

Un nouveau paradigme en sociologie du travail ?

Pierre ROLLE

1. Le monde social change à chaque instant. Ses acteurs, les relations qui les constituent, et les frontières du collectif ainsi établi, se transforment sans cesse. Faut-il alors, pour caractériser ces nouveautés, user de nouveaux mots, et inventer des paradigmes sur mesure ? On risque fort, par cette méthode, de ne concevoir que des mutations, c'est-à-dire des changements sans support, dont on renonce d'avance à chercher le sens comme la portée. C'est ainsi, semble-t-il, que l'on a formé cet objet insaisissable, la modernité, qui prétend tout à la fois être le principe, le cadre et le résultat de l'analyse. Adjectif, c'est-à-dire terme référé à un autre par un lien inconnu, le moderne devient substance, et n'admet plus dès lors que de se rapporter à lui-même. Par ce coup de force, l'observation devient explication d'elle-même, la dynamique du social s'abolit dans l'instant, et l'identité absorbe la durée.

On ne se rend apte à reconnaître le nouveau et à le saisir qu'en le situant, de façon évidemment hypothétique, dans des cadres temporels dont on s'obligera à préciser la constance, ou le mouvement spécifique. Faute de cette précaution, on se met en danger d'arbitraire : le changement que l'on croit constater n'est tel qu'à l'égard d'un passé implicite, qu'on se dispense de décrire, et de localiser à son tour dans l'ordre des temps. D'où, à l'occasion, d'insupportables paradoxes. Il est clair, par exemple, que beaucoup de recherches contemporaines en sociologie du travail ne donnent sens à leurs observations qu'en les contrastant avec les situations considérées comme immédiatement antérieures, et donc typiques de l'après-guerre. De ce fait, ces analyses se trouvent démunies devant la résurgence récente de certaines figures de l'emploi qui étaient proscrites, ou réformées, pendant les périodes de reconstruction. Faut-il donc imaginer des régressions, des reculs, des involutions ? Toutes ces conceptions semblent

en toute rigueur impensables et contradictoires avec les postulats même de l'enquête. D'ailleurs, les dispositifs anciens ne réapparaissent pas identiques, mais toujours modifiés, actualisés, de sorte qu'ils ne sont reconnaissables que par conjecture. Par exemple, le travail dans une agence d'intérim ne ressuscite pas trait pour trait l'antique marchandage.

On découvre ainsi la nécessité de réviser les postulats de départ, et d'admettre dorénavant la superposition dans la réalité sociale de multiples durées, des évolutions de rythmes divers dessinant, à travers des figures successives, la permanence relative de tensions et de relations essentielles. On prendra acte du fait qu'aucune expérience ne livre directement la connaissance du collectif, non seulement parce que celui-ci n'a pas de limites, mais encore parce qu'il est, pour l'observateur, nécessairement hétérogène. Le chercheur qui croirait, dans le déroulement de son enquête, se connecter directement sur le temps du social, et saisir forcément une période pertinente, risquerait fort de manquer la plupart des dimensions de l'expérience. Étudier un salarié dans son emploi, par exemple, c'est rencontrer un individu au cours d'un cycle de son existence, au moment où il entre dans une configuration productive constituée par l'entrecroisement de multiples projets, les circuits de l'investissement, les programmes d'un entrepreneur, les initiatives des organisateurs, le développement des techniques... Chaque fait social est situé tout à la fois sur plusieurs paliers et dans des trajectoires temporelles diverses qui s'y trouvent confondues. C'est pourquoi l'on ne peut étudier la réalité collective qu'en utilisant un jeu d'hypothèses coordonnées qui isolent des objets, mettent en place les niveaux, précisent les durées, et, en fin de compte, contribuent à la réflexivité de la recherche en localisant le chercheur lui-même dans cet ensemble. Ces « paradigmes », comme l'on dit, qui visent à confirmer et à développer des cohérences à chaque fois partielles, sont donc forcément multiples, et l'effort du sociologue doit être de les expliciter et de les articuler rationnellement.

2. Relatés à des points différents de l'histoire, les faits observés prendraient des sens disparates. Mais, comme on vient de le voir, c'est par rapport aux institutions créées pendant la crise des années trente et l'après-guerre que l'on juge communément de la nouveauté des procédures d'emploi contemporaines. N'est-ce pas là admettre sans plus d'examen que cette nouvelle phase du capitalisme représentait un développement spontané, découvrant un peu plus de la vérité intemporelle de ce système, et qu'elle préparait un autre progrès, celui dont nous sommes les témoins ?

Or, ces temps auxquels on compare le nôtre ont été, en Europe comme aux États-Unis, ceux de la reconstruction et d'un développement concerté. On y a vu s'élaborer des politiques nationales plus ou moins protectionnistes, dont le but était de régulariser et d'accélérer l'industrialisation des différents pays, en même temps que préparer des guerres, ou à en réparer les dégâts. Les gouvernements cherchaient à faciliter le transfert d'une grande partie de la population agricole vers la ville, tout en corrigeant les déséquilibres économiques et en tempérant les revendications salariales que produisait la relative pénurie de main-d'œuvre industrielle. On a fondé alors des organismes d'éducation, et mis en branle des procédures par lesquelles l'ensemble des employeurs s'engageait à reconnaître et à rémunérer les connaissances et les qualifications de leurs employés, selon des règles et des barèmes négociés collectivement. Parallèlement, les États ont institué, pour participer à cette régulation, des partenaires syndicaux investis du droit de décider pour l'ensemble des travailleurs. Dans ce dispositif, l'entreprise devint l'organe premier du droit du travail, en tant que partie au contrat d'embauche, en même temps que le relais des décisions économiques du gouvernement, en tant qu'elle produit, investit, et distribue du revenu. Opérateur juridique exclusif, accordant avec l'emploi le statut de travailleur et d'assuré social, organisateur dernier des tâches, intendant du progrès technique, l'entreprise est ainsi tout à la fois le cadre et l'enjeu des luttes de pouvoir entre les tenants du libéralisme, de l'autogestion et de la planification.

