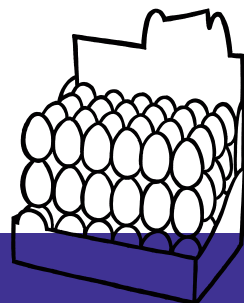


Les Mondes du **Travail**

Semestriel • numéro 15 • nouvelle série • avril 2015



GRAND ENTRETIEN

LAURENT VOGEL Ce que « chercheur en santé au travail » peut signifier...

DOSSIER VARIA

Déplacement ou dilution du lien de subordination? Une analyse des conditions d'organisation et de gestion de la relation d'emploi dans huit grands groupes français transnationaux / **Patriek Dieuaide**

Les relations de travail au sein de l'entreprise transnationale /
Sergio Gonzalèz Begega et Holm-Detlev Köhler

Les nouveaux mouvements syndicaux et sociaux en Europe de l'Est /
Krastu Petkov

Corps épuisés et produits précieux. Le travail des femmes dans une zone économique spéciale de l'industrie électronique en Pologne /
Malgorzata Maciejewska

Enjeux et approche de la rationalisation du travail dans la science contemporaine / **Philippe Brunet**

CONTRE-CHAMP

Croissance des marges et affaiblissement du droit dans le monde du travail au miroir de la sociologie / **Hélène Meynaud**

NOTES DE LECTURE

grand entretien

Laurent Vogel* **Ce que « chercheur en santé au travail » peut signifier ...**

Entretien réalisé par Nathalie Frigul

Laurent Vogel entre au BTS (Bureau technique syndical européen) peu après sa création en 1989. Le BTS a fusionné avec d'autres organismes pour former ETUI en 2005. ETUI est le centre indépendant de recherche et de formation de la Confédération européenne des syndicats (CES), regroupant les organisations syndicales d'Europe et oeuvrant à la défense des intérêts des travailleurs. Laurent Vogel y mène une activité de « chercheur en santé au travail », comme il se définit lui-même, qui l'amène à croiser des disciplines aussi diverses que le droit, la sociologie, l'épidémiologie et à participer à des réseaux institutionnels, professionnels, syndicaux. Dans cet entretien, Laurent Vogel revient sur son engagement professionnel. Celui-ci rencontre des convictions personnelles et des expériences de jeunesse qui ont conforté l'idée selon laquelle l'amélioration des conditions de travail est un processus de luttes et passe aussi par la reconnaissance de l'expérience collective des travailleurs comme une source féconde de connaissances.

* Chercheur en santé au travail à l'Institut syndical européen (ETUI) depuis 1990 ; directeur du département Conditions de travail, Santé et Sécurité de l'ETUI de 2008 à 2013 ; titulaire d'un doctorat de l'université de Nantes avec une thèse sur le rôle du droit communautaire dans l'harmonisation du droit de la santé au travail en Europe.

LV : « Nous avons [ETUI] un mandat de la CES, de la Confédération européenne des syndicats, pour participer aux négociations qui se déroulent sur les questions de santé au travail, sur la base d'une expertise que nous rassemblons avec des réseaux dans les différents pays d'Europe. Il ne s'agit pas uniquement de représenter les syndicats. Il faut aussi que leur autonomie dans des négociations puisse s'appuyer sur une autonomie dans l'élaboration des connaissances. Cela implique une approche méthodologique différente par rapport à d'autres structures de recherche en santé et sécurité au travail. Le point le plus important pour nous consiste

à faire remonter l'expérience collective que les travailleurs eux-mêmes ont de leurs conditions de travail et des questions de santé et de sécurité.

L'unité Santé sécurité a connu une évolution. Au départ, l'idée était de concentrer une expertise technique, scientifique mais celle-ci ne comprenait pas les sciences humaines. Le noyau de base en 1989 était constitué de personnes qui étaient chimiste, médecin du travail, ingénieur de sécurité, ergonome. C'était une expertise au service des travailleurs, qui n'impliquait pas automatiquement une production de l'expertise différente par rapport à ce qui se serait produit dans une université. Au fil du temps, ce qui est apparu clairement, c'est qu'il fallait élargir les compétences et affiner les méthodes.

Je suis entré à peu près un an après la création de cette structure. C'était l'époque où il fallait transposer les directives communautaires et le besoin de compétences juridiques a été posé. L'intérêt pour la sociologie du travail s'est aussi développé de façon croissante : les questions de santé et sécurité ne pouvaient pas être abordées sans avoir une approche plus large des conditions de travail et d'emploi. Entre les risques et les atteintes à la santé, il y a « la boîte noire » de l'organisation du travail qui joue un rôle décisif et qui concentre les rapports sociaux. La précarisation du travail a souligné encore davantage la nécessité d'une vision globale qui doit être à la fois technique et sociale.

Quand je suis arrivé, la Directive-cadre¹ devait être transposée dans tous les Etats de la communauté pour le 31 décembre 1992. La directive ne surgissait pas dans le néant. Il y avait déjà des règles nationales. Il y avait donc tout un travail à faire pour savoir comment « greffer » la directive-cadre sur des systèmes de prévention très différents d'un pays à l'autre. Il ne s'agissait pas simplement d'un enjeu d'étude passionnant. L'objectif était de renforcer le contrôle des travailleurs et de leurs organisations sur l'évolution de la prévention.

J'ai été recruté pour faire ce travail avec les syndicats nationaux des douze pays communautaires de l'époque, où s'étaient ouvertes des négociations concernant la transposition nationale de la directive-cadre. Il s'agissait de produire des connaissances utiles sur ce sujet, mais aussi d'essayer de créer une plateforme commune pour le développement d'une stratégie au niveau européen. On avait des convergences sur les objectifs à atteindre mais la transposition de la directive ne pouvait pas être uniforme. Ce que j'ai trouvé le plus intéressant, c'est ce travail d'accompagnement au jour le jour. Le premier travail que j'ai fait, c'est un état des lieux sur les situations nationales, une enquête à la fois par questionnaire et par des entretiens sur place. A l'époque, il n'y avait que douze pays ; c'était plus facile à faire alors qu'aujourd'hui. Je m'étais concentré sur trois aspects : la représentation des travailleurs en santé et sécurité ; l'inspection du travail et les services de prévention, y compris la médecine du travail. Il était indispensable de mettre en perspective l'histoire sociale des pays et de leurs institutions. Par exemple, en Italie, on sentait encore le souffle de la longue décennie de luttes ouvrières qui avaient transformé tant les syndicats que la médecine du travail entre 1969 et 1980.

1. Directive-cadre européenne relative à la sécurité et à la santé au travail (directive 89/391 CEE) adoptée en 1989.

J'ai rencontré les syndicats, mais aussi des inspecteurs du travail, des médecins du travail, des interlocuteurs du monde de la santé et de la sécurité ... Ce n'est pas un monde énorme ! [Rires] ... C'est finalement une communauté assez petite. Un instrument précieux pour savoir ce qui se passait réellement, c'étaient les formations syndicales. Je suis beaucoup intervenu dans des formations et je crois que j'ai beaucoup plus appris que ce que je pouvais apprendre aux participants. Je connaissais les règles du code du travail des différents pays. En formation, les travailleurs me disaient : « oui, mais chez nous ça se passe comme ça ! C'est très différent de ce que tu as pu lire dans le code du travail ». Je trouvais important de réfléchir à cet écart entre les règles et la réalité. Tant à travers l'analyse juridique que sur la base d'une réflexion politique, il fallait essayer de formuler des propositions qui auraient réduit cet écart et auraient créé un cadre plus favorable pour les actions des travailleurs (...) C'est un moment où les syndicats étaient fortement impliqués. Ils se rendaient bien compte que c'était une opportunité qui se présentait d'obtenir des réformes qui pouvaient améliorer leur situation nationale.

