe*, Paris, Gallimard, 1988.

3. Alexandre Carlier, Victor Oliveira, « Les conflits du travail en 2002 et 2003 », *Pre-mières synthèses*, 18 (4), mai 2005. Les données disponibles pour 2004 témoignent d'un nombre de journées de grève dans le secteur privé encore plus faible qu'en 2003 (INSEE, *Tableaux de l'économie française 2005-5006*). Pour une perspective historique plus longue : Stéphane Sirot, *La grève en France. Une histoire sociale (19^e-20^e siècle)*, Paris, Odile Jacob, 2002, p. 56-58.

4. Delphine Brochard, « Évaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail », *Documents d'études de la DARES*, 79, novembre 2003. Et également Daniel Furjot, « Syndicalisme et conflits sociaux », dans Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Un demi-siècle de syndicalisme en France et dans l'Est*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 1998, p. 165-170.

IMPORTANCE NOUVELLE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ?

L'évolution qui vient d'être décrite à grands traits coïncide en effet avec une « dérégulation » dans le champ du social. Le droit du travail et le droit social traditionnels sont peu à peu remplacés par un cadre, de plus en plus lâche, qui laisse aux partenaires sociaux une responsabilité élargie dans de très nombreux domaines : aménagement du temps de travail, individualisation des rémunérations, reconnaissance des qualifications, formation continue, retraite complémentaire, etc.

De même, après 1995, les grandes réformes sociales deviennent longuement « négociées » (en fait, elles sont discutées) avec les organisations d'employeurs et de salariés avant d'être arrêtées par les pouvoirs publics, quand ils ne les abandonnent pas à ses partenaires ¹. L'exemple extrême peut être fourni par l'assurance-chômage pour laquelle l'État a dû consentir à une réforme – le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) – que le gouvernement Jospin avait d'abord désapprouvée publiquement. A *contrario*, face à l'émiettement des partenaires sociaux et à leurs discordances, les pouvoirs publics conservent une large latitude.

En dehors de quelques branches économiques fortement concentrées ou propriété de l'État, la négociation collective semblait condamnée à rester dans l'enfance, faute d'espace pour se développer. Pourtant, depuis 25 ans, celle-ci a pris une importance de plus en plus grande. Cette importance se manifeste d'abord dans la proportion croissante de salariés et d'entreprises couverts par des accords dits de « branche ». En 1968, moins de 70 % des salariés travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés étaient couverts par ces conventions, contre 98 % actuellement (ces conventions « étendues » ont techniquement la même portée qu'une loi ou un règlement). Quant à la négociation d'entreprise, qui démarre réellement au début des années 1970, elle concerne un nombre plus restreint de salariés. Au début des années 1980, moins de 2 millions étaient couverts par un accord d'entreprise, contre 4 millions en 2002 (dernière indication fournie par le ministère du Travail). Plus de la moitié des salariés travaillant dans des établissements de plus de 50 salariés sont aujourd'hui couverts par un tel texte. On note cependant un net essoufflement depuis deux ans : seulement 16 000 nouveaux accords en 2003 contre 31 000 en 2001 et 36 000 en 2002.

Apparemment, la négociation d'entreprise concerne des thèmes stratégiques : temps de travail, salaires, formation, droit syndical et, depuis quelques années, intéressement et épargne salariale (en 2003, plus de 4 accords sur 10 portent au moins partiellement sur ce dernier point).

1. Cette tendance se retrouve dans tous les pays développés. La science politique en a rendu compte à l'aide des notions de « néo-corporatisme » et de « réseaux d'actions publiques ». L'État délègue une part de ses pouvoirs à des groupes qui, en retour, légitiment son action et entrent dans ses réseaux d'action. Ces délégations constituent autant de médiations entre certains segments de la société et les politiques publiques correspondantes. Pour une application de ce modèle aux syndicats et aux relations industrielles dans différents pays développés : Wolfgang Streek, *Social Institutions and Economic Performance*, Londres, Sage, 1992. On peut distinguer plusieurs types possibles de « néo-corporatismes », en fonction des cultures nationales, de l'histoire institutionnelle, de la structuration des groupes d'intérêts, etc. Cf. notamment les travaux publiés sous la direction de Philippe C. Schmitter, Gerhard Lehmbruch (eds), *Patterns of Corporatist Policy-making*, Londres, Sage, 1982 ; et Gerhard Lehmbruch, « Organisation de la société, stratégies administratives et réseaux d'action publique », dans Patrick Le Galès, Mark Thatcher (dir.), *Les réseaux de politique publique. Débats autour des policy networks*, Paris, L'Harmattan, 1995, p. 69-90. Cf. aussi : Jean-Pierre Gaudin, *Gouverner par contrat*, Paris, Presses de Sciences Po, 1999.

Cette importance nouvelle de la négociation collective s'explique d'abord par une particularité française : la convention peut, sous certaines conditions, déroger à la loi ou donner droit à des avantages spécifiques. La possibilité de déroger a été accordée pour la première fois dans les années 1960 (pour le temps de travail). Mais cette disposition n'est véritablement devenue effective qu'en 1982 avec le passage aux 39 heures hebdomadaires. Ce sont surtout les deux lois Aubry, ramenant la durée légale du travail à 35 heures, qui ont donné une impulsion considérable à cette négociation en réservant certains avantages aux entreprises signataires d'un accord.

Même s'il est difficile de savoir précisément ce qui se passe dans les réunions qui ne sont pas ouvertes au chercheur, des témoignages concordants indiquent que, de manière générale, aux niveaux national et des branches, les syndicats jouent un rôle effacé ; le patronat fixe l'agenda, le contenu des négociations et dresse le relevé des conclusions ¹. En face, la plupart des fédérations syndicales connaissent mal les problèmes posés et les aspirations des salariés qu'elles représentent. Leur division aggrave les choses : dans le passé, le patronat a toujours trouvé, parmi les cinq confédérations dites « représentatives », une ou deux organisations alliées pour tourner l'opposition des autres. Au niveau des entreprises, la situation paraît plus diverse, mais on peut se demander si, du fait de la dépendance financière et matérielle des syndicalistes, la négociation – quand elle existe – n'est pas déséquilibrée au profit de l'employeur. Un indice est fourni par les taux de signature, c'est-à-dire le nombre de conventions signées rapporté au total des négociations dont le syndicat considéré a été partie (ce taux est connu jusqu'en 2004). Au niveau de la négociation nationale, ce taux épouse la division traditionnelle entre organisations dites « réformistes », qui signent les deux tiers ou plus des accords qu'elles négocient, et la CGT, qui n'en signe qu'un tiers (proportion en augmentation significative ces dernières années). Au niveau des entreprises, ce clivage s'estompe : les « réformistes » signent plus de 9 accords sur 10, la CGT 8 sur 10. Si l'on met à part les grandes entreprises (surtout nationales), ces taux sont sensiblement les mêmes pour toutes les organisations. Autrement dit, les équipes syndicales sont rarement en position de refuser leur signature et ceci, d'autant moins que beaucoup de ces textes contiennent des clauses particulières accordant des « droits syndicaux » – autrement dit, des ressources pour les syndicats – plus favorables que ce que fixe la loi.

Comme l'avaient bien compris les auteurs des lois Aubry, en France, le principal obstacle au développement de la négociation, à ce dernier niveau, réside dans l'absence de syndicat dans de très nombreuses entreprises.

RECU DES IMPLANTATIONS

La présence et l'activité des syndicats sur les lieux du travail n'ont jamais été mesurées sérieusement. Pour les trois fonctions publiques, aucun instrument ne permet de connaître le nombre de salariés disposant effectivement sur leur lieu de travail de la présence d'au moins une section syndicale « vivante ». Pour le secteur privé, il n'y a pas de recensement des sections syndicales. Parmi les nombreuses déclarations que les entreprises doivent adresser régulièrement aux services du Travail, seuls les procès-verbaux des élections aux comités d'entreprise (CE) et ceux portant sur les

1. Dominique Labbé, « Le paradoxe de la négociation collective en France », dans Dominique Labbé, Stéphane Courtois (dir.), *Regards sur la crise du syndicalisme*, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 99-112.

conflits collectifs ont été exploités sérieusement (du moins jusqu'au milieu des années 1990). Les procès-verbaux des élections aux CE ont permis une évaluation indirecte de l'implantation des syndicats dans les entreprises du secteur privé entre 1983-1984 et 1992-1993¹. Durant ces dix années, les reculs d'implantation ont été sévères : la CGC a perdu le quart de ses sections syndicales, la CGT une sur 5, FO une sur 10 et la CFDT 5 %. À l'inverse, le nombre des CE gérés par des « non syndiqués » a augmenté de 30 % au cours de cette même période. Depuis lors, ce calcul n'est plus possible, mais les éléments d'information publiés sur le sujet laissent supposer – pour la fin des années 1990 – une timide reprise des implantations syndicales. Cette lente évolution peut s'expliquer par le fait que les entreprises ont pu « déroger » à certaines dispositions du droit du travail – notamment concernant le temps de travail – à condition que des accords « dérogatoires » soient signés par au moins un des syndicats représentatifs. Cela a conduit certains chefs d'entreprise (ou responsables des ressources humaines) à susciter la désignation de délégués syndicaux ou de salariés « mandatés », dont l'existence, souvent éphémère, n'a pu inverser significativement les difficultés d'implantation des syndicats sur les lieux du travail.

C'est pour ces raisons que la loi de mai 2004 sur le « dialogue social », tout en maintenant la notion de « syndicat représentatif », instaure un « principe majoritaire » selon lequel un accord dérogatoire doit être signé par des organisations syndicales majoritaires ou, à défaut, ne doit pas faire l'objet d'une opposition de la part d'organisations syndicales majoritaires soit en nombre, soit en voix. Mais ce principe ne résout pas le problème de fond : plus de la moitié des établissements, de 50 salariés et plus, ne disposent d'aucune section syndicale et, dans la majorité des autres, il n'existe qu'une seule section²... En d'autres termes, ce « principe majoritaire » protège moins de 3 millions de salariés sur les 15 qui travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur public soumis au droit commun.

Cette situation amène une question : les accords signés dans ces conditions sont-ils réellement appliqués ? Le problème de l'effectivité des accords n'est pas neuf. En 1910, lors de son congrès de Toulouse, la CGT s'est ralliée au « contrat collectif... à la condition toutefois que les salariés exercent, pour l'application des contrats, et cela par la force de l'organisation, le contrôle, la surveillance, sans lesquels le patron poussé par ses intérêts violerait les clauses du contrat ». Cet avertissement n'a rien perdu de sa portée. Aujourd'hui, tant que l'employeur parvient à éviter l'intervention de l'inspection du Travail – qui est débordée – ou des tribunaux – qui sont embouteillés –, il peut ignorer les clauses qui le gênent et interpréter les autres à sa guise... Il n'en a pas toujours été ainsi. En effet, des années 1950 à la fin des années 1970, la France a connu un type de syndicalisme assez original disparu aujourd'hui.

DISPARITION DU SYNDICALISME TRADITIONNEL

En France, jusqu'à la fin des années 1970, près d'un salarié sur trois était syndiqué et, dans beaucoup d'établissements, on rencontrait de petits noyaux de syndiqués autour des délégués du personnel (DP) élus chaque année. La « tournée » des ateliers

1. Dominique Labbé, *Les élections aux comités d'entreprise (1945-1993)*, Grenoble, CERAT-DARES, 1995.

2. Dominique Labbé, « Comités d'entreprise : les configurations électorales », *Travail et emploi*, 59 (2), 1994, p. 64-73.

ou des bureaux était la principale activité de ces militants. Ainsi, ils rencontraient régulièrement leurs syndiqués, qui les tenaient au courant des problèmes et des changements survenus dans le travail. Le délégué était amené à intervenir fréquemment auprès de la hiérarchie pour résoudre de petites difficultés telles que les primes, les promotions, les mutations, les dates de congés, les autorisations d'absence et, naturellement, les sanctions. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'une intercession en faveur d'un salarié ou d'un petit groupe de salariés et non d'un affrontement collectif. C'est la raison pour laquelle cette fonction essentielle a toujours été présentée comme un service individuel rendu aux adhérents.