La caractéristique principale de l'époque qui s'achève semble donc être, lorsqu'elle est vue de la nôtre, cette primauté de la volonté collective sur les contraintes du social. Une phase nouvelle de la société industrielle a paru s'ouvrir, qui disciplinait les anciennes régularités marchandes, quand elle ne les transformait pas tout simplement en institutions politiques. Le *New Deal*, les tentatives d'instaurer en divers endroits et sous des formes variées, des États sociaux, les fascismes, et surtout l'expérience soviétique, tout semblait bien annoncer la bureaucratiation du monde que prévoyait Bruno Rizzi. On en venait facilement à oublier que la violence de l'État se dépense à arbitrer entre des intérêts différents, et qu'elle puise donc son énergie primordiale dans des forces économiques qui d'ailleurs le débordent de partout. L'encadrement du salaire pouvait passer pour une invalidation du salariat. Le prix du travail étant arrêté par décret, beaucoup ne voulaient plus y voir un indice marchand, mais seulement un tarif administratif. Les dernières configurations du travail se surimposaient aux précédentes et les dissimulaient. Déconcertés par les disciplines tayloriennes, bien des analystes n'y reconnaissaient plus les

contraintes salariales qui en étaient pourtant le ressort. L'organisation du travail était réputée promouvoir l'autorité de la direction, Taylor était dit instaurer Ford, alors même que c'était Ford qui imposait l'organisateur et lui donnait ses objectifs.

À y regarder de plus près, les paradoxes abondent, dès que l'on cherche à utiliser les modèles tirés de ces expériences historiques comme des théories du capitalisme. Où est l'élément, où est l'ensemble ? On prescrivait aux entreprises de s'adapter au progrès, dont par ailleurs elles étaient déclarées le moteur. L'économie nationale était tour à tour considérée comme la somme des entreprises privées, ou comme la société singulière qu'elles constituent ensemble. Dans quel territoire commun, dans quels cadres collectifs, jouent en fin de compte les mécanismes qu'énumèrent tant les économistes que les sociologues ? La totalité du salariat est réunie dans les diverses institutions de l'État, mais c'est pour débattre de règles de rémunération et de statuts qui la divisent en catégories de qualification et suscitent d'insolubles luttes internes. Tout ceci s'exprimant, se discutant, se décidant à l'intérieur de la nation, alors même que les nations s'affrontaient d'un bout à l'autre de la planète. Le capitalisme était déjà, en effet, comme il l'est depuis le début, un système de production universel. Qui peut croire que ce que l'on appelle la globalisation est une tendance propre à notre temps ? Les guerres du XX^e siècle n'étaient mondiales que parce que les échanges l'étaient déjà. Elles éclataient pour trancher des tensions nées, antérieurement, du partage du globe entre les puissances coloniales. Le protectionnisme, les régimes autoritaires, comme les initiatives militaires, étaient d'abord des procédures plus ou moins obliques utilisées par différents pays pour se protéger des grands courants internationaux, ou pour y prendre place de manière profitable...

L'analyse du travail classique, correspondant à ces partis pris, restait fixée sur l'entreprise, et même, bien souvent, se concentrait sur l'atelier de production, dont les autres services semblaient n'être que des projections, des auxiliaires ou des annexes. Ce cadrage dissimulait le fait que les régularités et les proportions décrites de ce point de vue étaient, dans une certaine mesure, le résultat de mécanismes extérieurs à cette enceinte. Les conflits salariaux, les politiques d'industrialisation accélérée, les mises sous tutelle de pays colonisés, les planifications économiques qui préparaient les guerres, tous ces phénomènes restaient invisibles au chercheur. Le paradigme ainsi obtenu induisait en conséquence à une certaine naturalisation du travail. Son principe premier stipulait que les formes juridiques qui enserrant le travail ne visent qu'à reconnaître la nécessité de l'acte lui-même, à expliciter l'échelle des exigences et des aptitudes qui

lui correspond, et à en développer les conditions et les effets dans l'espace social. Le statut, le salaire, l'autonomie du travailleur varient ensemble, et mesurent sa capacité à effectuer les opérations caractéristiques de sa profession. L'activité visible déployée par l'individu dans son poste est donc l'élément originel de toute cette analyse : la formation ne vise par exemple qu'à en préparer l'exécution, et n'acquiert de valeur que dans cet accomplissement. Le fractionnement de cette activité se traduit par sa dégradation, le « travail en miettes » est forcément subalterne, aliéné, déqualifié.

L'organisation de l'entreprise, remarque-t-on, s'efforce précisément de déprécier le service du salarié en jouant de cette régularité, et pousse à son extrême la division du travail capitaliste. Elle s'aide de la technique, et surtout de la machine-outil, ouvrier mécanique qui, reprenant à son compte certaines opérations du poste, appauvrit la tâche de l'ouvrier humain. L'objectif du sociologue, dans un tel paradigme, se définit par opposition à celui de la bureaucratie directoriale. Le chercheur s'attache à montrer que la formalisation des emplois, lorsqu'elle est pratiquée dans le but de diminuer les rémunérations, néglige celles des qualités du travailleur qui ne sont pas explicitées ou certifiées par des règles connues. Il rappelle surtout que chaque salarié est un sujet vivant, qui ne se contente pas de posséder des expériences et des connaissances, mais agit pour les mettre en œuvre, les appliquer aux situations concrètes qu'il rencontre, et de ce fait les accroît perpétuellement. Ces initiatives et ces engagements ne peuvent être justement reconnus par le formalisme juridique et inclus dans le système de la qualification. Les bureaucrates capitalistes refusent de voir que la production serait impossible si les salariés n'agissaient pas spontanément comme des membres de droit de l'institution, et donc ne pratiquaient pas d'eux-mêmes la participation à l'entreprise qu'on leur refuse officiellement. Il revient donc au sociologue de rappeler que le problème des sociétés modernes ne se résoudra que par cette reconnaissance, seule mesure qui abolisse la distance séculairement instaurée entre le travailleur et son travail.