J'avais un contrat de deux ans. Le travail m'a plu. J'aimais bien le fait de faire du droit comparé mais aussi de ne pas m'enfermer dans un bureau à étudier des textes, d'aller voir ce qui se passait sur le terrain. Je dirais aussi c'est un travail qui était conforme à mes convictions profondes et il n'est pas toujours évident d'accorder la vie professionnelle avec un ensemble de convictions, de valeurs personnelles. Le directeur du BTS, Marc Sapir, m'a proposé de passer d'un CDD à un CDI et j'ai poursuivi ce travail. Cela fera un quart de siècle en 2015 !

NF : Et alors comment, à l'échelon local, peut-on apprécier si les choses avancent ou pas ?

LV : On a des informations sur ce qui se passe localement parce qu'on connaît tel ou tel délégué et parce qu'on construit des réseaux de contacts. On a aussi l'information plus générale de chaque pays : la législation, les statistiques, les enquêtes sur les conditions de travail, les congrès syndicaux, etc. Il n'est pas facile de faire le pont entre le niveau local, très concret et le niveau général, plus abstrait. Parfois c'est frustrant parce qu'on se demande si ce qu'on fait dans la sphère institutionnelle a vraiment l'impact qu'on espère lui trouver. Par exemple, on s'est battu pendant des années pour obtenir REACH², qui est le règlement pour les produits chimiques (adopté en 2006). On part du point de vue que si la règle est mieux formulée, précise, plus exigeante, elle devrait en principe avoir des conséquences favorables, mais ce n'est pas quelque chose d'automatique. L'exigence scientifique, professionnelle, l'exigence éthique aussi, c'est à chaque fois d'observer les derniers maillons de la chaîne, c'est-à-dire plutôt la sous-traitance, les utilisateurs en aval dans le bâtiment ou dans le nettoyage, que l'industrie chimique par exemple. C'est en tout cas une méthode qui permet de se poser les questions les plus pertinentes. Il faut toujours s'interroger sur ce qui se passe là où la domination et l'exploitation sont les plus fortes. Par exemple, pour moi, il est plus important d'essayer de comprendre ce qui se passe parmi les tra-

2. Enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des produits chimiques, règlement entré en vigueur le 1er juin 2007.

vailleuses du nettoyage que dans la chimie de base. Je ne dis pas que l'un exclut l'autre. L'idéal, ce serait de pouvoir tout faire ! Mais s'il faut faire un choix, j'irais vers les ouvrières de nettoyage ...

NF : Tu peux rappeler ce qu'est REACH ?

LV : C'est la législation communautaire pour laquelle la négociation a été la plus longue et la plus ardue, beaucoup plus que pour la directive-cadre. La négociation commence vers 1995 et elle dure 10 ans jusqu'à l'adoption du texte. REACH, c'est quoi en résumant à l'extrême ? Ce sont les obligations des industriels qui produisent ou importent des substances chimiques. Ils doivent enregistrer leurs substances et fournir un certain nombre d'informations liées à cet enregistrement. Ces informations sont accessibles publiquement. Cela concerne environ 30.000 substances sur les 100.000 qu'on trouve actuellement sur le marché. Le critère adopté par REACH est le volume annuel de production (ou d'importation) par producteur. Il y a des mécanismes d'évaluation publique pour un certain nombre de ces substances. Il y a aussi des mécanismes d'autorisation ou de restriction pour un très petit nombre de substances particulièrement dangereuses comme des cancérogènes. On peut se représenter REACH comme un système de régulation en forme d'entonnoir. 30.000 substances entrent par la grande entrée de l'enregistrement. Une petite partie d'entre elles seront évaluées par les autorités publiques de manière indépendante par rapport à l'industrie. Une partie, plus réduite encore, finira pas être interdite ou retirée du marché. Tout au long du système, des informations doivent être produites et il faut tenir compte du retour d'expérience. L'industrie supporte la charge de la preuve : à elle de démontrer la non toxicité de ce qu'elle fabrique. Auparavant, c'était l'inverse : il fallait que les autorités publiques prouvent les risques élevés des substances qu'elles voulaient interdire ou qu'elles voulaient soumettre à des restrictions. Cela pouvait prendre un siècle comme pour l'amiante.

Le dossier est donc important puisque ça permet, si les choses fonctionnent bien, de faire de la prévention primaire, d'éliminer les risques à la source. Si dans cinquante ans, on produit dix fois moins de substances cancérogènes, cela réduira les inégalités sociales de santé, puisqu'aujourd'hui ce sont les ouvriers qui meurent le plus de cancers professionnels. Cela se joue sur le long terme. On ne pourrait pas mesurer des résultats en quelques mois. Dans la négociation de REACH, il y a eu un lobby industriel qui a été inouï en termes de moyens. Les industriels ont mobilisé des sommes considérables, des bureaux d'études. Ils ont littéralement fait le siège de chaque parlementaire européen ou ils l'ont courtoisé si l'on veut une image moins militaire. C'est, je crois, la plus grande entreprise de lobbying dans l'histoire de la législation européenne. Ils ont mis le paquet là-dessus ! Et pas seulement les industries européennes, mais aussi les industries des autres pays, puisque tout ce qui est exporté vers l'Union européenne est soumis à REACH. Le producteur chinois ou américain de substances chimiques qui veut avoir accès au marché européen doit aussi passer par REACH. Comme de nombreux articles contiennent des substances très toxiques, certaines règles de REACH

s'appliquent potentiellement à tous les secteurs : le textile, l'électronique, les meubles, les jouets, etc. Nous, on s'est énormément battu pour que les règles soient les plus contraignantes possibles. Cela a permis une alliance de la CES avec les mouvements de défense de l'environnement et de la santé publique. Il y avait deux possibilités concernant le positionnement des syndicats. La première, c'était de se focaliser sur l'emploi, parce que les industriels prétendaient qu'on allait perdre des millions de postes de travail en Europe si on laissait passer REACH. C'était des prévisions catastrophistes élaborées par des cabinets privés d'expertise. Un certain nombre de syndicats, surtout dans l'industrie chimique s'était dit : « on va soutenir les industriels, parce qu'on veut maintenir la production en Europe. Moins les règles seront exigeantes, plus on va maintenir des emplois en Europe ». Nous avons défendu une autre vision. Nous avons beaucoup insisté sur la dimension interprofessionnelle et la dimension internationale, en disant : « On n'est pas indifférent aux problèmes de l'emploi, mais il ne faut pas oublier que ce sont les ouvriers du bâtiment, ce sont les nettoyeuses qui se paient les cancers en fin de chaîne ! Plus que le personnel stable des grandes entreprises de la chimie de base ... Ce qui ne veut pas dire qu'ils sont en excellente santé mais ils sont moins exposés aux risques que les sous-traitants ou le personnel des PME ». Si on veut définir des positions syndicales, on ne peut pas se limiter aux problèmes de l'emploi dans la chimie ou à une vision productiviste. Du coup, on sort d'une approche corporatiste pour aborder des questions de société. On voit que le syndicalisme doit aborder aussi la question de la santé publique, de la défense de l'environnement, avec une perspective de lutte contre les inégalités sociales de santé et une perspective interprofessionnelle ... Cela met en avant une vision du syndicalisme, comme agent actif de transformation de la société, pas seulement des rapports de travail ... Il y avait clairement deux visions opposées et, comme l'enjeu était considérable, ça a produit des chocs violents. Il y avait des réunions qui étaient difficiles, des affrontements réels avec parfois une atmosphère très lourde, à l'intérieur des syndicats ... Si on avait été mis en minorité, il était clair que j'aurais dû quitter l'Institut syndical. Pas seulement moi, les autres chercheurs impliqués dans le dossier aussi (...) Le débat le plus dur va de 2000 à 2008-2009 environ. Maintenant les choses se sont apaisées, notamment parce que les fameux calculs catastrophistes brandis par les industriels se sont avérés être du bluff. Les soi-disant deux millions d'emploi qu'on allait perdre, ce n'était évidemment pas vrai ! Aujourd'hui, personne n'attribue la crise à REACH. La tactique patronale s'est modifiée : ils acceptent REACH mais cherchent à en minimiser la portée et à faire traîner les décisions en invoquant sans arrêts des incertitudes scientifiques et en exploitant la lenteur d'un système de prise de décision, qui est complexe et sur lequel ils exercent une influence considérable.