Pourtant, cette activité dépassait largement les cas individuels. La discussion tournait autour du respect des lois, des coutumes propres au métier ou du règlement de l'entreprise. Les « précédents » pesaient d'un poids essentiel. L'enjeu réel portait sur les pouvoirs de la hiérarchie, les coutumes et les pratiques considérées comme légitimes, etc. Le résultat de ces « négociations » était rarement consigné par écrit, de telle sorte que les « arrangements » – souvent dissimulés à la direction de l'établissement – étaient aisément révisables si les conditions venaient à changer. Ce système, relativement impalpable, présentait de multiples avantages. Là où il fonctionnait correctement, il permettait de résoudre la plupart des conflits individuels ou collectifs à la source, il assurait une relative effectivité au droit et aux conventions, alors que ces textes étaient souvent mal connus des salariés, mais surtout, il s'adaptait assez aisément aux situations imprévues et aux à-coups de la conjoncture, ce que ne peut faire un contrat formalisé.

Dans la plupart des grandes entreprises et des administrations, l'essentiel de la « négociation » se déroulait ainsi à un niveau informel d'une manière assez efficace en faveur des salariés qui en bénéficiaient. Évidemment, tous les autres, notamment dans les petites entreprises, se trouvaient relativement abandonnés face aux employeurs. Mais, il existait aussi des permanences dans les unions locales et départementales des syndicats où ils pouvaient trouver aide et conseil. Tant que la France s'est trouvée en situation de plein emploi, les dirigeants d'entreprises ont toléré ce système – parfois ils l'ont encouragé – pour limiter le *turn-over* de leur personnel d'exécution, spécialement pour la main d'œuvre qualifiée qui formait le noyau dur du syndicalisme français jusqu'aux années 1980. Gilles Nezosi a décrit cette réalité sociale dans la sidérurgie lorraine ¹.

D'une part, cet ancrage dans la société française donnait aux dirigeants syndicaux une légitimité pour participer, au nom de tous les salariés, aux négociations nationales et à la gestion des principaux organismes sociaux, avec les représentants des employeurs. D'autre part, on peut considérer que le tissu et l'ambiance syndicale représentaient une sorte de service collectif produit par les syndicats en faveur des salariés de l'établissement où ils étaient présents.

Ce service collectif a disparu en même temps que la section syndicale ou bien, quand celle-ci a survécu, il a semblé « privatisé » au profit de quelques syndicalistes professionnels. En effet, dans les entreprises, le mandat de délégué du personnel (DP) est systématiquement cumulé avec celui de délégué syndical (ou avec celui de délégué au CE). Avec quelques décharges, ce cumul permet aux titulaires des mandats considérés de se transformer en quasi-permanents syndicaux. Les fonctions traditionnelles du DP sont alors systématiquement sacrifiées au profit des autres. Certes, quelques syndicalistes conti-

1. Gilles Nezosi, « Vie et mort d'une identité professionnelle. L'idéologie de l'Homme de fer sur le bassin sidérurgique de Longwy », *Revue française de science politique*, 48 (5), octobre 1998, p. 625-662 ; et aussi *La fin de l'homme du fer. Syndicalisme et crise de la sidérurgie*, Paris, L'Harmattan, 1999.

nient à assurer, plus ou moins bien, la défense individuelle des salariés, mais, étant présents très épisodiquement sur le lieu du travail, ils n'ont pas de relations personnelles avec la maîtrise et plus la connaissance du « terrain » qu'ils possédaient autrefois grâce à leur présence dans un atelier et par leurs tournées dans le reste de l'établissement. De plus, ayant substitué l'électeur à l'adhérent, le syndicaliste est tenté de fournir ce service à tous les salariés (ses électeurs potentiels) et à demander en contrepartie non plus une adhésion, mais un vote. En fin de compte, la relation entre les syndicalistes et les salariés apparaît maintenant très comparable à celle qu'entretiennent les députés ou les conseillers généraux avec les électeurs de leur circonscription. Elle n'a plus de véritable contenu et ne participe plus à la construction d'un collectif. Hors activités électorales, le syndicaliste ne revient généralement sur le « terrain » que lorsque celui-ci – pour une raison ou une autre – s'embrase et, dans ce contexte, il est contraint à un rôle de pompier social.

Ces changements prennent place dans un espace social français marqué par un fait capital et mal évalué : la disparition progressive des syndiqués.

L'ADAPTATION DU SYNDICALISME FRANÇAIS

Jusqu'au début des années 1980, il existait dans la plupart des professions, des grandes entreprises et des administrations, des représentants syndicaux dotés d'un nombre significatif d'adhérents, d'une image souvent positive et d'une bonne connaissance des conditions de travail des salariés qu'ils représentaient dans les organismes paritaires, dans les négociations concernant leur entreprise ou leur profession et dans la gestion des œuvres sociales. Cette situation a profondément changé même si, paradoxalement, l'idée d'un « pouvoir syndical » a paru se renforcer parce qu'il a trouvé d'autres ressources, hors son contexte sociologique, de nature plus institutionnelle, voire médiatique.

LA CHUTE DES EFFECTIFS

En une quinzaine d'années, de 1976-1977 à 1990, les principaux syndicats français ont perdu une grande part de leurs effectifs. La CGT a chuté de près de 1,8 million d'adhérents – voire 2,4 millions selon les données officielles – à moins de 600 000. La CFDT a reculé de 750 000 adhérents à moins de 500 000. La FEN – l'ex- « forteresse enseignante » désormais éclatée en deux organisations : l'UNSA-Éducation et la FSU – est passée de 550 000 adhérents à moins de 300 000. Les données sont plus incertaines pour les autres organisations, mais toutes ont perdu des adhérents : reflux de plus de 100 000 adhérents pour FO et la CGC, difficultés récurrentes pour la CFTC qui, après une courte embellie au début des années 1980, retombe sous la barre des 100 000 adhérents dès la fin de cette décennie¹. Ce déclin va se poursuivre, de façon ralentie, jusqu'aux années récentes (voir le tableau ci-dessous). Seule la CFDT fait exception à cette évolution, en regagnant des effectifs. Cela découle d'une action très volontariste – et professionnalisée – en termes de développement de la syndicalisation. Cependant, une large partie de cette reconquête est artificielle et s'explique par une meilleure fidélisation des adhérents qui règlent à l'organisation un nombre moyen de

1. Dominique Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, 1996, et pour une actualisation : Dominique Andolfatto (dir.), *Les syndicats en France*, op. cit.

cotisations par an plus important, en raison de la généralisation de leur prélèvement sur les comptes bancaires (du coup, le volume des cotisations a augmenté plus rapidement que celui des cotisants). En outre, les efforts organisationnels de la CFDT marquent bientôt le pas, tandis que certains choix confédéraux, notamment lors des réformes de la Sécurité sociale (1995), puis des retraites des fonctionnaires (2003), conduisent finalement au désengagement d'une partie des cédétistes en 1996, puis surtout en 2003-2004, ouvrant l'une des crises internes (sinon la crise) les plus importantes depuis la « déconfessionnalisation » de 1964.

Au total, on recense donc – fin 2004 – moins de 2 millions de syndiqués en France (actifs et retraités). Cela équivaut à un taux de syndicalisation qui avoisine 8 % du salariat ; il serait précisément de 8,2 % selon une enquête par sondage de l'INSEE réalisée en 2003 ¹. Cette proportion est la plus basse des pays industrialisés. Elle cache de surcroît de fortes disparités entre les secteurs d'activité. Au moins la moitié des syndiqués se trouve dans la fonction publique, les entreprises à statut (SNCF, EDF, La Poste...) ou les organismes de la Sécurité sociale, alors que plus de 70 % des emplois se situent dans le secteur privé. Le taux de syndicalisation est ainsi trois fois moins important dans ce dernier (5 %) que dans le secteur public (15-16 %). On ajoutera que les syndiqués du secteur privé se concentrent dans quelques branches – principalement l'industrie – et dans les moyennes ou grandes entreprises. Cela signifie que la plus grande partie du salariat – notamment dans les services – échappe au syndicalisme, ce qui donne l'impression que celui-ci serait retranché dans quelques « bastions » (ou ce qui demeure de ces derniers).

Tableau 1 : Effectifs syndicaux et audiences électorales cumulées
(données disponibles 31 décembre 2005)

	<i>Effectifs déclarés dont retraités (en milliers) *</i>	<i>Effectifs estimés sans retraités (en milliers) **</i>	<i>Audience électorale (% des suffrages exprimés) ***</i>
CGT	709	540	29,2
CFDT	818	470	23,0
FO	800	300	17,9
CFTC	132	100	7,7
UNSA	307	130	7,3
CGC	135	90	5,5
FSU	165	120	3,6
G-10-SUD	90	80	3,2
Autres	–	50	2,5
Total	3 156	1 880	100,0

* Données disponibles en 2004-2005 (syndiqués actifs et retraités).

** Estimations basées sur des données syndicales sectorielles rapportées aux résultats des élections professionnelles en 2001-2004 (syndiqués actifs). Étude en cours sur *La syndicalisation en France* pour la DARES.

*** Cumul des résultats des élections prud'homales (2002) et des élections aux commissions administratives paritaires des trois fonctions publiques (2001-2004).

1. Thomas Amossé, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses*, DARES, 44 (2), octobre 2004. Les premiers indices d'une enquête en cours sur la syndicalisation en France, réalisée pour la DARES (ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement) confirment que le taux de syndicalisation ne dépasserait pas 8 %.

Ce reflux se double d'un émiettement syndical, qui s'est accéléré ces dernières années. Désormais, sept organisations syndicales interprofessionnelles et quelques autres, propres à certains secteurs d'activité, se partagent la population des derniers syndiqués. Ainsi, les deux grandes traditions syndicales – mouvement ouvrier avec la CGT, catholicisme social avec la CFTC-CFDT – ont connu plusieurs scissions qui ont conduit, dans les années 1990, à l'émergence d'organisations telles que l'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes), la FSU (Fédération syndicale unitaire), les syndicats SUD (Solidaires, unitaires, démocratiques), devenus l'Union syndicale Solidaires (USS). Même la CNT (Confédération nationale du travail), vieille dissidence anarchiste de la CGT, a retrouvé une certaine actualité. Bien souvent, ces divisions accentuent le phénomène de repli du syndicalisme sur quelques buttes-témoin sanctuarisées qui consacrent, plus globalement, son recul dans l'opinion.

UNE AUDIENCE AFFAIBLIE

Compte tenu du reflux des adhérents et de doutes récurrents concernant leur nombre, l'influence des syndicats est généralement mesurée à l'aide de leurs audiences électorales (dont le tableau ci-dessus présente une synthèse en cumulant les résultats des élections prud'homales – qui concernent le secteur privé – et ceux des commissions administratives paritaires dans les trois fonctions publiques). Avec la disparition des syndiqués, les élections professionnelles sont devenues un moyen de pérenniser ou de conférer une légitimité nouvelle au syndicalisme¹. Cependant, le déclin, voire l'effondrement, de la participation électorale lors de certaines consultations démontre combien – sans implantations effectives – le syndicalisme ne parvient plus à se régénérer, même s'il peut s'accommoder de cette situation, devenant en fin de compte une affaire de spécialistes en relation incertaine et épisodique avec leurs électeurs. Au passage, on notera que le *ratio* adhérents/électeurs est plus favorable à la CGT et à la CFDT, qui conservent donc les ancrages sociaux les plus solides, alors que les autres confédérations disposent surtout d'une légitimité électorale.

L'abstention caractérise d'abord les élections prud'homales, qui avaient pourtant été rénovées en 1979, avec le projet de consolider l'enracinement social des partenaires sociaux, sinon de légitimer une sorte de « souveraineté du peuple au travail »². Mais ce projet a largement échoué, puisque l'abstention n'a cessé de gonfler au fil des consultations, passant de 36,9 % des inscrits en 1979 à 67,3 % lors du dernier scrutin, en 2002. La participation aux élections paraît en fait corrélée assez étroitement avec les implantations syndicales. Elle diffère selon la sociologie des sections prud'homales. C'est dans l'industrie – où le syndicalisme conserve une certaine présence – que l'abstention demeure la plus faible. Au contraire, le commerce et les activités diverses – souvent de véritables déserts syndicaux – forment les secteurs les moins participants.