Les régularités et les implications que l'on vient de décrire, unifiées par un projet progressiste, constituaient un paradigme d'étude relativement efficace, mais réduit à l'entreprise, et soumis aux durées quotidiennes que l'on y observe, celle de l'emploi, de la production, de l'investissement. Si elle sort de ce cadre, la recherche se heurte vite à des apories : la qualification diminue-t-elle effectivement, lorsque le niveau de connaissance s'accroît chez les salariés depuis plus d'un siècle ? Le marché du travail n'est-il que le territoire frayé par les déplacements des travailleurs entre les postes, l'abondance ou la rareté des offres d'emplois n'ayant aucun

effet sur la valeur des prestations de travail ? Y a-t-il sens à soutenir que l'échelonnement des statuts et des rémunérations répond à la hiérarchie des gestes de travail, quand cette hiérarchie ne peut être établie que par les salaires réellement perçus ? Que penser de la règle selon laquelle le fractionnement du travail entraîne sa dévaluation, s'il existe des spécialisations fortement recherchées et rémunérées ? On ne surmontera ces difficultés qu'en sortant des cadres traditionnels de la sociologie, pour analyser les mécanismes qui forment et transforment d'un même mouvement les travaux et les entreprises.

3. On peut se demander si la discipline n'a pas tendu elle-même le piège ou se sont pris bien des chercheurs d'aujourd'hui, obligés de conclure que le travailleur réinvestit le travail lorsque l'affectation de l'un à l'autre, observée dans l'entreprise, devient instable.

Dès lors qu'elle opposait la richesse du comportement à la rigidité des organisations et à la simplicité des formalismes industriels, la sociologie se mettait en danger de prendre pour une réconciliation tout affaiblissement éventuel des dispositifs juridiques qui encadraient l'acte de travail. La polyactivité, telle qu'elle se développe de nos jours, ne peut-elle être vue comme un échec de la division du travail, et donc comme l'amorce d'un retour de l'ouvrier professionnel ? La disparition des échelles de qualification et des promotions réglées n'offre-t-elle pas à l'employé l'occasion de s'initier à la réalité complète de la production, et peut-être de s'y intégrer ? Lorsqu'il agit sans directives précises, et ignore les critères par lesquels il sera évalué, le salarié d'aujourd'hui, dit-on, doit s'impliquer lui-même dans la tâche, et semble ainsi réaliser l'utopie sociologique si souvent répétée du travailleur totalement et librement actif.

L'enjeu de ce débat est de taille. On ne peut oublier que la sociologie du travail est née après la seconde guerre mondiale avec le souci congénital de comprendre comment le mouvement ouvrier avait été défait dans les pays fascistes, et avec lui le régime parlementaire. Peut-on attendre de salariés, réduits à la passivité et à l'indifférence, qu'ils se mobilisent pour défendre dans la nation une démocratie dont ils ne peuvent jouir dans leur entreprise ? Sans doute revient-il aux politiques de trouver la formule qui dénouera définitivement cette question. À eux de décider s'il faut forcer la réconciliation des classes sociales, ou renverser le pouvoir du capital, ou fondre les diverses catégories de l'entreprise en les associant toutes à sa gestion. Le sociologue rappelle seulement que l'on ne préviendra le retour des despotismes et des violences qu'ils provoquent que si l'on restaure l'autonomie et l'initiative du travailleur dans l'institution de travail.

En quoi consiste en fin de compte cette solution déclarée nécessaire par les analystes de l'après-guerre ? Il s'agit de prendre au sérieux le principe d'individualisme que le régime prétend incarner, et d'abord de donner un sens plein au contrat de travail, qui est réputé passé entre deux sujets libres, alors que le salarié est démuné de ressources et de droit, et obligé par conséquent de se conformer à la loi de la direction. L'économie décrit l'exploitation ; la sociologie sera la science de l'émancipation. L'échange, les valeurs du travail selon ses qualifications, celles de la production, l'engagement du travailleur, seront justes, et par conséquent efficaces, lorsque la puissance du capital sera utilisée et contrôlée par l'État social. Les sociologues imaginent une économie plus efficace que celle des économistes, un système qu'ils pensent irréfutable, où les travailleurs, devenus partie prenante de l'entreprise, s'y emploieraient plus efficacement, où les conflits disparaîtraient en même temps que l'inégalité et la subordination.

Ce faisant, les chercheurs n'opposent à l'État capitaliste rien d'autre que l'image magnifiée que cet État publie de lui-même. Croyant réfuter l'économie politique classique, et ignorant les ambiguïtés qui paralysent cette discipline, bien des sociologues du travail ne prétendent en fait à rien d'autre qu'à l'accomplir. La plupart des auteurs qui se réclamaient de Marx, ou plutôt d'un prétendu « marxisme », n'échappaient pas à ces illusions. Ils ne voyaient dans leur doctrine qu'un moyen de répondre aux mêmes questions, la valeur fondant le prix réel du travail et du produit, et la plus-value mesurant l'inégalité des échanges.

4. L'objectif que se donnaient les premiers sociologues du travail dépassait les limites de temps et d'objet qui fixaient l'efficacité du paradigme. Ainsi se révèle une contradiction essentielle. Critiquant le formalisme bureaucratique en vigueur dans les entreprises, l'analyste nous laissait espérer l'avènement d'une organisation du travail paradoxale, où l'activité concrète serait à la fois reconnue en tant que telle, et en même temps objet de débats et de décisions collectives. Mais comment concevoir une qualification, ou des directives, ou une ordonnance, c'est-à-dire des marques ou des indices, qui épouseraient la totalité vivante du comportement ? La tension de la pratique et du symbolique est celle de deux instances, et en conséquence ne peut se résoudre, l'expression n'épuisant jamais le réel, le social n'englobant le particulier qu'en l'interprétant, le travail concerté redéfinissant la tâche individuelle lorsqu'il intègre celle-ci dans un projet.

Plus largement, les sociologues du travail, collaborant à l'instauration de l'État social, ont ignoré les difficultés et même la contradiction qui

s'instaurent lorsqu'on entreprend, dans un système démocratique, et pour sauver ce système, de légiférer sur l'activité de travail. Cette antinomie est certes communément ignorée et souvent noyée dans les passions politiques confuses de notre époque. On peut penser pourtant qu'elle donne la clé des convulsions qui ont agité au cours du XX^e siècle toutes les nations développées, et s'étendent aujourd'hui à l'ensemble de la planète.