NF : Est-ce qu'on peut aujourd'hui apprécier certains effets de REACH à un niveau local ?

LV : Oui, mais c'est lent et il serait naïf de vouloir tirer des conclusions générales à ce stade ... REACH n'est pas encore à plein régime, parce qu'il y a une période de transition de onze ans, jusqu'en 2018. Comment

cela va se traduire sur les lieux de travail ? En étant optimiste, on peut dire que, comme il y aura plus d'éléments d'information, il y aura plus de possibilités d'utiliser ces informations comme des leviers pour faire de la prévention. Il y aura plus de contraintes pour les substances les plus dangereuses. On peut espérer qu'un certain nombre de substances cancérigènes ou toxiques pour la reproduction seront retirées du marché. Mais on ne pourra réellement mesurer les résultats que dans un certain nombre d'années. Au stade actuel, ce serait prématuré. Par exemple, dans notre revue HesaMag³, on a publié l'analyse d'un cas particulier, concernant les ouvriers d'une verrerie dans la région de Venise. Ils sont parvenus à substituer l'arsenic par des substances moins dangereuses. C'est une « success story », mais elle concerne quelques centaines d'ouvriers. Il est difficile d'en tirer des conclusions générales. Surtout ce qu'on voudrait, c'est que cela devienne un exemple contagieux, que des travailleurs dans d'autres entreprises s'emparent de ce genre d'expérience. En dernière analyse, le contenu réel de la réforme sera écrit par la dynamique sociale. Le texte lui-même maintient un équilibre ambigu entre des freins et des leviers (...)

NF : Sur un autre sujet, tu t'es beaucoup impliqué et tu as beaucoup travaillé sur la condition des femmes dans le travail, la façon dont les rapports sociaux ou les rapports de domination sont structurés aussi par des rapports de sexe. Tu as publié...

LV : Oui. En 2004, j'ai publié un livre sur les inégalités de santé au travail touchant les femmes. Pendant les premières années de mon travail, ça me paraissait tellement évident que la division sexuelle du travail impliquait des différences importantes sur le terrain de la santé et sécurité au travail. Mais ce n'était pas du tout à l'ordre du jour en Europe. Je me demandais comment introduire cette question, en dépassant une pure position de principe et en élaborant des outils concrets pour la transformation du travail. Ça a été surtout la rencontre avec des équipes québécoises, espagnoles, latino-américaines, qui m'ont aidé à trouver une réponse. Elles avaient pris l'initiative d'organiser une série de congrès internationaux à partir des années 1990. Le premier congrès avait eu lieu à Barcelone en 1995. On s'est rencontré ; le courant est passé. Ce qui était passionnant, c'était la qualité du dialogue entre des scientifiques de haut niveau et des militantes syndicales ou associatives de base. D'autres congrès ont eu lieu à Stockholm, à Rio, à Delhi et à Zacatecas (Mexique). Chaque fois, c'étaient des rencontres très riches. Maintenant, ça fait vingt ans qu'on travaille ensemble sur ces questions, sans que ce soit un réseau formel. Ce sont elles qui m'ont donné des outils d'analyse, une méthodologie. Au Québec, il y avait une expérience féconde, riche de coopération entre les syndicats et une équipe universitaire de Montréal appelée Cinbiose, avec des personnes comme Karen Messing qui est à la fois biologiste et ergonome ou Katherine Lippel, une juriste.

Dans ce cheminement, il y a aussi des expériences personnelles qui se réveillent. Quand j'étais enfant, ma mère avait été très impliquée dans les luttes pour l'égalité salariale homme/femme et en Belgique.

3. Magazine consacré à la santé et à la sécurité au travail, publié en français et en anglais, édité par l'ETUI.

Il y avait eu une grève très dure en 1966, menée par les ouvrières de la fabrique nationale d'armes à Herstal, près de Liège. J'avais à ce moment-là 10 ans ... En Belgique, à l'époque, il y avait habituellement deux colonnes pour les mêmes postes de travail, avec un H (pour homme) et un F (pour femme), et évidemment le salaire des H était plus élevé. A la FN, la discrimination passait par la méthode de calcul du salaire au rendement. Les femmes étaient payées au rendement et les normes augmentaient régulièrement. Du coup, leur salaire était très inférieur à celui des hommes. Le système de formation professionnelle de l'usine permettait aux hommes d'accéder progressivement à des emplois plus qualifiés et mieux payés, tandis que les femmes devaient rester toute leur vie dans la catégorie des manœuvres, sous prétexte que leur travail était un complément pour le foyer ou qu'elles n'étaient pas aptes à dominer la technique. La discrimination salariale dans les conventions collectives, c'était la règle à l'époque. Les ouvrières remettaient aussi en question les conditions de travail. Elles faisaient les boulots les moins qualifiés, les plus sales. Elles étaient exposées à de l'huile, des vapeurs. Dans l'usine, on les désignait comme « les femmes machines » ... Donc, en février 1966, il y a eu cette révolte des « femmes machines ». Elles étaient plus de 3.000 et elles ont déclenché une grève qui a duré plus de deux mois et a paralysé une usine de 13.000 travailleurs. Au départ, la grève n'était pas organisée par les syndicats. C'est au cours d'une assemblée que des femmes ont lancé un débrayage spontané des ouvrières qui en avaient marre. Après, les syndicats ont soutenu la grève ... Comme ma mère était très engagée sur le terrain féministe, elle allait à toutes sortes de réunions ... Je me limitais à écouter. Cela m'intéressait plus que les contes pour enfants [Rires] ... Quand on est enfant, il y a des choses qui passent. Je ne comprenais évidemment pas grand-chose, mais je partageais l'indignation du fait qu'il y avait des « femmes machines ». Il y avait aussi des « gamins machines », des jeunes qui étaient affectés aux mêmes postes que ces femmes mais, pour les jeunes hommes, c'était une phase dans leur vie. S'ils restaient dans l'usine, adultes, ils passaient à d'autres postes et devenaient des métallos comme tout le monde. Donc, c'était la première chose que les femmes disaient : « on nous traite comme des femmes machines ». Comme pour beaucoup d'insultes, elles arrivaient à retourner le sens des mots. Dans leur bouche, cela devenait un attribut positif qui montrait leur maîtrise du travail. Elles voulaient être reconnues comme des ouvrières de la métallurgie (...) Elles avaient une identité professionnelle très forte. En plus, c'était une usine avec une longue tradition de lutte. Pendant la deuxième guerre mondiale, cette usine a obtenu des nazis de recevoir un contingent de main d'œuvre esclave. C'étaient des Juifs qui ne pouvaient pas refuser, sinon ils étaient déportés à Auschwitz. Ils travaillaient dans des conditions ignobles. Les travailleurs esclaves n'avaient même pas le droit d'adresser la parole à leurs collègues de travail. Il y a eu des initiatives de la part des ouvriers et ouvrières belges pour essayer de briser cette barrière.

NF : Et ta mère qu'est-ce qu'elle faisait elle ? Elle n'était pas ouvrière dans l'usine ?

LV : Non, elle n'était pas ouvrière. Elle était juriste. Elle s'est battue dans des procès avec l'idée de prendre des cas exemplaires, sur lesquels il y aurait moyen de faire bouger la jurisprudence. Elle travaillait avec les syndicats, surtout avec les commissions de femmes à l'intérieur des syndicats. Dans les années 1960, il était très difficile de créer une commission de femmes. Souvent les dirigeants hommes du syndicat trouvaient choquant que les femmes prétendent avoir des réunions entre elles, qu'elles fassent des formations entre femmes, et y compris qu'elles décident d'aller devant les tribunaux et contestent la « paix sociale ».