Les élections à la Sécurité sociale, restaurées en 1983, ont été également marquées par une forte abstention (47,3 % des inscrits), à telle enseigne que cette procédure – qui devait conférer une légitimité aux administrateurs syndiqués du système paritaire (et vieille revendication de 1967-1968) – a été abandonnée sans que les orga-

1. Gérard Adam, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod, 1983.

2. Dominique Andolfatto, *L'univers des élections professionnelles*, Paris, Les Éditions ouvrières, 1992.

nisations syndicales expriment de regrets, préférant finalement un système de désignation directe des administrateurs sociaux par les appareils syndicaux.

L'abstention apparaît comme structurellement moins élevée lors des consultations internes aux entreprises ou à la fonction publique, en raison d'enjeux plus proches des électeurs et de l'implication des équipes de base du syndicalisme dans ces scrutins locaux. La participation électorale tend, malgré tout, à reculer progressivement. Désormais, plus d'un salarié sur quatre s'abstient aux élections des commissions administratives paritaires, plus d'un sur trois aux élections des comités d'entreprise. Ainsi, ces scrutins demeurent le principal moyen de légitimation de l'action syndicale dans l'entreprise ou dans les administrations. Pour autant – faute d'adhérents –, les syndicats éprouvent de plus en plus de difficultés à composer des listes lors des élections professionnelles, si bien que, parfois, les services des ressources humaines doivent intervenir pour encourager les candidatures syndicales, en prenant notamment l'engagement formel que l'exercice de fonctions représentatives ne donnera lieu à aucune discrimination et favorisera au contraire une carrière professionnelle. Même dans ce qui paraît constituer encore des bastions du syndicalisme, comme à EDF, les directions doivent agir en ce sens pour faire vivre les nombreuses instances de représentation.

L'image du syndicalisme – mesurée par des enquêtes par sondage depuis les années 1970 – a également évolué. Ces études interrogent habituellement des échantillons représentatifs des salariés sur leur confiance dans les syndicats pour défendre leurs intérêts. Si la confiance domine à la fin des années 1970 – 6 salariés sur 10 font crédit aux syndicats pour la défense de leurs intérêts en 1979 –, ce niveau régresse fortement dans les années 1980 et 1990. Pour s'en tenir aux enquêtes du CSA, seuls 4 salariés sur 10 déclarent en moyenne faire confiance aux syndicats au cours de la période 1993-2001. Depuis 2002, on observe que ce niveau remonte légèrement¹. On notera parallèlement que si, dans les années 1970, les syndicats se trouvaient associés à l'idée d'« avancées sociales », leur rôle est aujourd'hui perçu comme « défensif » face à un horizon incertain fait de craintes liées à l'emploi, aux délocalisations, au pouvoir d'achat... On observera encore que, lorsque la question du crédit accordé aux syndicats se trouve précisément contextualisée – devenant « À qui faites-vous les plus confiance pour défendre vos intérêts *sur votre lieu de travail* ? » –, seul un quart des salariés leur font confiance (selon deux sondages réalisés en décembre 2005 et janvier 2006²). Une partie des salariés a manifestement pris ses distances à l'égard d'organisations censées pourtant représenter leurs intérêts. Mais celles-ci ont trouvé de nouvelles ressources.

UN NOUVEAU TYPE DE SYNDICALISME ?

Les ressources dont disposent les syndicats constituent sans doute l'une des clés pour interpréter la désyndicalisation. Bénéficiant d'une « présomption irréfragable de

1. CSA, *Le baromètre d'image des syndicats et de la CGT auprès des Français. Synthèse du sondage de l'Institut CSA, 12^e vague, septembre 2004*. Selon cette dernière enquête, 54 % des salariés déclaraient faire confiance aux syndicats « pour défendre leurs intérêts ». Ces résultats seraient en recul de 5 points dans l'enquête réalisée en septembre 2005 (dont les résultats n'ont pas été intégralement publiés).

2. Enquêtes réalisées auprès de 5 059 internautes par expression-directe.com (décembre 2005) et un échantillon représentatif de 1 000 personnes par TNS-SOFRES (janvier 2006).

représentativité » et de dotations diverses – bien souvent avantageuses dans le secteur public –, les syndicats n’ont pas à faire la démonstration de leur enracinement sociétal. Cinq d’entre eux dans le secteur privé – et même sept dans la fonction publique d’État – peuvent parler au nom des salariés sans avoir à apporter la preuve de leur représentativité. Pour refonder une légitimité trop souvent abstraite, en raison du reflux ou de l’absence d’implantations, on convient même depuis quelques années – dans le débat public – que les syndicats agiraient « par procuration » de salariés non syndiqués. D’une certaine manière, cela permet d’éviter de réduire les syndicats à de simple « groupes d’intérêt », au contraire de ce que leur éclatement et leur perte de substance sociologique démontrent. Et si l’on admet que le syndicalisme agit « par procuration », il peut donc s’accommoder d’une seule dimension institutionnelle, sinon virtuelle et il n’a plus besoin d’adhérents. Ainsi, les syndicats paraissent s’adapter assez bien à une situation de faible syndicalisation. Jamais les organisations n’ont été aussi nombreuses et dotées de moyens, matériels ou humains, aussi importants, telles les décharges de service dans la fonction publique et, plus largement, le secteur public ou semi-public ¹ (qui, de plus en plus, permettent d’assurer l’ossature des appareils syndicaux). De même, jamais l’implication des organisations syndicales dans les multiples organismes du paritarisme et de l’administration consultative n’a été aussi étendue, malgré les signes évidents d’essoufflement de ce système ². De ce point de vue, on notera que, malgré leurs divisions, toutes les confédérations partagent implicitement le même point de vue pour écarter l’idée d’un financement public direct de leurs activités, ce qui obligerait à fixer des critères objectifs à celui-ci et, au passage, à un début de transparence.

On ajoutera que la conception de l’adhésion syndicale paraît même devenue (ou re-devenue) élitiste. Les syndicats se présentent toujours comme la fraction consciente du salariat, une « avant-garde », ce qui permet de consolider une autonomie – et des certitudes idéologiques – par rapport à une population dont ils sont légalement les représentants. Seule la CFDT – confrontée à de sévères difficultés et *challenger* historique de la CGT – a cherché à réinventer un « syndicalisme d’adhérents » à la fin des années 1980. Mais le discours qui fut alors développé démontre *a contrario* combien l’adhérent apparaissait alors – et étonnamment – comme un personnage incongru pour le syndicalisme. « Progressivement une culture nouvelle s’impose – développait un responsable confédéral de la CFDT en 1994 – faisant de l’adhérent une personne qui compte véritablement, une personne à qui l’on demande son avis, que l’on invite aux réunions. En d’autres termes, il est un salarié privilégié, mieux informé. Derrière ces mots... c’est l’idée du syndicalisme d’adhérents qui progresse » ³. Il faudra attendre encore dix ans avant que la CGT – en 2004 – se penche à son tour sur la question de la syndicalisation et de l’insertion des adhérents dans l’organisation. Bernard Thibault, son secrétaire général, évoque alors la nécessité d’une « organisation syndicale ouverte à tous », d’une réflexion et d’une action qui soient « enracinées dans le monde réel des entreprises » ⁴. Et lorsqu’à l’occasion d’un débat interne sur le Traité consti-

1. Pour une évaluation de ces moyens dans le cas de la CGT en 1999 : Dominique Labbé, « Chronique de la CGT 1993-1999 » et « L’univers cégétiste », *Communisme*, 57-58, 1999, p. 58-62 et p. 124-126. Voir aussi Dominique Andolfatto, « Le point sur les décharges syndicales », *Les Études sociales et syndicales*, 279, 20 janvier 2006 (<<http://istravail.com/article279.html>>).

2. Gilles Nezosi, « La crise du paritarisme », *Problèmes politiques et sociaux*, 844, 8 septembre 2000.

3. Jacky Bontems, « Une sacrée progression », *Syndicalisme hebdo*, 2497, 1994.

4. Bernard Thibault, « Rapport introductif au comité confédéral national de la CGT du 29 septembre 2004 », *Le Peuple*, <www.lepeuple-cgt.com>.

tutionnel européen – en février 2005 –, il apparaîtra clairement que bien des cadres de l'organisation se comportent en électrons libres au sein de la confédération – cultivant en réalité une relation privilégiée, mais devenue informelle, avec le PCF ou d'autres organisations politiques ¹ –, le secrétaire général dénoncera étonnamment une rupture avec les orientations du dernier congrès confédéral, ainsi que de « graves carences en matière de démocratie interne ». Dans ce contexte, l'accent porté sur la syndicalisation ne produira pas beaucoup d'effets. Quant aux autres organisations, toutes éprouvent beaucoup de réticences à parler de leurs effectifs... quand il ne s'agit pas purement et simplement d'un tabou, comme dans le cas de FO.

Bien sûr, les effectifs, l'audience électorale ou les enquêtes d'opinion ne constituent pas les seuls critères pour mesurer l'influence syndicale et la représentativité du syndicalisme. Comme l'a suggéré Yves Mény – en s'appuyant sur l'exemple du monde agricole –, la notion de « représentativité » repose en réalité plus sur « des rapports de force et des relations de complicité entre l'État et certains groupes [que sur une] évaluation objective » ². De fait, dans le cas français, le « pouvoir syndical » paraît demeurer relativement fort, en dépit des faiblesses, sinon de la disparition de son ancrage dans le salariat, et notamment parmi les ouvriers. La capacité de mobilisation ou de nuisance supposée des syndicats – en dépit des constats statistiques effectués plus haut – pèse manifestement sur l'agenda des gouvernements successifs et des politiques publiques... mais sans doute moins sur celui des entreprises, qui composent un univers plus éclaté et face auquel le syndicalisme paraît – paradoxalement – moins bien armé.

En revanche, les syndicats français ne semblent pas tentés par des « alliances nouvelles », comme peut les observer Jean-Michel Servais à travers des exemples étrangers : liens avec le mouvement associatif, actions conjointes avec les associations de consommateurs, participation à l'intégration des immigrés (comme dans les années 1950-1970), confrontation avec les préoccupations des usagers des services publics ³. Les confédérations françaises ne se montrent pas non plus intéressées par une coalition de leurs intérêts pour imposer au gouvernement – ou aux employeurs – des réformes positives sur lesquelles elles auraient trouvé un terrain d'entente, comme on a pu le voir en Italie ou en Espagne. Paradoxalement, les syndicats français demeurent sensibles à une forme de « politisation », portant surtout attention à l'agenda politique, aux thématiques dont se réclament certains militants politiques ou encore – surtout dans le cas de la FSU, des syndicats SUD et, dans une moindre mesure, de la CGT – au mouvement altermondialiste ⁴. Mais prévalent les logiques organisationnelles, repliées sur des intérêts relativement étroits, sinon de plus en plus éclatés au sein même des confédérations.

1. Concernant l'évolution de cette relation : Dominique Andolfatto, *PCF : de la mutation à la liquidation*, Paris, Le Rocher, 2005, p. 229-236.

2. Yves Mény, « La légitimation des groupes d'intérêt par l'administration française », *Revue française d'administration publique*, 39, 1986, p. 99-110.

3. Jean-Michel Servais, « Syndicats : nouveaux membres, nouvelles alliances », dans *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du 20^e siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Paris, Dalloz, 2001, p. 152-180.

4. Baptiste Giraud, Guillaume Garcia, Daniel Mouchard, Karel Yon, « La question sociale au forum social », dans Eric Agrikoliansky, Isabelle Sommier (dir.), *Radiographie du mouvement altermondialiste*, Paris, La Dispute, 2005, p. 199-212. Et Sophie Bérout, Georges Ubbiali, « La CGT, entre soutien distancié et refondation de l'activité internationale », dans Eric Agrikoliansky, Olivier Fillieule, Nonna Mayer (dir.), *L'altermondialisme en France. La longue histoire d'une nouvelle cause*, Paris, Flammarion, 2005, p. 291-318.

En fin de compte, l'émiettement organisationnel, la segmentation identitaire, l'institutionnalisation, la faiblesse des implantations ont profondément modifié le syndicalisme français. Cela explique qu'il semble bien souvent désarmé face à certaines expressions du mécontentement social et à la gestion des conflits.