La démocratie, système de gouvernement où les citoyens sont également admis à participer à l'élaboration des lois, fonctionne en édictant des règles universelles. Le souverain fixe des conditions aux contrats que les individus passent entre eux, et fait respecter l'application de tels accords, mais n'intervient pas dans leurs dispositions concrètes. S'il s'y risquait, l'État privilégierait certains intérêts aux dépens des autres, et mettrait en danger le consensus premier qui le fonde. On se souvient que les régimes représentatifs se sont constitués historiquement lorsque les États ont renoncé à fixer les statuts et les droits économiques de leurs membres, et à réglementer les situations particulières. D'où cette antinomie, qui tourmente toutes les démocraties, et qui en a peut-être conduit certaines à leur perte : la politique économique, et plus encore le droit du travail, sont des fonctions inéluçables de l'État, mais qui ne s'exercent qu'en outrageant son essence. On ne peut imaginer un État qui se refuse à légiférer dans le domaine de l'emploi et à instaurer une forme quelconque de salaire social ; mais on ne peut non plus observer un droit du travail qui soit autre chose qu'un recueil de préceptes locaux, toujours révisables, et qu'aucun principe intangible, inscrit dans la constitution nationale, soit susceptible d'unifier.

Ces contradictions indiquent-elles la nécessité où nous nous trouvons d'envisager un dialogue sans fin, et toujours périlleux, à l'intérieur de notre système ? Ou bien nous conduisent-elles à concevoir un régime économique tout différent ? Il convenait, selon les sociologues de ce temps, de laisser l'histoire lever cette antinomie, si c'en était une. Pouvons-nous, aujourd'hui, partager encore leur détachement ?

5. Si la construction de paradigmes peut être une méthode efficace, c'est dans la mesure où cette formule, au contraire d'une typologie, ou d'un schématisme, ne prétend pas saisir directement un objet, ni en donner une représentation plus fidèle que toutes les autres. La démarche suppose seulement une cohérence partielle qui chevauche de manière originale les différents niveaux de l'expérience et isole elle-même ses corrélats. Il serait donc erroné de supposer que la difficulté d'appliquer un paradigme conduit aussitôt à le remplacer par un autre, qui aurait les mêmes dimensions et la même visée.

Bien des évolutions contemporaines du travail, qui ne semblent pas entrer dans les cadres de la sociologie classique, traduisent sans doute moins des transmutations du modèle lui-même qu'une altération des conditions que ce modèle supposait à son origine, et intégrait implicitement. Il en est sans doute ainsi du prétendu individualisme¹ qui, selon certains auteurs, se serait emparé des travailleurs, à la suite d'une mutation spontanée de la culture selon les uns, ou d'un progrès ultime de la conscience collective selon les autres. Or, il est de fait que, dans notre système, les équipes de travail ont de tout temps été constituées à partir d'embauches individuelles, décidées par les employeurs. Cependant, tant que le nombre de postes offerts est resté supérieur à celui des travailleurs qualifiés qui pouvaient les tenir, les salariés réunis en collectifs possédaient une force de négociation qu'ils consolidaient encore en interdisant entre eux toute concurrence éventuelle, grâce à des règles d'emploi communes. Lorsque la situation s'inverse et que la compétition des individus autour des postes offerts s'accroît, le groupe des travailleurs devient incapable d'influer sur les clauses des contrats individuels, et se fragmente. L'employeur doit choisir entre les multiples candidats en élaborant des critères supplémentaires à ceux de la qualification, et en imposant des compétences et des performances plus spécifiques. Le type d'administration de la main-d'œuvre qui s'établit ainsi rompt avec les spécialisations, les échelles de promotion, les apprentissages traditionnels, et favorise les adaptations et les reconversions personnelles. Le sens que prendront dans l'avenir ces nouvelles procédures dépendra évidemment des acteurs sociaux qui les animeront, et des objectifs qu'ils se donneront. Pour l'heure, « la gestion par les compétences » contribue surtout à accroître la liberté d'action des employeurs. Il est probable que, sous ses formes actuelles, elle n'est praticable que dans des situations où l'offre de travail est surabondante, et que l'individualisme que l'on prétend être à son origine traduit d'abord l'isolement du salarié devenu rival de tous les autres.

Peut-être ces phénomènes, ainsi que les procédures qui les ont fait naître, se résorberaient-ils, si la situation économique redevenait favorable aux travailleurs. Comment en décider ? Par construction, les expériences recueillies au moyen du paradigme ne peuvent indiquer s'il faut modifier celui-ci, l'élargir, ou le remplacer. Sans doute sera-t-il nécessaire de localiser et de reconnaître les conditions extérieures qui commandent l'efficacité de la méthode, conditions que l'on devra peut-être inclure dans un jeu d'hypothèses nouvelles, et plus puissantes.

1. Cf. l'article de Gaëtan Flocco dans ce numéro.

Dans quel cadre peut-on par exemple décrire les métamorphoses que subissent aujourd'hui, dans nos pays tout au moins, les formes traditionnelles du salariat ? On constate l'accroissement des emplois à temps partiel, des embauches par le biais des agences d'intérim ou des regroupements d'employeurs, c'est-à-dire la diffusion de modes d'activité qui ne respectent plus l'ordonnance séculaire de la journée et de la semaine de travail, mais la subordonnent dorénavant aux périodes définies par l'entreprise. Il s'agit, bien clairement, d'une dégradation des procédures longtemps admises et longuement négociées où les cycles d'activité, de formation et de loisir des travailleurs, ainsi que l'évolution de leurs besoins tout au long de l'existence, se réalisaient silencieusement au cours d'une vie professionnelle réglée. Mais peut-on se contenter d'interpréter ces changements comme de simples altérations du modèle classique, et donc comme l'une des variantes que ce modèle autorise ? Par bien des aspects, les formes nouvelles d'occupation démentent ce schéma. Si, communément, les emplois instables sont imposés aux salariés les plus fragiles, femmes, travailleurs peu qualifiés ou immigrés, certains sont revendiqués par des personnes pourvues de compétences rares, intervenant à un moment précis d'une opération. Sous des procédures diverses, et avec des résultats à coup sûr dissemblables, un principe en partie nouveau s'établit, selon lequel la participation à un projet n'implique plus l'octroi d'un quelconque statut dans l'entreprise qui poursuit ce projet.