NF : *Ta mère avait des convictions et un engagement...*

LV : En fait, mes deux parents étaient engagés sans militer dans un parti politique. Mon père avait participé à la résistance communiste pendant la deuxième guerre mondiale. Il avait quitté le PC assez vite après la guerre. Je crois qu'un élément important dans la vie de ma mère, c'est que pendant la guerre, elle a été expulsée de son école en tant que juive. Ensuite, elle a dû plonger dans la clandestinité quand ont commencé les rafles et les déportations ... Elle a toujours été dans une situation où elle était à la fois « in » et « out » par rapport à la société. Elle y est intégrée et en même temps elle sent bien qu'il y a des choses qu'elle ne pourra jamais accepter et contre lesquelles il faut combattre. Et ces choses sont le fondement même de la société où nous vivons. Aller à contre-courant ne lui a jamais déplu. Si on ajoute à cela la période où nous vivions avec la guerre du Vietnam, mai 68, les luttes sociales, cela contribue à expliquer que mes frères et moi, nous nous sommes très tôt engagés politiquement. Mais cela n'était pas exceptionnel dans ma génération.

NF : (...) *Sur un autre sujet, je voudrais justement revenir sur ton expérience au Salvador... [Là aussi tu as rencontré des femmes qui se sont battues]... Les choses que tu as vécues là-bas ont-elles influencé ton travail ?*

LV : Toute ma vie, pas seulement le travail ! En 1979, c'était la première année où j'ai eu du boulot régulier. J'avais 24 ans. J'avais toujours été attiré par le Mexique. J'ai décidé d'y passer mes vacances. C'était l'année du soulèvement sandiniste au Nicaragua. Un ami qui avait été exilé politique en Belgique était rentré au Nicaragua. Il m'a proposé de lui rendre visite. J'étais évidemment curieux de voir ce qui se passait au Nicaragua. Il se fait que le trajet en autobus depuis Mexico passe par le Guatemala et le Salvador. A Mexico, j'ai rencontré des personnes qui avaient visité le Salvador quelques semaines plus tôt. Ils m'ont donné deux numéros de téléphone en disant : « si tu as le temps, tu peux téléphoner. Ces personnes t'expliqueront ce qui se passe sur place. C'est une situation pré-insurrectionnelle, en ébullition ». Je suis arrivé à San Salvador en fin d'après-midi ... Sous les tropiques, on passe du jour à la nuit en quelques minutes. Ce n'est pas comme ici où il y a un long crépuscule. Pendant ces quelques minutes où la nuit s'empare des lieux, tous les bruits sont perçus avec une acuité particulière. A peine descendu de l'autobus, j'ai perçu des cris sur une place. C'étaient des slogans qui déchiraient la nuit. Il y avait une église occupée par les mères des disparus. Elles avaient placé des

hauts parleurs sur la façade. Toute la ville était en effervescence. Et cela n'avait rien d'exceptionnel : c'était le quotidien depuis des semaines. Il y avait ce contraste incroyable entre une dictature féroce et puissante – tous les jours, des gens étaient enlevés, torturés, assassinés – et ce bouillonnement dans les rues, où les gens se parlaient avec énormément de liberté. Ils ne faisaient pas que parler. Il y avait sans arrêt des usines occupées, des manifestations de rue, toutes sortes de mobilisations qui étaient réprimées sauvagement. En général, une manifestation, ça se terminait par des morts, parce que l'armée intervenait avec des tanks et des mitraillettes ... Plus tard, j'ai pu constater la même chose dans les campagnes : Les ouvriers agricoles occupaient les terres dans les plantations de café et de canne à sucre.

J'avais ces deux numéros de téléphone. J'appelle le soir même. Deux femmes ont répondu et m'ont fixé des rendez-vous pour le lendemain. Je ne savais pas sur qui j'allais tomber. Elles sont devenues des amies et m'ont transmis leur enthousiasme. Une a été assassinée par l'armée en 1983, l'autre est passée par la prison mais elle a survécu. Du coup, je n'ai pas continué le voyage jusqu'au Nicaragua [Rires]...

NF : et qu'est-ce que tu faisais là-bas ?

LV : Au début, je travaillais à la commission des droits de l'homme, une association locale qui avait été créée par des opposants. L'expertise juridique ne servait pas à grand-chose, parce qu'il n'y avait pratiquement pas de prisonniers politiques. La modalité la plus commune, c'étaient les « disparus ». Les gens étaient arrêtés par l'armée, la police ou des escadrons de la mort. Les autorités ne déclaraient pas où ils étaient détenus. Ils étaient torturés puis assassinés (...) On avait un petit local à San Salvador. Pendant un certain temps, on a pu y travailler. Chaque jour, on recevait des dizaines de personnes. Elles venaient dénoncer la disparition d'un proche, nous signalaient un massacre à la campagne, nous accompagnaient vers des charniers pour identifier les « disparus ». Tous ces gens couraient des risques rien qu'en franchissant notre porte.

NF : (...) Tu n'as jamais été inquiété là-bas ?

LV : Si. J'ai été recherché par la police. Comme j'étais recherché, je dormais sur place, dans le local où se réunissait la commission, parce que je ne pouvais plus rentrer chez moi ... puis le local a été dynamité par l'armée en mars 1980 ... Heureusement, les voisins nous ont aidés, donc il n'y a pas eu de morts ou de blessés ... ils nous ont fait sauter le mur pour nous abriter. Après cela, je n'ai plus pu vivre dans la capitale. Entre 1979 et 1984, j'ai poursuivi mon action dans une organisation de la gauche révolutionnaire salvadorienne. J'ai aussi passé beaucoup de temps dans les pays proches : le Mexique, le Nicaragua, le Honduras. C'était plus facile pour faire ce que je devais faire ... Je suis rentré en Europe en 1984.

NF : Qu'est-ce qui t'est resté de cette période ?

LV : Certainement le sentiment d’avoir la chance d’être passé par un de ces moments exceptionnels, où la dignité des opprimés débouche sous la forme d’une lutte collective et peut faire basculer l’histoire. Il y a cette extraordinaire capacité des opprimés de trouver des réponses, de développer à des moments particuliers – ce n’est jamais automatique – une intelligence collective. Le poète mexicain Octavio Paz a exprimé cela avec des mots très justes dans *Le labyrinthe de la solitude*. Il se référait, lui, à la révolution espagnole en 1936 et notait cette transformation littérale des visages humains, lorsque les espérances collectives transcendent la solitude. Pour Octavio Paz, toute personne qui a rencontré cette espérance passe sa vie à rêver de la rencontrer de nouveau et sait que cela peut arriver au moment le plus imprévu. A l’époque où ma propre situation était difficile, il m’est arrivé d’être aidé par des gens qui ne me connaissaient absolument pas. Des gens proposaient de me transporter d’un endroit à un autre, de m’héberger en sachant qu’eux-mêmes, à partir de ce moment-là, prenaient des risques. Cela se jouait en quelques minutes, parce qu’on n’avait pas beaucoup de temps pour discuter. Je crois que l’échange des regards pesait plus que l’argument politique.

La question des conditions de travail apparaissait beaucoup dans les luttes. Par rapport aux autres pays d’Amérique centrale, le Salvador était le pays le plus industrialisé. Il y avait des zones franches où travaillaient beaucoup de femmes, notamment dans le textile et l’électronique. Elles montaient des circuits en sous-traitance pour des multinationales américaines : *Texas Instruments* et *Beckman Instruments*. Je me souviens d’une de ces usines : *Aplar*. La majorité du personnel était des femmes. Elles avaient fait des grèves, des occupations. Beaucoup n’étaient pas encore des mères. Au Salvador, on était mère assez jeune. Je dirais que la majorité devait avoir moins de 20 ans. Elles avaient développé des formes de luttes très démocratiques. Tout se passait en assemblée, avec une grande fierté de classe. Quand elles manifestaient, elles portaient les vêtements de travail de l’usine. Les hommes avaient tendance à mettre des vêtements ordinaires pour aller manifester. Elles, elles allaient avec les vêtements de travail de l’usine. Leur lutte a été écrasée sans merci ... avec de nombreuses ouvrières assassinées, violées, torturées ... Et pourtant, il y avait une joie de vivre extraordinaire. Je me souviens des assemblées et de fragments de la vie quotidienne quand il y avait l’occupation de l’usine. Elles savaient bien quels étaient les risques, mais elles répétaient : « c’est maintenant ou jamais. C’est une nouvelle vie qui peut s’ouvrir ». Elles avaient des rapports tout à fait différents des rapports ordinaires avec leur père, leur fiancé, leurs frères ... Elles s’étaient émancipées par elles-mêmes, à travers la lutte.