**

En conclusion, on peut d'abord se demander si ces transformations du syndicalisme traduisent un phénomène typiquement français ou bien une tendance de fond que l'on retrouverait dans les autres grands pays développés. Il apparaît qu'un tel effondrement des effectifs (allié à l'éclatement des organisations) ne s'est produit dans aucun autre grand pays développé¹. De plus, dans une étude comparative portant sur les grands pays européens, Christian Dufour et Adelheid Hege² montrent que la capacité d'action des représentants ne découle pas des règles légales particulières à chaque pays, mais de la qualité et de la densité des relations quotidiennes que les représentants parviennent (ou ne parviennent pas) à établir avec les salariés qu'ils représentent. Le syndicat peut cependant jouer un rôle positif dans cette relation quand il parvient à faire prendre en compte par ces représentants les « intérêts autonomes et de long terme du salariat »³. Au total, si le syndicalisme rencontre partout des difficultés, la situation française est bien spécifique.

Pour le politiste, la situation du syndicalisme français illustre les effets non désirés de certaines politiques publiques. Depuis les années 1960, les gouvernements successifs et les chefs des grandes entreprises ont cherché à renforcer le syndicalisme, car ils le considéraient comme un acteur indispensable au dialogue social et à la modernisation des entreprises ou des administrations. Pourtant, le résultat semble exactement à l'opposé du but recherché : affaiblissement continu des organisations, représentativité de plus en plus problématique et montée des corporatismes et, de façon sous-jacente, des blocages de tous ordres... Les multiples droits, protections, aides de toute nature qui ont été accordés aux syndicats ont été conçus comme des biens collectifs qui devaient bénéficier à l'ensemble des salariés compris dans le champ des mesures adoptées. Mais ces droits, ces protections, ces financements ont semblé « privatisés » au profit de quelques dizaines de milliers de professionnels de la représentation – les syndicalistes – qui n'ont plus de liens, autres qu'électoraux, avec les salariés qu'ils sont censés représenter et une connaissance trop souvent théorique de leur situation réelle ou de leurs attentes. Cela rend incertaine l'émergence d'un nouveau « modèle social français » censé se substituer au traditionnel dirigisme.

On observera enfin – pour ouvrir la problématique – que le syndicalisme tend à devenir l'affaire d'un personnel relativement homogène, d'un type de représentant qui, au fond, partage beaucoup de traits communs avec le responsable politique. Si cela permet de reformuler sur un mode plus sociologique la relation entre syndicalisme et politique, il apparaît aussi que les organisations propres à ces deux champs

1. Jelle Visser, « Tendances de la syndicalisation », dans *Perspective de l'emploi*, OCDE, juillet 1991, p. 101-142. Depuis cette dernière enquête globale, le BIT et l'OCDE ont publié des données partielles. La Confédération européenne des syndicats publie également les effectifs des confédérations membres, à l'occasion de ses congrès.

2. Christian Dufour, Adelheid Hege, *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés dans les entreprises en Allemagne, France, Grande-Bretagne et Italie*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, 2002.

3. Christian Dufour, Adelheid Hege, *ibid.*, p. 238.

évoluent de façon relativement parallèle. Par exemple, le modèle du « parti de cartel »¹ – qui permet d’interpréter les transformations des organisations politiques dans les démocraties pluralistes – paraît éclairer également certaines mutations de la forme syndicale : extinction du syndicalisme de masse ; développement d’organisations autonomes par rapport à leurs anciennes bases sociales ; fortes imbrications dans des organismes et des institutions de toute nature, qui procurent aux syndicats des ressources accrues, notamment publiques, et qui confèrent une grande indépendance par rapport aux salariés qu’ils sont censés représenter. Ces mutations imposent de dépasser une approche convenue en termes de « crise » du syndicalisme. C’est bien une logique de « groupes d’intérêt », adossée à un système relativement efficace d’allocation des ressources, qui prévaut. Cela a conduit à multiplier les clivages, à favoriser – à travers la négociation – de nouveaux modes d’arrangement et, au final, à pérenniser et même engendrer des organisations devenues le fait de « professionnels ».

Dominique Labbé est maître de conférences en science politique à l’Institut d’études politiques de Grenoble et chercheur au PACTE-CERAT, au sein duquel il a animé, depuis les années 1980, un groupe de recherche sur le syndicalisme. Il est l’auteur de nombreux travaux sur le syndicalisme et les relations professionnelles. Il travaille également sur la statistique appliquée au langage. Il a notamment publié : (avec Denis Monière) *Le discours gouvernemental. Canada, Québec, France (1945-2000)*, Paris, Honoré Champion, 2003 ; (avec Dominique Andolfatto) *Histoire des syndicats, 1906-2006*, Paris, Seuil, 2006 (<Dominique.Labbe@iep.upmf-grenoble.fr>).

Dominique Andolfatto est maître de conférences en science politique à l’Université de Nancy II, actuellement en délégation au CNRS au sein du Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique du Conservatoire national des arts et métiers (Paris). Il est l’auteur de nombreux travaux sur le syndicalisme et les élections professionnelles. Il travaille également sur l’actualité du PCF et a publié dernièrement : *PCF : de la mutation à la liquidation*, Paris, Le Rocher, 2005 (<Dominique.Andolfatto@univ-nancy2.fr>).

RÉSUMÉ/ABSTRACT

LA TRANSFORMATION DES SYNDICATS FRANÇAIS : VERS UN NOUVEAU « MODÈLE SOCIAL » ?

Les syndicats sont-ils des « groupes d’intérêts » ? L’approche – objective ou subjective – de ces organisations a emprunté généralement d’autres cheminements, en dépit d’un cadre d’analyse proposé par J.-D. Reynaud et actualisé par P. Rosanvallon. Au-delà de cet aspect théorique, cet article cherche à montrer et à analyser les transformations du syndicalisme depuis un quart de siècle et à dépasser une approche en termes de « crise » du syndicalisme. Depuis 25 ans, on a assisté à un déclin des formes traditionnelles d’action syndicale – notamment de la grève –, à un effondrement du nombre des syndiqués, mais, parallèlement, les syndicalistes ont trouvé de nouvelles ressources, investi les lieux de la négociation, professionnalisé leur militantisme.

1. Richard S. Katz, Peter Mair, « Changing models of Party Organizations and Party Democracy, the Emergence of the Cartel Party », *Party Politics*, 1 (1), janvier 1995, p. 5-28.

Les syndicats français : vers un nouveau « modèle social » ?

THE TRANSFORMATION OF FRENCH TRADE UNIONS : TOWARDS A NEW SOCIAL MODEL ?

Could have French trade unions become interest groups ? Regardless of J.-D. Reynaud's analytical framework updated by P. Rosanvallon, general approaches to these organizations have generally drawn upon different lines. Notwithstanding theoretical interpretations, this article intends to investigate the transformations of French unionism over the last 25 years aside from a crisis approach. Over this period of time, traditional forms of actions, such as strikes, have deteriorated, the number of union members has sunken. Similarly, the trade unionists found new resources, invested the places of the negotiation, professionalized their militancy.

L'action collective patronale en France, 19^e-21^e siècles

Organisation, répertoires et engagements

Michel Offerlé

Les patrons se sont-ils efforcés d'agir collectivement au cours des deux derniers siècles ? La question est pour le moins controversée, dans la mesure où le patronat est tantôt censé réprouber l'action collective par individualisme, tantôt agir, ouvertement ou secrètement, par des procédés inégalement avouables. La réalité, pourtant, se révèle plus complexe, à condition, précise Michel Offerlé, de recourir aux armes que propose la socio-histoire.

L'action collective, en sciences humaines et sociales, est surtout référée à l'action visible protestataire, qu'elle soit révolutionnaire ou pacifiée, fluide ou organisée : révolutions, insurrections, manifestations, grèves, mouvements sociaux et organisations ouvrières ou contestataires ont ainsi suscité de nombreux travaux. Nous voudrions montrer ici que les « élites économiques » ont aussi développé des formes particulières d'action collective que les historiens, plus sans doute que les sociologues ou les politistes, ont commencé à étudier.

Nous centrerons donc cet article sur les manières dont ces élites, les patrons, agissent collectivement. Par patrons, nous entendons l'ensemble des acteurs, qui, quels que soient leur statut et leur dénomination, dirigent une ou plusieurs entreprises. Le patronat (mot intraduisible cursivement en quelque langue étrangère que ce soit) sera envisagé comme un groupe

social mobilisé tout à la fois par ses porte-parole individuels et collectifs (les groupes d'intérêts patronaux, LE patronat) et par ses adversaires qui le font exister de manière unitaire dans sa disqualification même : ainsi durant les manifestations de l'automne 2010 contre la réforme des retraites a-t-on souvent entendu dans les cortèges : « de l'argent, il y en a, dans les caisses du patronat ».

Sur le point de savoir qui agit, quand il est dit que les patrons agissent collectivement, nous ferons référence aux actions de chefs d'entreprise militants aussi bien que de cadres d'entreprise intervenant dans leur activité professionnelle, d'entrepreneurs de causes, de professionnels ou de mercenaires de la représentation patronale : des bénévoles, des élus, des mandatés et des permanents, des collaborateurs, voire des apparatchiks.

Nous présenterons cette action collective d'un type particulier en quatre temps. Nous appréhenderons ces mobilisations selon une perspective socio-historique et en prenant des exemples à la fois historiques et contemporains. Sous quelles conditions une action collective est-elle possible et pourquoi les patrons choisissent-ils l'action collective ? Du point de vue des organisations, quelles formes ont-ils inventé ou investi ? Comment peut-on adapter la notion de répertoire de l'action collective à ces types de mobilisations ? Peut-on utiliser la boîte à outils de l'histoire et de la sociologie

du militantisme pour comprendre les engagements de ces patrons ?

Les conditions d'une action collective

Les débats autour de l'action collective patronale ne devraient plus avoir lieu d'être. En effet, historiens, sociologues et politistes ont établi que ni la concurrence entre les patrons, ni le secret de leurs affaires et leur individualisme présumé ne les empêchaient d'agir ensemble et de former des organisations pérennes de toute nature. La littérature foisonnante sur les groupes d'intérêts (dont les organisations représentatives des intérêts économiques sont l'un des parangons) le démontre amplement. Dans un autre domaine que l'action économique certes et avec un autre vocabulaire, Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot ont ainsi montré que la bourgeoisie française était une classe « collectiviste » quant au contrôle de ses sociabilités et de sa reproduction¹.

L'idée selon laquelle le patronat, entendu comme l'ensemble des dominants économiques (propriétaires ou non des moyens de production et d'échange), n'aurait pas besoin d'une organisation collective, puisque le pouvoir d'État en régime capitaliste est celui de la classe dominante économiquement, a été aussi battue en brèche par des travaux empiriques soulignant l'autonomie des champs sociaux et relevant que la profession politique n'est pas la duplication ventriloque de la classe capitaliste².

(1) Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot, *Sociologie de la bourgeoisie*, Paris, La Découverte, « Repères », 2000.

(2) Parmi la littérature en langue anglaise, d'abord, bien sûr, Mancur Olson, *The Logic of Collective Action : Public Goods and The Theory of Groups*, Cambridge, Harvard University Press, 1965. Franz Traxler, « Business Associations and Labor Unions in Comparison : Theoretical Perspectives and Empirical Findings on Social Class, Collective Action and Associational Organizational Form », *British Journal of Sociology*, 4 (4), 1993, p. 673-691 ; Claus Offe et Helmut Wessenthal, « Two Logics of Collective Action : Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form », in Claus Offe (dir.), *Disorganized Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 1985, p. 170-220 ; Phillip C. Schmitter et Wolfgang Streeck, *The Organization of Business Interests* :

Désormais, les débats se concentrent moins sur l'existence de cette action collective que sur les conditions de sa réussite, donc sur le fait de savoir si le *business* gagne à tous les coups³.

L'action collective patronale est à la fois plus simple et plus compliquée que celle des autres groupes sociaux : plus simple car les entrepreneurs économiques peuvent disposer de ressources (notamment financières) bien supérieures à celles dont disposent d'autres causes et intérêts. Ainsi ont-ils pu faire agir leur cause en rémunérant ces « grands commis » qu'ont été les permanents patronaux, dont la figure emblématique est incarnée par Robert Pinot dans l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM). Comme l'ont montré les travaux d'historiens⁴, les permanents patronaux, qu'ils aient eux-mêmes travaillé en entreprise, ou qu'ils soient des publicistes-organisateurs rémunérés pour leur capacité à animer au quotidien des associations patronales, ont joué

rests : Studying the Associate Action of Business in Advanced Industrial Societies, discussion Paper 99/1, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, 1999. Pour une synthèse, voir Michel Offerlé, *Sociologie des organisations patronales*, Paris, La Découverte, « Repères », 2009.