6. La position de l'expert, convoqué à grands frais pour assurer et garantir un programme particulier, correspond évidemment à l'accroissement énorme des connaissances exigées par certaines opérations industrielles. Elle s'affirme pourtant à travers des formes qui ne lui sont pas spécifiques, et peut-être même tendent à devenir communes. On est par conséquent en droit de douter que le développement des sciences et des techniques de la production conduise par lui-même à une refonte du système économique qui nous régit, à un « capitalisme cognitif » où les travailleurs, de plus en plus compétents, échapperaient de ce fait au contrôle des administratifs, et pourraient négocier une participation véritable.

Sans doute, si l'on admet que les procédés tayloriens de naguère représentaient l'étape ultime du « capitalisme industriel », et qu'ils avaient pour objectif premier de réduire les connaissances propres des opérateurs, on devra conclure que les modes actuels de gestion des entreprises représentent une mutation. Mais n'est-ce pas là se tromper tant sur la portée des méthodes tayloriennes, qui n'ont jamais concerné qu'une minorité des salariés, que sur leur signification ? Si les techniques de la prétendue « Organisation scientifique du travail » ont attaqué les pratiques et les

habiletés traditionnelles des ouvriers, il était sans doute question moins de les déposséder de leurs acquis que de remplacer celui-ci par des connaissances explicites, facilement transmises et multipliées. Il est vrai que ce transfert revient à confier le développement des savoirs professionnels à d'autres corporations, administratifs et techniciens, œuvrant à l'intérieur de programmes dirigés par un entrepreneur. La science, comme la machine, s'offre désormais à l'usage commun, mais n'est accessible à chacun que sous condition d'apprentissage, de soumission au salariat, ou d'investissement. La socialisation, dans le capitalisme, passe normalement par l'expropriation.

La subordination du travailleur traduit d'abord son incapacité sociale, qui ne prend pas nécessairement la forme d'un assujettissement personnel et continu. Les entreprises abandonnent aisément l'encadrement disciplinaire du travail, qui entraîne des coûts et suscite des frustrations. Lorsqu'elles le peuvent, elles font volontiers place à l'engagement du personnel, c'est-à-dire aux normes et aux règles transmises par les formateurs et affinées par l'opérateur lui-même. L'autonomie du salarié n'est pas combattue en elle-même, parce qu'elle ne lui permet en aucune manière de renverser la hiérarchie de la firme. À l'inverse, cette liberté, loin de s'opposer à l'organisation autoritaire du travail, devient l'un de ses rouages, lorsqu'elle s'emploie tout entière à en appliquer les consignes, et par là même à les perfectionner.

L'indépendance relative de tout opérateur dans son poste est ainsi prévue et mesurée. Il n'est pas besoin d'identifier précisément les compétences et les savoirs pour les prescrire. Les diplômes, les témoignages, les résultats connus permettent de les cerner dans une personne, l'offre d'emploi et de salaire de les mobiliser au service de l'employeur. Le travailleur très qualifié n'échappe pas par ce seul fait au contrôle d'une hiérarchie moins compétente que lui-même, et le surcroît de rémunération dont il dispose est évalué, et toujours conditionnel. Le professionnel s'est approprié une science en principe offerte à tous, mais qu'il est avantageux de ne dispenser qu'à quelques-uns. Si donc, dans quelque domaine, des travailleurs scientifiques trop peu nombreux se trouvaient pourvus d'une force de négociation perturbatrice, celle-ci serait facilement attaquée et affaiblie par un simple accroissement des efforts collectifs de formation.

On est donc en droit de penser que l'accroissement des savoirs nécessaires à la tenue des postes ne se réalise pas nécessairement hors de l'ordre directorial, et contre lui, mais aussi bien par lui. L'hypothèse d'un « capitalisme cognitif » paraît forgée par des analystes qui, observant les transformations bien réelles de l'exercice du travail, ont cru pouvoir les

interpréter à partir des anciens paradigmes. Selon cette schématisation, on l'a vu, le desserrement des contraintes pesant sur un salarié signifiait forcément l'accroissement des compétences de celui-ci, et l'amélioration de son statut administratif. L'autonomie du travailleur dans sa tâche varie directement avec sa qualification, et cette connexion peut, dans la théorie, s'étendre indéfiniment, jusqu'à une émancipation complète. En toute rigueur, pourtant, une telle régularité ne joue qu'à l'intérieur d'un même poste : un manœuvre peut avoir, dans sa fonction, plus d'aisance qu'un technicien dans la sienne, sans que la hiérarchie entre eux soit pour autant modifiée. Cette limitation admise, on vérifiait le plus souvent que le salaire, la position administrative, la carrière du travailleur, étaient effectivement accordés à la difficulté de sa tâche, et à la capacité qu'il manifestait de satisfaire à ses exigences. D'où l'attention exclusive longtemps portée aux gestes et aux conditions du travail concret, et à tous les facteurs, évidemment hétérogènes, mais convergents sur ce point, qui pouvaient les modifier, que ce soit l'évolution des techniques, les procédés de rationalisation, les législations nationales ou les règles conventionnelles.