NF : Est-ce que dans ton travail à la CES, tu as pu retrouver des expériences identiques ou qui t’ont fait penser à ces années là ?

LV : Oui, mais ce n’est évidemment pas du même ordre... parce que c’est plus confortable d’être dans un bureau à Bruxelles [Rires] ou d’aller dans une réunion de formation syndicale où que ce soit en Europe ... Dans la capacité de nouer des liens avec les personnes, de m’ouvrir à ce

qu'elles disent, d'écouter, d'argumenter, je crois que cette période, qui fut brève dans mon histoire, reste très présente. Même si les situations sont totalement différentes, ce que j'ai reçu au Salvador est là. Ce n'est pas un simple souvenir, cela continue à travailler et façonner ce que je suis.

Une des premières enquêtes que j'ai faites quand je suis entré au BTS concernait des femmes dans une petite entreprise, un sous-traitant du textile en Espagne. C'était dans une région montagneuse à proximité d'Alicante, à Alcoi. L'entreprise avait utilisé un procédé de la multinationale Bayer. Cela avait provoqué des fibroses pulmonaires et le décès, si je me souviens bien, de quatre ouvrières et d'un ouvrier. Cela posait la question de la précarisation du travail. La petite entreprise occupait ce qui était avant un bâtiment de ferme, pas du tout adapté en termes d'hygiène industrielle. C'était le dernier maillon de la sous-traitance. Du coup, les conditions d'exposition avaient été beaucoup plus graves que ce qu'elles auraient été dans une usine. Des jeunes femmes sont mortes et d'autres ont été mutilées à vie. Pour certaines, il a fallu procéder à l'amputation d'un poumon. C'était bien sûr un contexte très différent du Salvador, mais il y avait quelque chose de comparable ... Il y avait en particulier deux mères qui étaient les animatrices de la lutte. C'étaient deux femmes d'un certain âge qui, à cause d'un drame personnel – elles avaient perdu leur fille – avaient dit : « bon maintenant, on va soulever des montagnes. On va mettre à nu les causes de ce qui s'est passé. Il faut que cela serve aux autres ». Il y a eu un procès qui a eu des répercussions importantes, en tout cas en Espagne. C'est elles qui ont soutenu jusqu'au bout l'action des syndicats pour mener l'enquête sur les conditions de travail, dans cette entreprise mais pas seulement, dans tout le secteur de la sous-traitance où on utilisait à l'époque les mêmes procédés. Entre ces femmes d'Alcoi et les mères de disparus que j'avais connues au Salvador, il y avait quelque chose de comparable dans la ténacité, la volonté inflexible de savoir, la dénonciation intransigeante ... mais aussi des rapports d'une grande tendresse et de solidarité entre elles.

NF : Justement, tu me disais tout à l'heure que l'expérience collective des travailleurs, c'est quelque chose de très important. Comment un chercheur peut-il compte de cette expérience ?

LV : Les meilleurs experts sur les conditions de travail sont les travailleurs eux-mêmes. Ce n'est pas automatique. Il faut créer des conditions qui permettent à cette intelligence collective de surgir. Les savoirs experts, quel que soit leur domaine de spécialisation, tendent à reproduire la division du travail que l'on trouve dans les entreprises : il y a des gens qui conçoivent et auraient l'intelligence globale du processus et puis, sous leur direction, il y a de simples exécutants. Dans les conditions réelles de travail, il y a toujours le déploiement d'une intelligence et d'une compréhension sur le travail qu'on fait. La tendance de la recherche scientifique est de privilégier la validation par les pairs, en petit comité. Cela assure la production et la reproduction d'un savoir comme s'il était la propriété d'une corporation. Il y a évidemment des degrés différents d'une discipline à l'autre. En ergonomie, en sociologie du travail, il est plus facile de

faire entrer la voix des travailleurs dans ce qu'on va écrire. En épidémiologie, en toxicologie, pour ce qui concerne la sécurité, c'est plus difficile. La tendance générale reste à privilégier la validation en vase clos, par des pairs. Ce confinement est une terrible limitation. Pour moi, le savoir collectif qu'ont les travailleurs sur les conditions de travail doit pouvoir être en permanence confronté avec la production scientifique. Cela ne veut pas dire que ce savoir collectif permette de tout voir. Si l'on envisage les effets à long terme, il est difficile qu'un collectif de travail exposé à des cancérogènes puisse évaluer ce qui va se passer après 20 ou 30 ans. Il y a donc intérêt à croiser les expériences de manière collective, entre générations, entre hommes et femmes, entre précaires et stables. Il ne s'agit pas d'avoir une vision démagogique qui prétendrait que les travailleurs savent tout mieux que les experts. Je crois qu'on a besoin des deux. Il faut reconnaître une égale dignité aux savoirs collectifs des travailleurs et aux savoirs des experts. L'expérience des travailleurs devient alors un des critères de validation des savoirs experts. Quand on observe les travailleurs du bâtiment, par exemple, on se rend compte qu'il y a tout un savoir qui est tacite et difficile à exprimer, parce que les travailleurs eux-mêmes subissent les conséquences mutilantes de la division du travail. Ils ne sont pas habitués à mettre des mots sur ce qu'ils font. C'est la responsabilité de chercheurs engagés de trouver des outils méthodologiques pour libérer cette parole, pour lui donner une expression. C'est une question qui est très importante. Elle se pose tout autant dans les pratiques de prévention. Pour créer la dynamique sociale qui impulse celles-ci, il faut amorcer une remise en cause de la division traditionnelle du travail et valoriser l'intelligence collective des travailleurs. Cela renforce simultanément la qualité des connaissances et la décision d'agir (...) Dans les organisations syndicales, on a parfois une tendance fataliste qui considère : « tant qu'on n'aura pas un niveau parfait de connaissance, ça ne s'améliorera pas ». C'est ce qui explique l'ambiguïté de certains recours à des expertises externes, comme si on avait toujours besoin du tableau statistique ou du style savant d'un rapport pour justifier une revendication.

Je suis convaincu que même avec toutes les insuffisances, les lacunes, les défauts qui existent aussi bien sur le plan scientifique que sur le plan juridique, il y a moyen de faire beaucoup plus dans la lutte pour changer le travail. Il existe des outils, des leviers dont on pourrait tirer beaucoup plus que ce qu'on en tire aujourd'hui et qui souvent peuvent induire des réactions en chaîne. On peut reprendre l'exemple de ce lien très fort et trop négligé entre l'égalité et la santé au travail. On va trouver le même constat partout : en dépit d'une égalité juridique formelle en ce qui concerne le travail, les inégalités se maintiennent, se transforment mais restent fondamentales. (...) Par exemple, on a des femmes qui travaillent dans le textile, mais on a surtout des hommes qui travaillent dans la sidérurgie. Les chirurgiens sont plutôt des hommes, les infirmières sont plutôt des femmes. Par rapport à ces situations-là, la règle à travail égal, salaire égal, ne nous aide pas vraiment puisque on n'est pas à travail égal. En introduisant l'analyse des conditions de travail, l'on découvre que l'hôpital fonctionne par le travail des infirmières, beaucoup plus que par celui des médecins. Cela permet d'ouvrir la voie à une double action : sur les

conditions de travail, de manière à améliorer la situation des infirmières sur lesquelles pèsent d'innombrables contraintes et sur les éléments salariaux, en montrant qu'il y a une dévalorisation systématique de la plupart des professions fortement féminisées. Sur cette base, on peut, de façon plus radicale, s'attaquer aux mécanismes de reproduction des inégalités sociales ».

INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

Laurent Vogel, *L'organisation de la prévention sur les lieux de travail*, 2 volumes, 1994 et 1998, Bruxelles, BTS.

Laurent Vogel, *La santé des femmes au travail en Europe. Des inégalités non (re)connues*, 2004, Bruxelles, BTS.

Annie Thébaud, Philippe Davezies, Laurent Vogel et Serge Volkoff, *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, 2015 (sous presse).

Déplacement ou dilution du lien de subordination ? Une analyse des conditions d'organisation et de gestion de la relation d'emploi dans huit grands groupes français transnationaux.

Patrick Dieuaide*

Résumé : Prenant appui sur une enquête de terrain menée sur un échantillon de 8 firmes multinationales (FMN) françaises entre 2006 et 2009, l'article s'interroge sur la manière dont les politiques de gestion des ressources humaines (RH) menées par les directions centrales modifient les conditions d'organisation et de gestion de la relation d'emploi. Pour éclairer ce point, l'accent est mis sur la capacité du management à jouer sur différentes échelles d'intervention, entre les niveaux global et local des décisions mises en œuvre. L'hypothèse d'une asymétrie de pouvoir logée au cœur même de la relation d'emploi est alors avancée, moins pour souligner la dilution du lien de subordination des salariés à l'égard des employeurs que pour en comprendre les nouvelles dimensions et les nouvelles formes d'expression. Une attention toute particulière est accordée à l'émergence d'un dialogue social et d'une régulation juridique conventionnelle largement autonomes vis-à-vis des cadres socio-nationaux des systèmes de relations professionnelles. Cet écart à la norme met en évidence l'existence de «zones grises» traduisant la volonté des directions de mettre en place une régulation sociale sans compromis, caractéristique d'une transformation de la relation d'emploi dans la globalisation.

Mots clefs : Zone grise, politiques d'entreprises, dialogue social, relation d'emploi.

Depuis le début des années 1990, et plus encore depuis la crise de 2008, la finance n'a cessé de peser sur la stratégie industrielle et les politiques de gestion des grands groupes. Fusion-acquisition, recentrage, délocalisation, sous-traitance ont bien souvent constitué des réponses des directions centrales pour atteindre le fameux objectif de 15% de *Return on Equity* fixé conventionnellement par les marchés financiers. De cette prédominance de la finance, il en est résulté une déconnexion de plus en plus manifeste entre des marchés des biens et des services devenus mondiaux et des territoires considérés comme de simples sites de production pourvoyeurs de ressources productives. La finance n'est pas sans lien non plus avec une fragmentation des processus décisionnels au sein des firmes (Dietsch, 2003) entre d'un côté, une direction centrale en charge d'élaborer une stratégie *corporate* au nom de la création de valeur pour l'actionnaire et de l'autre, des directions locales ou régionales, plus ou moins autonomes pour assurer la gestion et le développement des sites de production.

Dans un tel contexte, les relations de pouvoir qui structurent la relation d'emploi sont loin d'être aussi claires, transparentes et équilibrées que celles qui prévalaient dans l'« espace clos » du rapport salarial au temps du fordisme. Le pouvoir économique s'éloignant des lieux de travail, la relation d'emploi s'inscrit désormais dans un champ de déterminations beaucoup plus ouvert et complexe que par le passé (Kesselman, 2010).

Comme le souligne M.A. Moreau (2013), si le droit du travail a pour objectif premier de protéger la « partie faible » signataire du contrat de travail, la transnationalisation des processus de production a pour effet inverse d'en affaiblir considérablement la portée. La raison tient à l'affirmation d'une nouvelle forme de pouvoir économique liée à la capacité des directions à organiser et gérer la production *directement* à l'échelle globale. De fait, une double asymétrie de pouvoir sous-tend la relation d'emploi (Moreau, op.cit.):

- Celle, d'une part, qui découle du contrat de travail et qui reconnaît localement en l'employeur une personne (morale ou physique) dépositaire d'un pouvoir de direction, de surveillance, de discipline et de gestion de la prestation de travail réalisée par les salariés,
- Celle, d'autre part, tenant à une gouvernance supra-nationale liée à l'existence d'une pluralité d'échelle (horizontal) et de niveau (vertical) de décisions et dont l'action conduit à la production de normes et de régulations quasi-privées parcourant tout ou partie de la chaîne de valeur des groupes.

Cette double asymétrie de pouvoir vide la fonction de protection du droit du travail de son effectivité. La réciprocité des droits et des obligations des parties signataires du contrat de travail s'en trouve être affaiblie

localement et avec elle, le fragile équilibre socio-politique qui prévalait au cœur même de la relation d'emploi (Didry, Bouté, 2006). Les institutions qui encadrent la relation de subordination deviennent perméables ou lacunaires sous l'effet de politiques d'entreprises qui, directement ou indirectement à l'échelle globale, surdéterminent les comportements et les représentations en imposant localement une régulation sociale sans compromis.

Il est à noter que les conditions qui président à l'émergence d'une telle norme de régulation ne sont pas sans rappeler la notion de « slack organisationnel » forgée par Cyert et March (1963) et que les auteurs définissent comme un ensemble de ressources matérielles, humaines, budgétaires disponibles et mobilisées par les entreprises en vue d'adapter leurs organisations aux transformations de l'environnement et aux évolutions de leur cœur de métier.

Ceteris Paribus, les politiques d'entreprise en matière de gestion de la relation d'emploi trouveraient en la notion de « slack institutionnel » (SI) un équivalent fonctionnel pour souligner l'ampleur des ressources financières, juridiques, contractuelles dont disposent le management à différents niveaux de l'organisation (national, européen, mondial) en vue d'ajuster au mieux la relation d'emploi aux objectifs stratégiques des entreprises, en termes de flexibilité et d'innovation. Plus précisément, la notion de SI traduirait l'existence d'une marge de manœuvre considérable (un « slack ») voire d'une capacité d'initiative et d'intervention sans précédent, des directions d'entreprise sur les différentes composantes de la relation d'emploi comme la rémunération, le temps et les conditions de travail, les droits ou avantages sociaux .

Un tel contexte éclaire le rôle central joué par les politiques de gestion des ressources humaines (RH) dans la stratégie de croissance des groupes. Conçues à l'échelle globale (ou régionale), déclinées au niveau local, ces politiques confèrent aux entreprises une relative autonomie de gestion vis-à-vis des cadres juridiques et contractuels de la relation d'emploi mais aussi, et plus largement, vis-à-vis des systèmes nationaux de relations professionnelles. Par ailleurs, elles suggèrent l'existence de systèmes « ouverts » de relations d'emploi, dynamiques, différenciés et fortement inégalitaires selon les territoires où les filiales sont implantés.

Prenant appui sur une enquête de terrain menée sur un échantillon de 8 firmes multinationales françaises (FMN), l'article analyse quelques-unes de ces politiques et s'interroge sur la manière dont celles-ci renouvellent les processus de décision, de contrôle et de gestion de la relation des salariés à leurs employeurs.

Une première partie dresse un panorama des transformations de la relation d'emploi dans la globalisation en insistant sur la pression de l'incertitude radicale et l'incidence des processus de triangulation des relations de travail comme vecteurs d'une altération profonde des normes juridiques et contractuels qui encadrent cette relation.

Une seconde partie examine la manière dont les multinationales jouent de la pluralité des échelles et des niveaux de décision pour organiser et gérer l'activité, le comportement et l'implication des personnels salariés. Une attention toute particulière est accordée au rôle de médiation des politiques RH, tant au niveau supranational qu'au niveau local, notamment dans la mise en place de formes renouvelées de dialogue social.

Une troisième partie discute des transformations de la relation d'emploi du point de vue plus général et théorique du lien de subordination entre employés et employeurs. Sans prétendre à l'exhaustivité, les quelques données recueillies au moyen de l'enquête laissent penser que les politiques RH mises en œuvre participent d'un nouveau régime de mobilisation fondée sur les capacités cognitives et la liberté d'action des individus. Ce constat conduit à privilégier la thèse d'un déplacement plutôt qu'une dilution du lien de subordination, comme le soutient le juriste français Alain Supiot (2000).