(3) Voir, notamment, sur un terrain exclusivement états-unien, David Vogel, *Fluctuating Fortunes : The Political Power of Business in America*, New York, Basic Books, 2003 ; Mark Smith, *American Business and Political Power : Public Opinion, Elections and Democracy*, Chicago, University of Chicago Press, 2001 ; Frank R. Baumgartner *et al.*, *Lobbying and Policy Change : Who Wins ? Who Loses ? and Why*, Chicago, The University of Chicago Press, 2009.

(4) Olivier Dard et Gilles Richard (dir.), *Les Permanents patronaux : éléments pour l'histoire de l'organisation du patronat en France dans la première moitié du XX^e siècle*, Metz, Centre de recherche Histoire et civilisation de l'Université Paul-Verlaine de Metz, 2005. C'est Pinot qui crée le rôle de permanent, mais d'autres prédécesseurs contribuent aussi à sa construction au 19^e siècle. Voir Joël Dubos, « Aux origines du syndicalisme d'union patronale : André Lebon et la fédération des industriels et des commerçants français. De la création en 1903 à la Première Guerre mondiale », thèse de doctorat en histoire, Université Paris-X, 2001 ; Claire Lemercier, « L'Union nationale du commerce et de l'industrie (1859-1870) : bien plus qu'un syndicat patronal », communication au congrès de Grenoble de l'Association française de science politique, 2009 ; Danièle Fraboulet, *Quand les patrons s'organisent : stratégies et pratiques de l'UIMM, 1901-1950*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2007.

un rôle fondamental dans la constitution de la représentation patronale. Désiré Ley, fonctionnaire patronal d'origine ouvrière, surnommé par ses adversaires « le dictateur du Nord », a ainsi régné sur le Consortium de l'industrie textile du Nord de 1919 à 1938¹.

L'action collective patronale est en revanche plus compliquée, puisque la possession de ces ressources laisse un large éventail de choix pour leurs possesseurs et parce que les revendications émanant d'acteurs considérés comme « nantis » doivent prendre des formes particulières de formulation et d'acceptabilité, notamment dans un pays comme la France.

Cette action collective n'est en effet pas inéluctable : les grandes sociétés ont suffisamment de ressources pour agir seules en rémunérant des chargés de relations publiques et en mobilisant leurs cadres d'état-major, ou en se regroupant dans des clubs cooptatifs spécialisés (*Business Roundtable*, *Business Councils* ou Association française des entreprises privées) ou non focalisés sur la stricte défense d'intérêts économiques (Club Bilderberg, Aspen Institute, Société du Mont-Pèlerin) ou mondains.

Cette pluralité de choix des « patrons » d'en haut peut se retrouver, sur un mode plus privatif qu'électif, chez ceux « d'en bas ». La notion de registres de résilience permet de penser de manière contextualisée ce dont un individu peut disposer pour nommer, comprendre et protester (contre) ce qui lui arrive² : nous

(1) Jean-Claude Daumas, « Le Consortium de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing et la régulation du marché du travail », in Pierre Vernus (dir.), *Les Organisations patronales : une approche locale (XIX^e-XX^e siècles)*, Lyon, Cahiers du Centre Pierre-Léon, 2002, p. 169-186 ; *id.*, « Construction, organisation et fonctionnement d'un syndicat patronal régional : le consortium de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing (1919-1942) », communication au Congrès de l'Association française de science politique, Grenoble, 2009, <http://www.congressafsp2009.fr>.

(2) William L. F. Felstiner, Richard L. Abel et Autin Sarat, « The Emergence and Transformation of Disputes : Naming, Blaming, Claiming... », *Law and Society Review*, 15 (3-4), 1980-1981, p. 630-649 ; trad. fr., *id.*, « L'émergence de la transforma-

tion des litiges : réaliser, reprocher, réclamer », *Politix*, 16, 1991, p. 41-54 ; Michel Offerlé, « Périmètres du politique et coproduction de la radicalité à la fin du XIX^e siècle », in Annie Collovald et Brigitte Gaiït (dir.), *La Démocratie aux extrêmes*, Paris, La Dispute, 2006.

avons tous, selon l'époque dans laquelle nous vivons et selon la place que nous occupons dans la société, une panoplie de moyens individuels ou collectifs pour interpréter les événements qui affectent notre vie et pour y porter remède. Un petit patron peut ainsi recourir à la fraude fiscale, au travail au noir, à la prédatation, à la grève de la faim, à la manifestation pacifique ou violente, à l'action revendicative continue, etc. pour faire valoir sa colère et son mal être. Un grand patron pourra recourir aux services d'un avocat pour agir judiciairement ou d'un lobbyiste pour agir politiquement ; il pourra aussi accéder à une organisation collective, qui n'agira pas de la même manière ni avec les mêmes moyens que le petit entrepreneur.

Ainsi, tous les entrepreneurs économiques ont « idéalement » le « choix » entre ces diverses formes d'action individuelle et les diverses modalités ou niveaux d'une action collective patronale : locale, nationale professionnelle ou interprofessionnelle, internationale. Parmi de multiples exemples, on relèvera la stratégie des grandes entreprises françaises de la promotion immobilière. Ces dernières investissent peu dans l'activité de la Fédération des promoteurs constructeurs de France, dont elles contrôlent pourtant le budget et l'activité ; elles préfèrent bien souvent agir directement. Le leader Nexity, surtout, a une conduite de singularisation parfois contradictoire avec les prises de position de la FPC³. En revanche, les négociants et producteurs de vins de Bordeaux sont regroupés dans un Conseil interprofessionnel des vins de Bordeaux (CIVB), qui a choisi de

(3) Voir la thèse de doctorat de Julie Pollard, « Acteurs économiques et régulation sociale : les promoteurs immobiliers au centre des politiques du logement dans les régions de Paris et de Madrid », thèse de science politique, Institut d'études politiques de Paris, 2009.

défendre seul, hors des organisations patronales généralistes – Mouvement des entreprises de France (Medef) ou Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) – et sur un plan français, ses intérêts que menacent des initiatives de la Commission européenne¹. Ainsi, ces divers niveaux territoriaux s'additionnent ou s'excluent. Et la direction d'une grande entreprise peut ainsi favoriser et inciter ou non l'activité de ses collaborateurs (cadres décideurs ou cadres techniciens) à occuper les diverses positions possibles de l'action patronale collective organisée.

Si l'on ne retient que l'action collective, on relèvera qu'elle se heurte aux divers obstacles que les sociologues des mobilisations ont mis en évidence, à partir notamment de la sociologie utilitariste de Mancur Olson². Dans une optique calculatrice, largement répandue dans les milieux économiques, l'appétence pour le ticket gratuit (*free riding*, chacun attendant que l'autre assume les coûts en argent et en temps de la mobilisation), le risque est grand que l'on aboutisse à l'inaction collective. Pour contrecarrer ce tropisme individualiste, des incitations individuelles ciblées sont proposées. De fait, les organisations patronales, historiquement, ont d'abord été des organisations de services pour leurs membres : renseignements sur l'état des marchés, sur le crédit que l'on peut accorder à un confrère ou un concurrent, sur les normes de qualité à appliquer, etc. Des encouragements plus ou moins pressants à l'entente peuvent être formulés, lorsqu'il s'agit de petits groupes, parfois d'interconnaissances. Des mesures contraignantes ont pu être prises notamment dans le cas des cartels ou des consortiums de

nature coercitive et de durées variables, comme le montrent les travaux de Jean-Pierre Hirsch, de Jean-Luc Mastin (le cartel des peigneurs de laine, 1881-1914) et de Jean-Claude Daumas (le Consortium de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, 1919-1942)³.

En dehors des structures consulaires obligatoires (chambres de commerce et d'industrie, chambre de métiers), l'indépendance des organisations patronales à l'égard de l'État est en outre à questionner, car dans leurs ressources comme dans leur légitimité, leur reconnaissance découle largement de l'appui de la puissance publique. Ainsi, pour la création, en 1919, de la Confédération générale du patronat français (CGPF) : « Le ministre du commerce Étienne Clémentel cherche à organiser à partir de 1916 le regroupement des producteurs nationaux. Les dissensions de plus en plus visibles au sein des organisations professionnelles existantes et entre elles, de même que les crispations des chambres de commerce⁴ le convainquent de prendre l'initiative de proposer la création *ex nihilo* de la confédération à laquelle il aspire⁵. » En 1946, lors de la réorganisation patronale dans le Conseil national du patronat français (CNPFF), des hommes politiques prêtent également leur concours à cette refondation⁶. Actuellement, l'indépendance

(3) Jean-Pierre Hirsch, *Les Deux Rêves du commerce : entreprise et institution dans la région lilloise (1780-1860)*, Paris, Éd. de l'EHESS, 1991 ; Jean-Luc Mastin, « Capitalisme régional et financement de l'industrie, région lilloise, 1850-1914 », thèse de doctorat, Université Lille-III, 2007 ; Jean-Claude Daumas, « Le Consortium de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing », in *id.*, Alain Chatriot, Danièle Fraboulet, Patrick Fridenson et Hervé Joly (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, 2010, p. 1098-1103.

(4) Les chambres de commerce et particulièrement celle de Paris ont alors un poids représentatif beaucoup plus important qu'aujourd'hui. L'actuelle Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI) tente de reprendre une parole plus généraliste.

(5) Clotilde Druelle-Korn, « La CGPF », in Jean-Claude Daumas *et al.* (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, 2010, p. 1093.

(6) Georges Lefranc, *Les Organisations patronales en France, du passé au présent*, Paris, Payot, 1976.

(1) Voir Andy Smith, Olivier Costa et Jacques de Maillard, *Vin et politique : Bordeaux, la France, la mondialisation*, Paris, Presses de Sciences Po, 2007.

(2) Mancur Olson, *The Logic of Collective Action : Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard, Harvard University Press, 1965 ; trad. fr., *id.*, *Logique de l'action collective*, préf. de Raymond Boudon, trad. de l'angl. par Mario Levi, Paris, PUF, 1978, 2011.

du patronat suscite bien des interrogations, tant du point de vue de la représentativité que de celui des financements¹.

Pourtant, la menace de l'État (ou, à l'inverse, la recherche par des hommes politiques d'une coalition avec les entrepreneurs dans une conjoncture précise) comme la réaction à l'encontre du mouvement ouvrier ou de tout autre mouvement social (les divers mouvements consuméristes, environnementalistes, altermondialistes pour citer des exemples contemporains) sont souvent présentées dans la littérature comme les raisons d'agir primordiales des entrepreneurs de mobilisation patronale². Or, comme l'ont bien documenté les historiens de l'entreprise et de l'économie, loin d'être seulement réactifs, ils peuvent être pro-actifs, notamment lorsqu'il s'agit de créer des institutions économiques³. Ce sont des domaines auxquels les organisations syndicales de salariés n'ont jamais eu accès ; ils déterminent pourtant les diverses normes techniques, comptables, fiduciaires qui permettent l'organisation d'un marché. Ces normes peuvent être fixées par les professionnels ou négociées avec les États et les organisations internationales. Il s'agit d'un mélange d'action collective et de tentative d'imposition de normes correspondant à la structure que certains acteurs souhaitent donner au marché.

(1) Voir Tanguy Coulouarn, « Au nom des patrons : l'espace de la représentation patronale en France », thèse de doctorat en science politique, Université Paris-I, 2008 ; Michel Offerlé (dir.), « L'espace patronal français : acteurs, organisations, territoires », rapport pour la DARES, 2011.

(2) Voir Mancur Olson, *op. cit.*

(3) Voir notamment les travaux de Claire Lemerrier et de Pierre Vernus et l'ensemble des textes rassemblés par Jean-Claude Daumas dans le *Dictionnaire* précité. Voir aussi, Philippe Steiner et François Vatin (dir.), *Traité de sociologie économique*, Paris, PUF, 2009 ; Geoffrey Jones et Jonathan Zeitlin, *The Oxford Handbook of Business History*, Oxford, Oxford University Press, 2008 ; David Coen, Wyn Grant et Graham K. Wilson (dir.), *The Oxford Handbook of Business and Government*, Oxford, Oxford University Press, 2010.