On a des raisons de croire que les défaillances de plus en plus fréquentes des interprétations jusqu'à présent avérées obligent à concevoir une démarche de recherche inédite, attachée à des objets jusqu'à présent négligés. Cette analyse renouvelée ne s'enfermera plus dans l'entreprise, considérée longtemps comme l'élément primordial de l'économie, et le cadre indépassable de chaque enquête. On ne peut se contenter plus longtemps de postuler une loi préalable à toute explication, celle de la division du travail, qui disjoindrait et recomposerait obscurément on ne sait quelle masse, et intéresserait en même temps les tâches concrètes, et les hommes qui leur sont affectés. La sociologie tendait à se borner à la description des arrangements internes que se donnait l'entreprise, et à celle des apprentissages et des adaptations par lesquels les individus s'insèrent dans les postes ainsi créés. Il faudra désormais examiner l'hypothèse selon laquelle le poste et l'entreprise, loin d'être des présupposés de l'analyse, doivent en devenir les objets essentiels, dans la mesure où ils sont les organes du mécanisme d'ensemble par lequel l'activité des membres du collectif est assujettie à la production de ce collectif, c'est-à-dire à la reconstitution de son milieu, de ses instruments, de ses structures, et donc, en fin de compte, de ses membres eux-mêmes.

7. Est-ce à dire que l'énorme accumulation des savoirs productifs ne s'accompagne pas de changements dans les structures de l'emploi social ? Tout au contraire : mais les transformations les plus significatives ne peuvent, semble-t-il, être détectées, ni comprises, à partir du paradigme tradi-

tionnel qui ne met en avant que les mutations observables de la tâche. Qu'est-ce, en fin de compte, que le travail ? L'activité de l'individu requise et définie dans des rapports spécifiques. Le travail n'a pas de forme propre, il n'a de réalité que dans son exercice, et ne peut être saisi que par le biais des institutions qu'il anime. Pour autant, il ne se confond pas avec son statut momentané, et ne se naturalise pas une fois pour toutes : chaque figure de la production est comparée aux autres, chaque institution est soumise à des exigences supérieures, et mise en danger par des normes qui expriment la contrainte sociale par elle-même. Le travail comme impératif d'ensemble se réalise dans des institutions et des opérations qu'il menace d'invalider à tout moment, l'abstrait attaque perpétuellement le concret.

Dans ces espaces en mouvement, on devra apprendre à identifier des étagements de relations qui échappent aux formalismes habituels, ceux des sociologues comme ceux des administratifs. Par exemple, l'activité du consultant, de l'expert, du conseiller, s'exerce dans une entreprise dont il n'est pas membre. Il est alors le représentant d'une collectivité inconnue du code du travail, mais bien réelle cependant, qui contrôle, affine et certifie ses compétences et ses talents, collectivité réalisée par la collaboration et la concurrence des hommes du métier, et incluant le plus souvent un réseau d'universitaires. L'observation des interférences, et même des synergies, qui s'opèrent de nos jours entre les entreprises commerciales et les instituts scientifiques², nous rapproche peut-être encore plus des tensions fondamentales de notre époque. Pour utiliser un personnel disparate, la firme, ou la conjonction d'organismes réunis pour l'occasion, qui veut associer les actions de recherche et celles de la fabrication, doit abandonner les modes de gestion et d'évaluation propres aux unités de départ. Employé dans la sphère marchande, le chercheur, formé au sein de l'université et continuant à s'y référer, poursuit entre public et privé une trajectoire originale, motivée et confirmée en même temps dans des univers indépendants.

Sans doute, de telles expériences sont encore relativement rares. Organisées par des conventions précises, elles peuvent encore passer pour des altérations limitées des anciens modèles de production. Est-ce si sûr cependant ? Ne s'agit-il pas des prémices d'un nouveau processus social qui appréhenderait et répartirait de tout autre manière les temps des individus entre les apprentissages, l'expérimentation, les projets, les collaborations, sans s'embarrasser plus longtemps des anciennes procédures et des institutions formalisées ? La collaboration croissante des grandes firmes à

2. Cf. L'article de Caroline Lanciano-Morandat dans ce numéro.

la recherche publique, ressentie comme un asservissement par les chercheurs, représente aussi une socialisation, évidemment partielle et contradictoire, des activités de production. Bien d'autres événements, des législations superposées, locales, professionnelles ou universelles, comme des prises de participation étatiques et des normalisations conditionnelles, sans compter des conflits d'intérêts portés par des régions, des nations ou des ligues internationales, jusqu'à la guerre parfois, nous montrent l'enchevêtrement grandissant du public et du privé.

Il nous est difficile de mesurer la portée de ce mouvement d'ensemble, accoutumés que nous sommes à opposer la sphère des échanges, désignée comme société civile, et celle du pouvoir, bien que cette distinction ait en fait été souvent mouvante, et toujours incertaine. Peut-être n'osons-nous pas imaginer les bouleversements qu'apporterait dans notre ordre social la confusion des activités d'innovation et de celles de fabrication. En effet, ce nouveau système économique exigerait des équilibres entre de multiples projets, distribués selon des durées incomparables avec la synchronie des échanges et les cycles de l'investissement, et agencés par des agents collectifs et des organismes que nous ne pouvons encore imaginer.

Une telle mutation, qui mettrait à bas la plupart des institutions de travail que nous connaissons actuellement, a-t-elle une chance de se réaliser ? Il est trop tôt sans doute pour en décider. On se rappellera seulement que les innovations expérimentées au cours de l'histoire industrielle, comme le contrat de travail, la recombinaison des tâches, la socialisation partielle de la formation et du salaire, ont été irréversibles, dès lors qu'elles ont eu comme résultat un usage plus précis et plus efficace de l'activité humaine, et l'on remarquera que ce but est précisément celui que visent les formes d'emploi contemporaines, et singulièrement celles qui cherchent à jumeler l'initiative scientifique et l'accomplissement des tâches normées.