I – La relation d'emploi dans la globalisation : entre incertitude radicale et triangulation des relations de travail

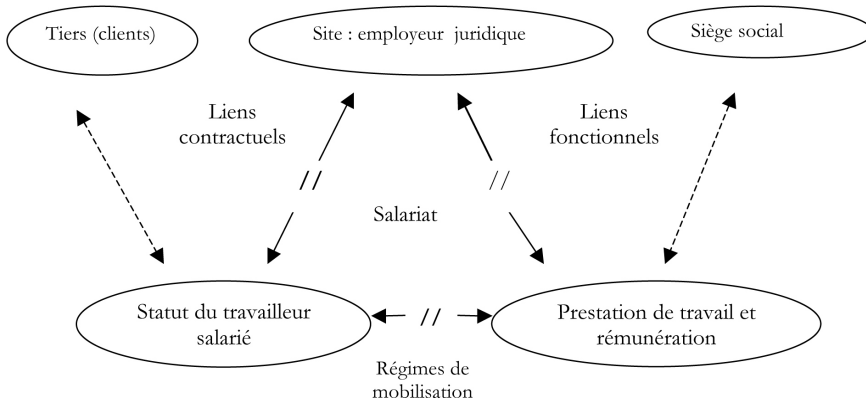
Depuis le début des années 1980, la relation d'emploi s'inscrit dans un environnement marqué par un certain nombre d'évolutions significatives : montée irrépessible de la concurrence fondée sur la qualité, la variété ou la nouveauté des produits ; importance croissante des services et des relations de co-production ; pression grandissante des marchés financiers. Pris ensemble, ces éléments enserrant les directions d'entreprises dans une incertitude radicale qui sévit à deux niveaux au moins :

- au niveau des processus d'anticipation et de prospection des marchés. On assiste alors à un raccourcissement de l'horizon stratégique des décideurs mais aussi à des phénomènes de reports ou de partage des risques économiques avec les salariés (Morin, 2005), ce qui conduit à une plus grande flexibilité des rémunérations et une diversification des statuts des travailleurs.
- au niveau des structures organisationnelles internes. La diffusion massive et cumulative de l'incertitude à tous les échelons du système de l'entreprise souligne les limites de formes d'organisation intégrées et fondées sur une centralisation du pouvoir de décision. Elle éclaire *a contrario*, les processus d'externalisation de certaines fonctions et activités des entreprises, destinés à conjurer les *risques de marché* et conduisant à des configurations juridiques complexes du point de vue de la relation d'emploi (CDD, intérim, mais aussi prêt de main d'œuvre, travail en clientèle, en sous-traitance sur site...).

C'est pourquoi la montée de l'incertitude fournit une clef de lecture pertinente de l'altération du cadre juridique qui définit la régulation de l'emploi et des conditions de travail des salariés (*voir schéma ci-dessous*):

D'une part, l'employeur juridique n'est plus aussi directement impliqué dans l'organisation du travail et la gestion des personnels. De plus en plus immergé dans les relations de sous-traitance, les partenariats et les réseaux d'entreprises, celui-ci est soumis à des contraintes sociotechniques de toute nature imposées par le cahier des charges des donneurs d'ordre ou de ses clients. Il en résulte un problème d'identification de l'employeur juridique, partie prenante au contrat de travail, directement lié à l'émergence d'une première triangulation des relations de travail. Concentration et mobilité du capital ont en effet favorisé l'intrusion d'une relation tierce (client, fournisseur...) ayant pour effet de diluer le statut d'employeur à travers un partage des pouvoirs, des obligations et des responsabilités en matière sociale (Bonnivert *et al.*, 2004). Dans un même ordre d'idée, les pratiques d'externalisation de la main d'œuvre encouragées par le développement des sociétés de portage salarial, mais aussi par la mise en place de la directive de l'UE sur les travailleurs détachés (Com, 1996), ont eu pour effet d'exonérer les employeurs d'un certain nombre d'obligations attachées au contrat de travail, en matière de protection sociale notamment.

D'autre part, les salariés sont de moins en moins liés dans leur travail à une « obligation de moyen » et de plus en plus à une « obligation de résultat ». Dans une large mesure, cette dérive tient aux difficultés grandissantes des directions d'entreprise à fournir un travail dont les caractères collectif, coopératif et subjectif constituent des obstacles sérieux à l'exercice d'un pouvoir de gestion, de contrôle et de surveillance efficace et peu coûteux. Ces difficultés, désormais bien identifiées dans la littérature sociologique et gestionnaire, ont conduit le management à voir en l'autonomie et la liberté d'action dans le travail une modalité à part entière de coordination des activités productives. Cette montée en puissance des nouvelles responsabilités confiées aux salariés éclaire la convergence de situations entre le travailleur salarié et le travailleur indépendant mise en évidence par A. Supiot (2000). Depuis une quinzaine d'années, elle permet de comprendre l'émergence d'une seconde triangulation de la relation de travail à partir de l'essor sans précédent des politiques contractuelles d'entreprises à tous les niveaux de l'organisation (local, national, européen mondial). Centrées sur la gestion des conduites des salariés, la mise en œuvre de ces politiques a conduit à un élargissement considérable du champ de la négociation collective au point d'être assimilée par certains à une « *soft regulation* » (Tixier, 2007). Créatrices de liens plus fonctionnels et individualisés, plus souples et largement ouverts sur des questions sociétales (stress, égalité, senior...), ces politiques n'ont eu de cesse de privilégier le droit négocié au détriment de la loi dans la régulation de l'emploi et du temps de travail.



En d'autres termes, si le salariat reste toujours d'actualité au vu du pourcentage des travailleurs « couverts » par un contrat de travail dans le total de la population active, les forces économique et financière de la globalisation ont conduit à une modification en profondeur des équilibres socio-politiques internes à la relation d'emploi : à côté du contrat de travail standard (CDI, temps plein) hérité de la période fordiste et de la grande entreprise intégrée (Castel, 1995) émerge aujourd'hui tout un spectre de formes flexibles d'emploi et de situations de travail dans le cadre desquelles la nature même de la relation du travailleur à son employeur juridique est devenue de plus en plus complexe voire illisible.

Pour bien comprendre cette nouvelle configuration des relations de travail dans la globalisation, il importe de revenir aux « fondamentaux » du droit du travail sous le salariat. En effet, si le contrat de travail définit le salarié comme une personne qui tout à la fois exécute un travail édicté par son employeur, se soumet à son autorité, et perçoit une rémunération en contrepartie de sa prestation, le lien de subordination sous-jacent ne peut par construction préexister à sa signature. *A contrario*, le pouvoir de l'employeur n'est pas unilatéral. Celui-ci s'inscrit dans une relation de contrepartie : en échange d'une prestation de travail, l'employeur « doit » aux salariés une garantie d'emploi, une rémunération et le respect d'un certain nombre d'obligations légales, en matière sociale notamment.

Dès lors, si l'on peut penser que l'incertitude et la triangulation des relations de travail ont mis à mal les cadres juridique et contractuel de gestion de la relation salariale, devenus plus flous et lacunaires, c'est moins sur les imperfections du droit et l'incomplétude du contrat de travail qu'il convient de focaliser l'attention que sur la pluralité des sources et des modes d'exercice du pouvoir de l'employeur.

Prenant appui sur une série d'études et enquêtes de terrain, nous examinerons dans la section suivante ce qu'il en est réellement de ces pratiques et des « zones grises » qu'elles révèlent. Il s'agira d'en préciser le

mode opératoire pour mieux comprendre les logiques de décision mais aussi la licéité du pouvoir de contrôle et de gestion dévolu à l'employeur vis-à-vis des salariés. Nous discuterons ensuite des enjeux et des perspectives théoriques soulevés par ces pratiques du point de vue de l'analyse de la relation de subordination et plus largement, des transformations de la relation d'emploi.