Les formes organisationnelles de l'action collective

L'action collective des dominants économiques varie dans le temps et dans les espaces nationaux et emprunte des formes organisationnelles fort diverses. Il convient, comme dans toute histoire des formes institutionnalisées (syndicat, parti) connues aujourd'hui, de ne pas rechercher le « vrai précurseur » de l'actuel regroupement patronal central et d'analyser les formes multiples de mobilisations⁴.

La nécessité d'organisations nationales unifiant les professions et les territoires n'était pas évidente au 19^e siècle, car nombre de marchés et d'enjeux étaient locaux. Les premières organisations se constituèrent d'abord dans des chambres syndicales locales organisées autour d'un produit dominant localement ou autour de questions économiques locales⁵. La formation d'organisations nationales au 19^e siècle, finalement mal connues, comme l'Association pour la défense du travail national, les ligues libre-échangistes puis les ligues anticollectivistes, est d'abord réactive, contre l'État ou contre le mouvement ouvrier.

En France, un espace patronal ou plutôt plusieurs espaces patronaux se sont succédé depuis les premières mobilisations collectives qui ont amené les entrepreneurs à s'unir localement, fédérativement, nationalement. Une onomastique historique de ces regroupements révèle une grande variété d'intentions, de conformisme, de mimétisme, le regroupement étant nommé en fonction de trois critères distinctifs : la forme, le périmètre revendiqué et le référent avancé. Ainsi, en France, les formes de la représentation patronale avant l'émergence des confédérations renvoient-elles à chambres de commerce,

(4) Voir Claire Lemerrier et Andrew Lincoln, « Le syndicalisme patronal à Paris de 1815 à 1848 : une étape importante de la formation d'une classe patronale », *Le Mouvement social*, 114, janvier-mars 1981, p. 11-34.

(5) Voir *ibid.* ; Pierre Vernus, *op. cit.*

chambres syndicales, comités, associations, associations ou groupements professionnels, sociétés, sociétés industrielles, consortiums, ententes, comptoirs, cartels, alliances, fédérations, unions, centres, etc. Les formes juridiques varient puisque, avant les lois de 1884 et de 1901, les groupes peuvent être des associations autorisées ou non, sous diverses appellations (chambres syndicales, associations professionnelles, sociétés industrielles ou cercles), des sociétés commerciales délivrant des services ou scellant des ententes ou des comptoirs, des sociétés de secours mutuels, des établissements publics comme les chambres de commerce, voire des syndicats mixtes (patrons-ouvriers).

Cette représentation, dans son périmètre, tend au 20^e siècle à devenir doublement nationale, c'est-à-dire à revendiquer une validité sur tout le territoire et à privilégier la défense des entreprises du pays considéré (l'article 5 des statuts de la première CGPF précise que « la Confédération a pour objet essentiel d'étudier et de défendre les intérêts du travail national ; de contribuer au développement de la puissance de production et d'exportation de la France ; de coordonner les efforts des syndicats et associations professionnels »). Elle tend aussi à s'incarner dans une organisation qui, avec l'appui de l'État, s'attribue le monopole de l'expression légitime des intérêts des patrons ou plutôt de leur ensemble, le patronat, et, plus récemment, par souci d'euphémisation et de modernisation, de celui des entreprises. Le Mouvement des entreprises de France (Medef), qui a remplacé en 1998 le Conseil national du patronat français (CNPf), a suivi après plusieurs décennies de débats le double exemple du Centre des jeunes patrons (CJP) transformé en Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (CJD) en 1968, et de l'Institut de l'entreprise qui, en 1975, s'est substitué au Centre de recherches des chefs d'entreprises (CRC). Le Medef fait figure d'exception parmi les organisations

actuelles : le CNPF était LE patronat français, le Medef prétend être le représentant des entreprises de France et non des seules entreprises françaises. Pourtant nombre d'entreprises étrangères en France n'en font pas partie, et sa présidente revendique aussi la défense du label français :

« – Et puis aussi, quand vous êtes à un niveau de militantisme assez élevé, vous avez une dose de patriotisme qui n'est pas négligeable et qui permet d'aboutir à des vrais consensus.

– *Patriotisme, vous l'entendez dans quel sens ?*

– L'intérêt de la France, la défense des intérêts de notre pays, l'intérêt supérieur, l'intérêt général.

– *Donc les organisations professionnelles sont encore des organisations qui sont ancrées dans des territoires et des États. Pour vous, c'est fondamental.*

– C'est-à-dire, oui et non... On est attaché à l'avenir de notre pays, ça ne veut pas dire qu'on se limite à une vision restrictive de notre pays et aujourd'hui on se pense de plus en plus internationaux, mais on est dans un international qui a envie que la France joue un rôle important¹. »

Enfin, le référent de l'organisation désigne sa « raison d'être » donc le groupe, l'intérêt qui le légitime à porter une parole : de ce point de vue, le patronat français a connu trois référents successifs si l'on fait remonter l'histoire des organisations faitières à 1919 : la production (CGPF), le patronat (le CGPF dès 1936 puis le CNPF à partir de 1946) et les entreprises (Medef).

Les répertoires de l'action collective

Le sociologue Charles Tilly a publié en 1984 dans la revue *Vingtième Siècle*² une mise au point sur la notion de « répertoire de l'action

(1) Entretien de Laurence Parisot avec Michel Offerlé, au siège du Medef le 27 juillet 2010.

(2) Charles Tilly, « Les origines du répertoire de l'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 4, octobre-décembre 1984, p. 89-108.

collective » esquissée en 1977¹. C'est à l'occasion de ses travaux de recherche sur la France (1984) et sur la Grande-Bretagne (1979, 1995)² qu'il a systématisé des notions antérieures, en proposant celle de « répertoire de l'action collective » :

« Toute population a un répertoire limité d'actions collectives, c'est-à-dire de moyens d'agir en commun sur la base d'intérêts partagés. [...] Ces différents moyens d'action composent un répertoire, un peu au sens où on l'entend dans le théâtre et la musique, mais qui ressemble plutôt à celui de la *commedia dell'arte* ou du jazz plutôt qu'à celui d'un ensemble classique. On en connaît plus ou moins bien les règles, qu'on adapte au but poursuivi [...]. Le répertoire en usage dicte l'action collective³. »

Le « choix » des moyens d'action s'opère sur la base de la préférence pour la familiarité mais sous contraintes, en fonction non seulement des ressources de tous ordres dont dispose ou prétend pouvoir disposer le groupe (variables dans le temps de l'interaction), mais aussi de la concurrence des autres groupes et des contraintes situationnelles (anticipations et réalité des sanctions, potentiel d'appui, d'approbation passive ou de délégitimation des participants potentiels et des « opinions » mobilisables). Même si les premières définitions ne le mentionnent pas explicitement, un répertoire est toujours une co-construction entre des mobilisés et les divers producteurs du maintien de l'ordre. La « préférence » est donc le résultat et le produit des structures d'interaction.

(1) Charles Tilly, « Getting it Together in Burgundy, 1675-1975 », *Theory and Society*, 4, 1977, p. 479-504.

(2) Charles Tilly, « Repertoires of Contention in America and Britain », in Mayer N. Zald et John M. C. Carthy (dir.), *The Dynamics of Social Movements*, Cambridge, Winthrop, 1979 ; *id.*, *La France conteste*, Paris, Fayard, 1986 ; *id.*, *Popular Contention in Great Britain, 1758-1834*, Cambridge, Harvard University Press, 1995.

(3) Charles Tilly, *La France conteste*, *op. cit.*, p. 541-542.

Charles Tilly a ainsi pu opposer un répertoire local, patronné et situé, dans lequel les actions collectives prolongent le temps quotidien, à un répertoire national, autonome, modulaire, dans lequel la spécificité d'un temps politique ordonne les scissions de l'activité protestataire. Selon les travaux de Tilly, les composants de ces deux répertoires peuvent fluctuer ce qui ne saurait étonner eu égard à l'infinité des formes dénombrables⁴. Cette notion a été critiquée depuis, ce qui n'a pas empêché son auteur d'en poursuivre l'élaboration avec Doug Mc Adam et Sydney Tarrow, et jusque dans son ultime ouvrage paru en 2008, année de son décès⁵. Le sociologue américain réserve cette notion aux actions collectives visibles, ouvertes, contestataires et discontinues, telles que les grèves ou les manifestations⁶. Peut-être est-ce un hommage paradoxal à Charles Tilly que de l'étendre.

En utilisant l'expression de répertoire de l'action collective patronale, nous voulons souligner que, pour les patrons et pour le patronat, comme pour les acteurs contestataires, il existe des formes de mobilisation que les acteurs évoqués emploient régulièrement. Un répertoire est tout à la fois routinier (usage familier d'un ensemble de moyens), stratégique (il est possible de choisir parmi ces moyens et de recourir à l'action collective plutôt qu'à l'action individuelle) et contraint (l'utilisation de tel moyen dépend des configurations formées par les alliés et les adversaires). Ces moyens d'action forment un répertoire, si l'on accepte la notion tillyenne dans un sens relâché. Comme les répertoires contestataires, ce répertoire diffère selon les temps et les espaces sociaux.

(4) Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris, Montchrestien, 1994, 1998, p. 101 ; Gene Sharp, *The Politics of Non-Violent Action*, Boston, Sargent Porter Publisher, 1973.

(5) Charles Tilly, *Contentious Performances*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008.

(6) Michel Offerlé, « Retour sur les répertoires de l'action collective », *Politix*, 81, 2008, p. 181-202.

Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux organisations professionnelles faitières, on peut schématiquement parler de deux modalités de répertoire, qui se sont aussi succédé dans les démocraties à économie de marché. La situation de la France est ainsi emblématique du recours, tout au long de la fin du 19^e siècle et d'une partie du 20^e siècle, à des modes d'action collectifs de combat contre les ouvriers se prévalant du mouvement ouvrier : listes noires, refus de toute implantation syndicale, propagande anticollectiviste, contrôle de journaux, création de ligues de défense sociale visant à dénoncer les doctrines et pratiques socialistes puis communistes, constitution de caisses d'assurances mutuelles contre les conséquences des grèves, telle que la caisse de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) qui, fonctionnant jusqu'en 2007, servait en outre à « fluidifier les relations sociales » ou à « assurer le rayonnement des entreprises »¹.

Ces formes de contrôle, qui prolongent le droit de propriété et les formes de paternalisme, ont d'abord été localisées. Elles ont tendu à se nationaliser au fur et à mesure que le combat ouvrier s'est doté de revendications et de symboles nationaux. Cette lutte de classes s'est aussi poursuivie sur le terrain politique par un appui massif (à la fois local et national) des partis et des parlementaires de droite, voire de la gauche radicale, et par des pressions économiques sur des gouvernements considérés comme dangereux (refus de financements, fuite de capitaux, menace de grève de l'impôt ou des investissements, subventions à des groupements d'extrême droite et parfois d'extrême gauche anti-communiste). En revanche, la grève patronale (*lock out*) a été peu pratiquée en France, contrairement à l'Allemagne ou aux États-Unis, et l'occupation massive de postes parlementaires

par des chefs d'entreprise, administrateurs de société ou avocats d'affaires, comme aux États-Unis ou en Suisse, n'a jamais été très répandue en France où l'autonomisation relative de la profession politique a été précoce.

Cet anticollectivisme militant s'est parfois accompagné de tentatives visant à associer les ouvriers à la cause protectionniste ou libre-échangiste. Il s'est conjugué avec des formes paternalistes d'encadrement social. Certaines fractions du patronat étaient, quant à elles, disposées à recourir à des formes de mobilisation plus ouvertes. Celles-ci atteignent leur acmé dans les manifestations pacifiques ou violentes, dans les meetings de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) postérieurs à la Seconde Guerre mondiale et dans les opérations « coups de poing » initiées par les « poujadistes » de l'Union de défense des commerçants et artisans (UDCA) dans les années 1950 et les « nicoudistes » de la Confédération intersyndicale de défense et de l'Union nationale d'action des travailleurs indépendants (CID-UNATI) dans les années 1970.