8. Le paradigme historique de la sociologie du travail nous a entraînés à penser le travail comme un composant interne de l'entreprise, unité technique, économique et juridique, qui confère à son salarié la totalité de ses déterminants sociaux. Nous sommes par conséquent déconcertés devant les formes d'emploi récentes qui associent à une opération un intervenant extérieur, consultant, expert, intérimaire, saisonnier, qui ne perd pas pour autant son indépendance, ni ne reçoit un statut fixe. S'agit-il de la révélation d'un travail libéré de toute institution, devenu spontanéité créatrice de l'individu ? La notion est contradictoire dans ses termes mêmes. Ou bien l'entreprise se maintient-elle clandestinement, éclatée ou partielle, le but étant alors de refuser par ce biais les prestations du salaire

social ? C'est bien là, évidemment, une des motivations des employeurs. Mais cette observation n'épuise sans doute pas la signification de ces changements. Plus important peut-être est le fait que le travail ne reçoit plus son statut et sa régulation dans les formes traditionnelles. Il faut donc remonter au-delà de la sociologie de l'adaptation, pour concevoir une analyse sociale de l'activité productive. Les organismes qui incarnent le processus par lequel le temps et les capacités des individus sont mobilisés devraient y être examinés dans leur fonction, leur articulation et leur mouvement. L'entreprise, telle qu'elle est définie par le droit commercial, n'est que l'une de ces institutions. Elle ne sera plus le cadre unique de l'analyse, mais l'un de ses objets.

L'espace social où jouent ces mécanismes était abandonné par l'analyse classique à des forces primordiales dont on pouvait seulement constater la puissance : le progrès, par exemple, qui déroule l'histoire, l'évolution technique, que l'on ne peut localiser ni à l'intérieur de la société, ni à son extérieur, la division du travail, qui marque les périodes successives du capitalisme. La loi de la valeur est-elle du même ordre ? Elle vise pourtant à incorporer l'activité de l'individu dans la totalité des échanges, et récuse l'opposition de l'instantané et du diachronique, comme celle du local et du général. Mais elle n'opère cette reconstitution que confusément, et indique en conséquence une série de problèmes plutôt qu'elle ne les résout. Elle ne prend de sens que lorsqu'on l'utilise, dans une tout autre perspective, pour analyser précisément l'ensemble du système social se constituant sous la contrainte des économies de temps. Si, comme c'est le cas dans beaucoup des versions que l'on en a données, elle ne permet pas de comprendre comment les fonctions de la production se fixent, se coagulent en ateliers, en fermes, en laboratoires, et se reproduisent par la formation et la législation, si elle ne joue qu'une fois les opérations déjà distribuées en poses, et les travailleurs répartis dans les emplois, la loi de la valeur n'est que l'une des doctrines de la formation des prix, et des plus obscures.

Pour faire apparaître et inventorier les espaces communs que les oppositions reçues, celle du macrosociologique et de l'empirique, par exemple, laissent échapper, il faudra à coup sûr ignorer les cloisonnements universitaires bâtis entre les disciplines, et isoler les tensions entre l'abstrait et le concret qui façonnent à tout moment le collectif. Ce programme semblera-t-il ambitieux ? Il est pourtant inéluctable. Les territoires qu'il s'agit d'inventorier sont déjà bien connus des chercheurs. C'est d'en vérifier les limites et d'en mesurer l'importance dont il est désormais question. Suffit-il d'admettre que, dans ces espaces prétendument structurés par les lois

de l'histoire et de l'économie, le sociologue observe seulement se déployer et se projeter des problèmes identifiés d'avance comme nés dans les situations concrètes ? Et, par exemple, des politiques et des réglementations discontinues qui, en dernier ressort, visent à résoudre des conflits d'atelier ? Il est vrai que, dans bien des cas, le social se montre comme le résultat d'une construction. Les conventions collectives formulent des accords qui ont été passés entre des représentants de diverses classes, réunis par le gouvernement à l'occasion d'un conflit le plus souvent né dans une usine. La législation sociale enregistre les résultats de décisions étatiques successives qu'on identifie et restitue sans difficulté. Les institutions d'éducation nationale se sont développées à partir d'impulsions politiques, et gardent encore la trace des programmes partisans au sein desquels elles ont été modelées.

Pourtant, on risque ainsi d'être dupe d'une erreur de perspective. Retranchant les circonstances singulières au cours desquelles elles sont apparues, il arrive que l'on néglige les exigences collectives que ces diverses institutions satisfaisaient. Pourtant, dans le domaine du travail plus qu'ailleurs peut-être, on ne peut s'enfermer dans les dilemmes rebattus de la structure et de l'événement, du nécessaire et du fortuit, de l'originel et du construit, de l'individuel et du social. Les règles, les codifications et les arbitrages que l'on aura à connaître seront à la fois circonstanciels et obligatoires. Les rapports particuliers ne sont possibles que parce qu'ils obéissent à un modèle général : on ne produit de marchandises que pour les échanger contre d'autres, on ne projette une entreprise que parce qu'on est assuré d'avance de trouver des personnes forcées de s'y employer, la monnaie du salaire implique celle de l'investissement et est incluse depuis bien longtemps dans les calculs des financiers.

On constate facilement l'impossibilité où nous nous trouvons de discerner, parmi les multiples sujets inclus dans l'analyse, certains qui seraient des collectifs homogènes, ou d'autres qui ne seraient que des individus. Le contrat de travail, par exemple, lie personnellement le salarié à un entrepreneur qui est l'unique maître de son emploi. Mais cet entrepreneur n'est pas pour autant inconditionnellement tenu de répondre des dangers encourus sur le poste qu'il a pourtant imposé : le groupe des employeurs peut se substituer à lui dans le cas d'un accident. Ce même entrepreneur est, par ailleurs, partie prenante dans des politiques nationales de formation, et se soumet à des conventions collectives qui dirigent la reconnaissance et l'affectation des travailleurs qualifiés. Dans chacune des relations où on l'observe, il faudra préciser quel sujet est véritablement concerné.

On ne propose au sociologue rien d'autre que de reprendre l'inventaire de son domaine, en faisant apparaître ce que cachent les découpages traditionnels. C'est dans les espaces ainsi découverts que le travailleur est conduit et préparé à occuper le poste, et que le poste se différencie pour le travailleur, avant même que leur rencontre ne se réalise dans l'entreprise : deux mouvements qui ne semblent indéchiffrables que parce qu'ils sont pensés comme indépendants, la division du travail d'un côté, la sujétion du travailleur de l'autre.

Dira-t-on que, de nos jours, ces territoires publics ne sont plus que des interstices subsistant entre les firmes, et qu'ils sont de moins en moins balisés et contrôlés ? On devrait alors exclure du nouveau paradigme d'analyse du travail que nous recherchons la considération des anciens équilibres économiques, des garanties professionnelles et des solidarités citoyennes, en cette période où toutes les interventions étatiques s'affaiblissent. Ces thèses sont à présent bien connues. Elles ne semblent cependant ni fondées sur des éléments d'observation probants, ni justifiables par une analyse rigoureuse. Certes, dans bien des cas, les interpositions des gouvernants dans les rapports de travail, sous leur forme habituelle tout au moins, se raréfient. Ce retrait, on l'a vu, conduit à retirer à l'entreprise une partie de son rôle juridique, tout en renforçant l'autorité locale de l'entrepreneur. Mais rien ne nous oblige à voir dans une telle contraction le signe d'un progrès paisible, spontané, et les prémices d'un ordre social plus homogène. L'invalidation graduelle des mécanismes qui assuraient une gestion nationale de la force de travail affaiblit le consensus établi entre les classes, et met en danger dans toutes les démocraties les élites politiques reconnues. Tout porte à croire que ces évolutions sont le résultat d'une violence. Les États sont obligés de se réformer à cause de leur rivalité grandissante, et les diverses régulations se défont l'une contre l'autre au cours des conflits par lesquels se constitue peu à peu la société mondiale. Société qui sera forcément autre chose que la projection sur la planète des institutions qui composent aujourd'hui encore le modèle des sociétés nationales.

La régression de certaines tutelles gouvernementales est d'ailleurs contrebalancée par l'accroissement d'initiatives de nature différente, et par exemple des programmes industriels ou des investissements de recherche, quand ce ne sont pas des engagements dans des conflits d'intérêts plus ou moins ouverts repris par des nations. La perte de certaines garanties est quelquefois compensée par d'autres, ou corrigée par des mesures prises à un niveau supérieur, l'Europe, par exemple. La standardisation des méthodes, des connaissances, des techniques, des hommes, s'impose sous nos

yeux par des décisions planétaires, lorsqu'elle ne se répand pas spontanément par le simple dynamisme des échanges. Le social, de moins en moins distingué du privé, on l'a vu, ne régresse donc pas au profit de ce dernier. Les équivoques en la matière naissent du fait que ses fonctions ne sont plus toutes exercées ou coordonnées par cette institution tant inventoriée, célébrée, dénoncée, qu'est l'État national, conjonction si traditionnelle d'une unité économique relative, d'une législation, d'une histoire et d'un pouvoir suprême, qu'elle semblait devenue une réalité naturelle.

9. Que signifie cette permanence ? Il faut y regarder de plus près. Le régime économique et social qui est le nôtre reproduit évidemment ses propres structures, comme le faisaient tous ses prédécesseurs, mais n'impose, pour ce faire, ni la permanence des territoires, ni l'hérédité des situations personnelles. Le capitalisme met à l'épreuve les propriétés de la terre et des objets comme les capacités humaines, et fait dépendre l'existence de chacun de l'usage qu'il fait de ces ressources. Délógés de leur habitat, de leur corporation, de leur statut, les individus parcourent, d'une situation à l'autre, un espace public. Ils ne peuvent être préparés, par un apprentissage interne, à un métier spécifique, mais doivent être entraînés par une formation commune à s'adapter aux postes offerts. Leur comportement échappe forcément aux coutumes locales ou professionnelles, et doit se plier à des lois générales. En conséquence, la société capitaliste ne se continue et ne se transforme qu'en isolant une sphère de droits, de règles, de contraintes conditionnellement universelles. C'est pourquoi elle distingue le collectif en tant que tel du groupe réel, et confie à une bureaucratie d'État, c'est-à-dire à une corporation spécifique, la gérance de ce projet inaccessible qu'est l'intérêt général. Ce paradoxe, on le sait, a été repéré et analysé par de multiples observateurs, depuis Hobbes jusqu'à Hegel.

Il se développe aujourd'hui encore, sous des formes sans doute plus obscures il est vrai. La nécessité de préserver l'abstrait, l'hypothétique, c'est-à-dire tout à la fois la capacité d'adaptation des individus et les possibilités de transformation du système, s'affirme quotidiennement à travers l'instauration d'appareillages collectifs, la formation, le salaire social, ou le droit du travail. Cet outillage institutionnel était maintenu par des mutuelles, des assurances, des solidarités plus ou moins forcées, combinées par les États, et financées par l'impôt en même temps que par des cotisations volontaires. Il est entretenu aujourd'hui par des pouvoirs multiples qui se superposent et s'opposent les uns aux autres, à l'intérieur des nations ou entre elles, sans qu'un ordre quelconque s'annonce encore à travers des conflits de plus en plus violents.

La concurrence des États se résout et se relance par la redistribution entre eux de leurs fonctions traditionnelles. Si elle recouvre des contenus en partie différenciés, la forme État ne s'en maintient pas moins. La constitution d'une société mondiale se poursuit, sans que les organes et les normes de ce nouveau régime ne soient encore apparus. D'où les crises successives qui naissent de la déformation monstrueuse que subissent les États nationaux ; lesquels s'efforcent paradoxalement de se maintenir, tout en devenant universels.

On peut ainsi espérer comprendre quelque chose des affrontements et des guerres qui déchirent la planète. Certains voudraient que les conflits dont nous sommes les témoins, et sans doute bientôt les acteurs, ne naissent que de la volonté des États, et qu'ils manifestent la rencontre malheureuse de projets politiques incompatibles. D'autres soutiennent que ces hostilités n'expriment que des résistances aveugles à un nouveau progrès, aussi générique et inéluctable que les précédents, qui disqualifie les anciennes structures. Hasard, ou nécessité ? L'analyse des configurations et des relations de travail, et du mouvement qui les modèle, nous fait peut-être échapper à cette antinomie paralysante, en nous obligeant à concevoir des contradictions effectives de la globalisation, contradictions qui ne semblent pas devoir se résoudre de sitôt.

*Laboratoire Dynamiques sociales et recomposition des espaces
(LADYSS) CNRS, Université Paris X*