Ce premier répertoire est très progressivement remplacé par un second, moins conflictuel, qui fait écho à l'institutionnalisation du mouvement ouvrier dans les démocraties occidentales, à la transformation des formes d'encadrement et à la rétraction du périmètre de l'intervention étatique (privatisations, fin du contrôle des prix, des salaires et des changes, ouverture des frontières et notamment en Europe « libre circulation des biens, des personnes et des capitaux », déréglementation en matière de droit du travail, réforme de l'État et diffusion du *new public management*) : les deux principaux adversaires du patronat organisé sont ainsi en situation de repli. Cette transformation tient aussi au changement même de la structure du patronat (effondrement d'une partie du commerce, croissance des services, élévation du niveau de diplôme et « managé-

(1) Selon les propos rapportés par la presse française en 2007-2008.

rialisation » d'une partie du patronat) et à la marginalisation des courants contestataires au sein du petit patronat : les chambres consulaires, l'Union professionnelle artisanale (UPA) (créée en 1975, au moment des mobilisations « nicoudistes ») et la CGPME (d'après 1990) sont ainsi donnés comme des corps intermédiaires qui auraient écarté les membres de tendance poujadiste.

En sociologie des groupes d'intérêt et des mouvements sociaux, trois registres d'action se distinguent qui renvoient à leurs ressources, leurs compétences et leur crédibilité : le nombre, l'expertise, la scandalisation¹. Faire nombre ou scandaliser par des actions « coups de poing », dans la rue, le patronat l'a fait en de rares occasions. Ce sont alors des fractions du patronat (artisans, petits commerçants, petits patrons, routiers, buralistes), qualifiés de poujadistes, qui utilisent la rue, à l'appel de l'UDCA, du CID-UNATI, du CDCA, ou de la CGPME jusque dans les années 1990. Il s'agit souvent d'actions de commandos attaquant des bâtiments publics. Les rassemblements patronaux où l'on cherche à faire nombre se déroulent plutôt sous la forme de réunion publique canalisée, comme celles de 1982 contre le programme économique de la gauche et de 1999 contre les trente-cinq heures. Des barrages routiers et des manifestations pacifiques sur la voie publique ont encore lieu aux échelles locale et nationale.

Les organisations patronales et les *think tanks* qui ont participé, à des degrés variables, à la programmation et à la réussite de ce qui est généralement appelé les « réformes néolibérales² », travaillent essentiellement à partir

du registre de l'expertise. Cette expertise, fiscale, sociale, économique, voire communicationnelle est mise en scène par ces organisations, qui prétendent détenir en leur sein les meilleurs experts au vu, pour les permanents, de leurs titres universitaires et de leurs emplois antérieurs (haute administration, cabinets ministériels, cabinets de juristes ou de consultants) et, pour les chefs d'entreprise, de leur connaissance empirique de l'économie et de la gestion.

L'expertise patronale se manifeste par la rédaction de notes, d'amendements parlementaires, de mémorandums et de livres blancs, par le travail en interne de multiples commissions, diversement actives, et par l'organisation de conférences de presse, de colloques, d'universités d'été. Sans omettre la pratique du lobbying, mot valise qui renvoie non seulement à l'usage de techniques de veille, de persuasion plus ou moins discrètes ou élargies, voire de pressions orientées, et à la production d'argumentaires destinés à mettre une question à l'ordre du jour, ou à l'en retirer, mais également à proposer des solutions, souvent sous forme d'amendements, dans une concurrence plus ou moins libre et non faussée avec les représentants d'autres groupes d'intérêts.

De plus, la division du travail de lobbying s'opère en fonction des dossiers et des réseaux d'amitié et de connaissances constamment entretenus. Une petite fédération peut très efficacement défendre ses intérêts en mobilisant le parlementaire clé sur tel problème spécifique, alors que, sur des sujets plus généraux, le recours à la confédération s'imposera, du fait de son poids politique et en raison de la nécessité de trancher entre intérêts divergents. La plupart du temps, les dirigeants des organisations faitières soulignent leur unité et leur solidarité. Vraie contre l'État ou contre les syndicats, cette assertion est minée par de multiples clivages entre les trois confédérations, celles

(1) Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêt*, op. cit.

(2) Voir par exemple, Bruno Jobert (dir.), *Le Tournant néolibéral en Europe : idées et recettes dans les pratiques gouvernementales*, Paris, L'Harmattan, 1994 ; François Denord, *Néo-libéralisme version française : histoire d'une idéologie politique*, Paris, Démopolis, 2007 ; et, parmi la littérature états-unienne, Kim Phillips-Fein, *Invisible Hands : The Making of the Conservative Movement from the New Deal to Reagan*, New York, W.W. Norton, 2009.

des très grandes¹ et grandes entreprises, des PME et des TPE. Et au sein même du Medef, les intérêts sont parfois contradictoires entre la grande distribution et l'industrie alimentaire², entre les constructeurs automobiles et les sous-traitants, entre les services et l'industrie, entre les banques et toutes les autres entreprises, entre les industries du déchet et le commerce du recyclage, entre les professionnels du bâtiment et les producteurs de matériaux de construction, etc. Malgré la concurrence existant entre les confédérations patronales, l'entente peut prévaloir en vue de faire présenter un dossier consensuel par des représentants de l'artisanat ou des PME, plutôt que par le Medef, fréquemment stigmatisé pour défendre les intérêts des grands groupes.

Souvent ce n'est pas l'organisation qui va vers la haute administration ou vers les hommes politiques, mais les « décideurs » qui sollicitent l'avis technique de ces « spécialistes ». Le cas de l'Association française des entreprises privées (AFEP)³ est symptomatique :

« On va aller à la solution, elle est là, c'est propre, c'est bien, et du coup ça va progressivement créer une réputation d'organisation qui est assez agréable pour les pouvoirs publics, comme elle ne parle jamais c'est pas... et que progressivement cette dimension-là devient de plus en plus importante, pour les responsables politiques, c'est inté-

(1) Les entreprises « mondiales » ou multinationales se regroupent dans l'Association française des entreprises privées (AFEP) et adoptent une attitude ambivalente à l'égard du Mouvement des entreprises de France (Medef) où elles sont présentes, tout en considérant que les vrais problèmes, pour elles, se traitent autre part.

(2) Qui a quitté le Medef à la fin de l'année 2009.

(3) L'AFEP a été fondée par Ambroise Roux (1921-1999), ancien P.-D.G. de la Compagnie générale d'électricité et ancien président de la commission de politique générale économique du CNPF (1966-1974) et premier vice-président de 1975 à 1981. Créée à partir de l'Association des grandes entreprises françaises faisant appel à l'épargne privée (AGREF) qui avait été initiée par Roger Martin après Mai 68, l'AFEP était selon son initiateur une recreation de l'establishment « avec une solidarité entre ses membres ». Les membres initiaux ont été coopérés par Ambroise Roux.

ressant, c'est agréable, surtout quand le Medef va commencer à exister encore plus que ne le faisait le CNPF, c'est-à-dire à réagir à tout⁴... »

La vision manipulatrice et mercantile d'achats de voix par la distribution de prébendes économiques ou d'avantages matériels à des hommes de paille, journalistes ou hommes politiques domine encore une littérature de dénonciation. Si celle-ci n'est pas à rejeter en bloc, elle néglige souvent la méthode permettant d'analyser avec pertinence des textes produits par les organisations patronales, en recherchant la corruption et l'influence de tel groupe ou de telle entreprise sur telle ou telle politique ou mesure. De ce point de vue, les politistes américains, avec des approches qui sont certes à interroger, ont tenté de mesurer quantitativement les effets des mobilisations entrepreneuriales, de sociétés particulières ou d'organisations⁵. Le travail de Mark Smith⁶ est sans doute l'un des plus réalistes. Il distingue les enjeux unifiants et globaux qui opposent de nombreux groupes en concurrence : les positions sont dès lors clivées, idéologisées, publicisées et « le patronat » adopte une position commune concernant, par exemple, la question des nationalisations. En revanche, sur certains sujets, des enjeux conflictuels ou concurrentiels confrontent parfois des fractions patronales l'une contre l'autre : les chefs d'entreprise n'ont pas le même avis sur la politique d'immigration. Certains, dans des conjonctures spécifiques, souhaitent, comme les secteurs du bâtiment ou de la restauration, continuer à

(4) Entretien d'un responsable de l'Association française des entreprises privées (AFEP), qui regroupe la quasi-totalité des entreprises françaises dites mondiales, avec Michel Offerlé, au siège de l'AFEP le 23 avril 2008. Actuellement, selon certains grands dirigeants, l'AFEP devient un cadre trop français et l'implication dans des clubs de grands dirigeants transnationaux apparaît plus important.

(5) Voir, notamment, David Vogel, *op. cit.* ; Frank R. Baumgartner *et al.*, *op. cit.*

(6) Mark Smith, *op. cit.*

bénéficier d'une main-d'œuvre à meilleur marché. Les récents débats à propos de la suppression de la taxe professionnelle ont suscité force polémiques, publiques ou feutrées, au sein du patronat. De même, les discussions autour du règlement Reach, système d'enregistrement, d'évaluation et d'autorisation des substances chimiques qui oppose frontalement les industriels de la chimie et un ensemble d'associations écologistes, n'ont pas abouti à la constitution d'un front patronal autour des chimistes, lesquels ont par ailleurs pu bénéficier de l'appui de syndicats de salariés, soucieux de préserver l'emploi dans ce secteur. Enfin, certains enjeux peuvent être particularistes (les niches) et ne concerner qu'une mesure initiée ou contestée par et pour un groupe ou quelques acteurs. Dans ce cas, celle-ci peut être traitée de manière technique, sans la politisation qu'implique un débat public : une exemption, une mesure fiscale touchant seulement un groupe d'entreprises ou un secteur. La notion de « *quiet politics* » est ainsi utilisée par Pepper D. Culpepper pour appréhender de façon comparative la transformation récente des règles de gouvernement des entreprises¹. Dans ces trois configurations idéal-typiques, les formes et les argumentaires de mobilisation diffèrent assez largement.

Une distinction, non selon les types d'enjeux mais selon les conjonctures, a également été proposée, notamment par David Vogel, qui a étudié la variabilité temporelle des ressources, en insistant sur les cycles de réussite du *business* par rapport à d'autres acteurs (syndicats ou *citizen groups*) dans l'histoire américaine². Le même raisonnement pourrait être tenu pour la France, où l'on observe des séquences longues de protectionnisme correspondant aux

préférences de la majorité des chefs d'entreprise et des périodes de libre-échange parfois imposé.

L'expertise des organisations est bien entendu présente dans l'un des aspects les plus méconnus et les moins publicisés de leurs activités : leur contribution à la conception et à la mise en œuvre (par délégation des pouvoirs publics, par autorégulation ou par coproduction) d'un ensemble de normes techniques et économiques qui permettent la production et l'échange. Elle l'est aussi dans leurs activités les plus visibles de négociation. À cet égard, la négociation ou la gestion paritaire de systèmes sociaux sont devenus des modes de fonctionnement ordinaires, dans lesquels l'organisation patronale est un « partenaire social », un syndicat.

On rappellera enfin qu'une très large partie de l'activité des organisations patronales françaises au plan local (unions interprofessionnelles, chambres syndicales professionnelles, chambres de commerce ou de métiers) relève du conseil et de la consultation (trois cent mille demandes traitées en 2008 selon la seule Fédération française du bâtiment) ainsi que de l'organisation de réunions. Selon leurs promoteurs, les organisations patronales se muent en lieux de sociabilité et en « assurances antisolidarité »³, voire, pour les mouvements de pensée les plus actifs, en clubs d'autoformation et autres lieux de militantisme.

Les formes de l'engagement collectif

Le terme de militant est souvent vilipendé, parfois endossé dans ces diverses organisations. La sociologie de l'engagement patronal reste à faire au miroir de la sociologie canonique du militantisme : analyse des carrières militantes, repérage des dispositions à militer, sociologie du don et du devoir de reconnaissance, recher-

(1) Pepper D. Culpepper, *Quiet Politics and Business Power : Corporate Control in Europe and Japan*, New York, Cambridge University Press, 2011.

(2) David Vogel, *op. cit.*

(3) Par exemple, site de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) du Rhône, 2007.

che des rétributions du militantisme, étude des formes, des lieux et des occasions de militer, et donc objectivation des profils de ceux qui s'engagent au regard de ceux qui, potentiellement, pourraient s'engager. Cette sociologie devra s'interroger sur les transformations historiques des formes de l'engagement (anticollectivisme, doctrine sociale chrétienne) et sur les différences entre ce « militantisme » et le « militantisme syndical ».

La première différence concerne l'idée même que l'on puisse faire carrière au sein des organisations patronales, comme il existe des carrières, longues, voire à vie, d'hommes politiques professionnels ou de syndicalistes. D'abord parce que les formes de socialisation dans et par l'organisation sont moins englobantes et continues que dans les organisations syndicales ou partisans. Les engagements des chefs d'entreprise sont la plupart du temps limités temporellement dans le domaine des fédérations professionnelles ; mais ils empruntent parfois la forme de cumul de postes de responsabilités et de mandats externes et internes sur le plan interprofessionnel, notamment local, où certaines carrières de petits entrepreneurs s'apparentent aux parcours militants de syndicalistes ouvriers. Pour autant, les élus des organisations en principe chefs d'entreprise, vivent rarement pour et de la cause patronale ; seuls certains mandats sont rémunérés de manière significative (conseils économiques et sociaux) et les charges internes sont en principe bénévoles.

La seconde distinction significative est à chercher entre les professionnels des organisations patronales, les permanents nommés (que certains nomment *apparatchiks*) et les élus (chefs d'entreprise bénévoles ou cadres dirigeants). Comme dans toute organisation, la question de la légitimité des permanents à diriger et à générer des intérêts propres d'organisation pouvant diverger des intérêts des représentés (les chefs d'entreprise et les entreprises)

se pose, et ce d'autant plus que la plupart d'entre eux ne sont pas issus du monde de l'entreprise. Aux militaires qui, dans certaines fédérations, avaient été embauchés jusque dans les années 1980 ont succédé des diplômés du supérieur, juristes, gestionnaires et anciens étudiants souvent issus des divers instituts d'études politiques de province et de Paris. Plus l'on monte dans les hiérarchies et plus les titres se font rares : les énarques, dont la domination commence à vaciller au sein des entreprises du CAC 40, conservent ainsi de solides positions dans de grandes fédérations professionnelles, comme Denis Gautier-Sauvagnac à l'UIMM de 1993 à 2007, ou Jacques Creyssel, ancien directeur général du Medef. Le plaidoyer pour de tels profils est, du haut en bas de la hiérarchie des permanents, assez largement partagé : une organisation patronale n'est pas une entreprise et les qualités pour la diriger au jour le jour reposent sur d'autres dispositions :

« Je me retrouve souvent dans des comités de direction avec quinze chefs d'entreprise qui ont tendance à un petit peu projeter leur propre façon de faire. Or, on est dans du collectif, ils ne sont pas trop habitués, ils sont habitués à décider en dernier ressort. Là, ça flotte, il y en a un qui parle mieux que les autres et qui finit par emporter le morceau alors que l'opinion majoritaire... Ce n'est pas évident. On est dans le processus de décision et en même temps dans le monde institutionnel. On est dans l'institutionnel. Pour faire le travail que je fais, me semble-t-il, contrairement à l'idée qu'on pourrait avoir, ce n'est pas parce qu'on vient de l'entreprise qu'on est mieux préparé pour le faire. Il vaut mieux quelqu'un qui était directeur de cabinet d'un élu¹. »

À un certain degré de responsabilité, l'adhésion de ces permanents à la « cause des entreprises », quelle que soit la manière dont elle

(1) Entretien du délégué général d'un Medef territorial avec Michel Offerlé, le 23 janvier 2008.

est mise en forme, constitue un impératif. On ne peut se contenter d'être un mercenaire stipendié et l'on vit de la cause autant que l'on vit pour elle.

La troisième distinction repose sur le fait que, pour les élus, l'engagement dans des activités de représentation, inégalement chronophages, constitue un prolongement souvent direct de leur activité professionnelle. Dans les fédérations professionnelles où se prennent nombre de décisions stratégiques concernant la profession (réflexion sur les normes ou sur les règles d'organisation du marché) et où s'échangent des points de vue sur l'état des marchés et de la concurrence, il est indispensable « d'y être » et siéger fait partie du métier de dirigeant. De même, participer à une commission interne du Medef, de l'AFEP ou d'une grande fédération est une obligation rémunérée sur le temps de travail pour des cadres dirigeants, voire de hauts cadres techniques.

Pour les dépositaires de la légitimité militante, les « vrais militants », dévoués à la cause patronale, sont ceux qui acceptent de donner une partie de leur temps à la gestion des organisations. Mais là encore, leurs raisons d'agir peuvent ternir la valeur de l'engagement et celle de la cause. « Servir son pays », « servir l'entreprise » donc servir l'emploi, « se former pour le bien de l'entreprise » sont des motifs plus avouables que ceux que l'on dénonce chez l'autre : « servir son entreprise », « tapisser sa carte de visite de titres », « courir les décorations », représenter les autres alors même qu'on a échoué comme entrepreneur, combler les angoisses de la retraite.

Aussi, le capital entrepreneurial, ensemble des ressources matérielles et réputationnelles qui désigne la réussite patronale reconnue par les pairs et objectivée dans des trophées ou des classements de presse, n'est ni transposable en tant que tel dans les organisations patronales, ni forcément recherché par ceux qui coop-

tent les titulaires des postes de direction dans ces organisations : un « bon patron », au sens patronal du terme, n'est pas *de facto* un bon dirigeant d'organisation.

L'implication dans les structures interprofessionnelles locales ou nationales, dans des mandats plus ou moins recherchés (prud'hommes, Sécurité sociale) ou dans des mouvements de pensée, est alors parfois un gage de désintéressement et d'altruisme. Et l'on retrouve parmi ces engagés certaines figures connues des tenants de l'action collective, des anciens scouts et des chrétiens sociaux, des multi-engagés et des acteurs voulant agir et se sentant dans l'obligation morale de le faire. Ces quelques milliers d'entrepreneurs économiques, qui deviennent entrepreneurs de cause patronale, se veulent être les porte-parole de leurs pairs, souvent décrits, avec une pointe de respect et un soupçon d'ironie, comme ayant « le nez dans le guidon ».

Sans que ces engagés se considèrent comme une avant-garde porte-parole de la masse silencieuse et amorphe des patrons qui ne sortent pas de leur entreprise, ils se sentent pourtant détenteurs d'une mission pédagogique. Et, comme dans toute organisation, se pose le problème de la représentation. Loin d'être l'expression d'un hypothétique intérêt patronal, l'organisation est d'abord productrice de cet intérêt. D'ailleurs, d'un simple point de vue sociodémographique, la représentation patronale n'est aucunement la représentation photographique des patrons.

La représentativité avancée sur les sites des organisations est rarement numérique : nos adhérents sont tant de milliers. Plutôt que le nombre d'entreprises adhérentes, c'est le nombre de salariés travaillant dans ces entreprises, le chiffre d'affaires qu'elles réalisent, et l'importance des exportations dans leur chiffre d'affaires qui sont soulignés. Plus on monte dans les hiérarchies patronales, plus la distorsion appa-

raît forte selon la taille de l'entreprise (un seul chef d'entreprise de moins de dix salariés est présent dans le conseil exécutif du Medef, alors que ceux-ci représentent 95 % des chefs d'entreprise français) et selon le niveau de diplôme (deux membres de ce conseil sur quarante-cinq n'ont pas de diplôme universitaire, dont un qui se dit autodidacte).

De façon cursive, les dirigeants de l'UPA et de la CGPME sont socialement moins dissemblables de leur base que ceux du Medef, encore qu'il faille souligner que peu de très grands patrons siègent à la Confédération. Les dirigeants du CAC 40 peuvent investir ponctuellement dans leur fédération, dans l'AFEP, dans l'Institut de l'entreprise ou dans des clubs cooptatifs internationaux ou déléguer certains de leurs cadres dirigeants. Sur une longue période, seuls Ernest Antoine Seillière, Pierre Bellon et Michel Pébereau, ainsi que Claude Bébéar indirectement, se sont intéressés activement aux affaires du CNPF/Medef. Des carrières militantes d'autodidactes dans les régions existent bien, notamment par le biais de cumuls croisés de mandats (unions patronales/chambre de commerce), comme en témoigne la biographie de Jacky Lebrun, ancien boucher de Creil, président de la chambre de commerce et d'industrie de l'Oise et de la chambre régionale de Picardie, conseiller économique et social et membre des instances dirigeantes de la CGPME et de l'Assemblée des chambres de commerce et d'industrie. Contrairement à la formule de l'Association internationale des travailleurs (« l'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes »), la représentation patronale n'est donc pas l'œuvre des patrons. De ce point de vue, les permanents ont toujours deux registres de parole, comme d'autres titulaires de position auxquels ils se comparent (hauts fonctionnaires *versus* hommes politiques professionnels ou non ; commissaires européens *versus* Conseil euro-

péen, secrétaire de mairie *versus* maire). Le premier est le registre de la définition bureaucratique et politique des rôles : la légitimité est celle des élus, qui prennent les décisions et ont pour mission de représenter voire d'incarner les patrons, le patronat ou l'entreprise. Le second registre est celui de la distance au rôle et de l'évocation des marges de manœuvre des permanents, de la nécessaire liberté donnée au fonctionnement au quotidien de l'organisation, voire de la dépendance dans laquelle les permanents tiennent les élus (« on leur dit ce qu'il faut faire »). De plus, le chef d'entreprise représentant est parfois décrit par ses collaborateurs permanents comme tenté de parler d'abord de son entreprise et d'être insuffisamment capable de monter en généralité et de défendre l'entreprise en général.

L'affaire dite de l'UIMM, qui a éclaté au grand jour en 2007, et l'exercice de la présidence du Medef par Laurence Parisot (élue en 2005, elle a été réélue pour trois ans en 2010) ont bien montré les solutions de gestion possibles des organisations patronales : soit une délégation extrême (l'UIMM sous Denis Gautier-Sauvagnac qui cumulait les fonctions de direction politique, président, et de direction administrative, délégué général), soit une délégation contrôlée (dans les secteurs de la banque, des assurances, du pétrole, de la grande distribution) où le président est soit un permanent sous le contrôle du conseil d'administration, soit un président à mandat court. Cette distribution des prérogatives est considérée comme normale par beaucoup de dirigeants et permanents patronaux, c'est-à-dire une présidence intermittente présente un à deux jours par semaine. Le président devient parfois un professionnel temporaire de la représentation, soit parce qu'il est retraité, soit parce qu'il a délégué la gestion de son entreprise à une personne de confiance. C'est le cas des présidents du CNPF, du Medef et de la CGPME.

Cette présentation de recherches en cours est une incitation à la coopération entre historiens, sociologues et politistes. Le *Dictionnaire historique des patrons français* montre le chemin déjà parcouru en histoire économique et en histoire de la représentation économique, et établit des ponts avec des thématiques que les sciences sociales appréhendent de façon complémentaire. L'un des paradoxes actuels est que l'on connaît désormais mieux l'histoire du patronat et des formes de représentation patronale que la structure actuelle des diverses élites (petites et grandes) économiques : la sociologie de la représentation patronale s'est toutefois enrichie ces dernières années.

La fertilisation croisée qui se poursuit au cours de colloques et de rencontres permet de comparer résultats et boîtes à outils, et incite à penser ces phénomènes dans leurs temporalités.

Espérons que ce comparatisme historique (comprendre les conditions de possibilité et les mutations des actions collectives patronales) puisse aussi se conjuguer avec un autre comparatisme, transversal, et donc, en retour, informer aussi la sociologie de l'action collective des classes populaires et moyennes.

*Michel Offerlé, Centre Maurice-Halbwachs.
Enquêtes, terrains, théories (CMH-ETT),
CNRS, 75014, Paris, France.*

Michel Offerlé enseigne la socio-histoire et la sociologie du politique à l'École normale supérieure. Ses recherches actuelles portent sur la socio-histoire du suffrage universel et sur la sociologie des organisations patronales. Il a récemment publié *Sociologie des organisations patronales* (La Découverte, 2009) et dirigé, avec Jacques Lagroye, *Sociologie de l'institution* (Belin, 2011). (offerle@ens.fr)