2 – Politiques de gestion de la relation d'emploi dans les grands groupes : l'apport des données de terrain

Des réflexions qui précèdent, il ressort que la double triangulation des relations de travail rompt l'unité dialectique du rapport entre salariés et employeurs telle qu'on pouvait la saisir sous le fordisme par exemple. La relation d'emploi n'est plus intimement liée au contrat de travail qui définit et organise les droits et obligations réciproques des parties signataires. Dans le cadre de ce travail, notre analyse se limitera à l'examen du pouvoir des directions d'entreprises et à la manière dont elles en font usage pour contourner cette dimension de réciprocité et ainsi «neutraliser» les cadres normatifs de la relation salariale. Sans prétendre à l'exhaustivité, deux stratégies peuvent être repérées, l'une au niveau transnational, l'autre au niveau local ou infra-national.

2.1. L'émergence d'une politique transnationale de gestion des relations sociales

Depuis le début des années 1990, l'accélération des mouvements de capitaux a favorisé l'émergence d'une nouvelle structuration de la production et des échanges mondiaux (Milberg, 2004). A l'œuvre dans de nombreux secteurs de l'industrie et des services, la fragmentation de la production à l'échelle planétaire a poussé au développement de « filières mondiales de produit » (Gereff, Humphrey, Sturgeon, 2001) organisées et gérées par les directions tout le long de la chaîne de valeur entre les maisons mère, les filiales et le réseau des fournisseurs.

Dans un tel contexte, et au-delà de la diversité des stratégies tenant aux caractéristiques du secteur d'activité d'implantation, les directions des sièges sociaux ont convergé vers un modèle de management des «ressources humaines» reposant sur plusieurs leviers d'action (Delteil, Dieuaide, 2010) :

- Les politiques RH ont été investies d'un rôle de médiation afin d'ajuster au mieux l'emploi et la ressource humaine à la stratégie industrielle des groupes. Pour ce faire, les directions des maisons mère ont mis en place une politique de cadrage très stricte en imposant aux sites des référentiels de gestion (masse salariale, effectifs, carrières...) et des objectifs de performances (marge opérationnelle, chiffres d'affaire, ventes...) et en créant de nombreuses obligations en matière de *reporting* (suivi trimestriels, tableaux de bords sociaux). Ces politiques de cadrage ont été complétées par la mise en place de nom-

breux dispositifs de coordination horizontale, qu'ils soient institués (Comité d'entreprise européen), contractuels ou déclaratifs (Accords cadres internationaux, chartes), ou encore de nature gestionnaire (enquêtes, questionnaires et référendum à grande échelle au moyen des technologies d'information et de télécommunication, mise en réseau des fonctions supports). Chacun à leur manière, ces dispositifs offrent aux directions RH les moyens d'une gestion stratégique des relations sociales : soit en faisant remonter des informations émanant des différents sites d'implantation, directement par la voie hiérarchique ou indirectement par les représentants des personnels ou les salariés eux-mêmes ; soit en multipliant les arènes de dialogue social à tous les niveaux de l'organisation. Ces dispositifs, telles les réunions des comités d'entreprises européens, ont pour effet de produire un encadrement institué, normatif et/ou procédural garantissant une certaine acculturation des représentants des personnels à la stratégie, aux valeurs ou à l'image des groupes. De fait, cet *enrôlement cognitif* s'inscrit ouvertement dans ce que l'on peut appeler une *stratégie inclusive* menée par les directions à différents niveaux du groupe (national, européen, mondial), en particulier pour prévenir, voire déminer d'éventuels conflits sociaux locaux.

- Chargées de transcrire les objectifs de marge opérationnelle établis par le groupe, les directions des filiales locales jouissent par ailleurs d'une grande autonomie, en matière de recrutement, de formation et plus généralement pour fixer les termes du contrat de travail (salaires, primes, horaires...). De même, lorsqu'elles proposent des mutuelles-santé, des retraites complémentaires ou encore des assurances invalidité, les directions disposent d'une certaine latitude pour ajuster leurs offres à des niveaux légèrement au-dessus des standards régionaux. Décentralisation des négociations et autonomie de gestion des relations sociales locales sont donc la règle et non l'exception. Bien souvent, cette cohérence de gestion est obtenue au prix de relations tendues, parfois difficiles, avec ceux des syndicats qui refusent de coopérer avec les directions, plus enclines au dialogue direct ou informel avec les salariés :
 - En France, au niveau des sites de production, l'enquête montre que les directions ont une forte aversion au syndicalisme et au dialogue social, beaucoup plus forte pour les firmes actionnariales que pour leurs homologues familiales : approche utilitariste et conflictuelle des relations sociales chez l'une d'elle ; stratégie d'image et exaltation du sentiment d'appartenance chez une autre ; stratégie politique d'éviction ou de contournement des syndicats les plus contestataires par la mise en place d'un *turn over* important au niveau de l'encadrement intermédiaire, chez une troisième. On notera que cette posture critique ou suspicieuse des directions des firmes actionnariales à l'égard des représentants des personnels est systématiquement «balancée» par des politiques sociales généreuses en direction des individus ou des comités d'entreprises.

- Dans les filiales implantées en Europe de l'Est, la gestion des relations sociales locales repose essentiellement sur un dialogue social « à deux canaux », institutionnel pour ce qui concerne la négociation des salaires, nettement plus informel pour ce qui touche aux conditions de travail. D'un côté, les négociations salariales sont l'occasion pour les directions d'élaborer des compromis avec les syndicats où modernisation de l'appareil productif et réduction des effectifs sont très souvent échangés contre des promesses de rattrapage de pouvoir d'achat. Notons également que les hausses de salaires sont aussi négociées contre davantage d'intensité et de flexibilité horaire du travail. De l'autre, le dialogue social se présente comme une pratique largement orchestrée par les directions, notamment pour gérer le personnel qualifié sur un mode individuel ; celui-ci est également organisé par le management de proximité pour gérer l'amélioration du travail des équipes et des processus de production. Largement fonctionnaliste, permanent, le dialogue social se présente dans les différents sites composant notre échantillon sous une forme largement informelle ou « désintermédiée » (Rugraff, 2006). Ces échanges mêlant paternalisme et clientélisme sont par ailleurs adossées à des politiques sociales généreuses destinées à installer un climat social apaisé au sein des entreprises et à tenter de fidéliser les salariés les plus qualifiés, en particulier dans des bassins d'emploi très tendus.

Au total, les politiques RH et les politiques sociales des firmes donnent au management les moyens d'une stratégie politique de différenciation et de gestion des relations sociales, selon les secteurs d'activité et les territoires d'implantation. Ces politiques définissent les contours d'une régulation juridique conventionnelle, contractuelle et largement autonome, vis-à-vis des cadres socio-nationaux de gestion de la relation d'emploi. Cet écart à la norme met en évidence l'existence d'un processus de (re)codification de la relation d'emploi, traduisant une dérive vers un ordre juridique fondé sur un « droit international négocié », communément dénommé *soft law*. Pour autant, cohérence de gestion au niveau *corporate* et cohésion sociale au niveau des filiales n'apparaissent nullement comme des termes synonymes. Leur relation est au contraire empreinte d'une tension permanente, susceptible à tout moment de déstabiliser le jeu de la régulation sociale au niveau local.

2.2. L'affirmation d'un dialogue social instrumentalisé par le management au niveau local ou infra-national

Des nombreuses études et enquêtes de terrain, il ressort que les politiques participatives mises en place au niveau des groupes se présentent comme autant d'équilibres instables localement, menacés par des revendications ou des attentes sociales qui, sciemment ou non, ont pu être écartées ou négligées par les directions.

Pour prévenir ces dangers, la réponse des directions a été d'impulser une forme originale de pilotage des relations sociales, que nous avons

dénommée « dialogue social managérial » (DSM), (Delteil, Dieuaide, Groux, 2009). Le dialogue social managérial désigne la capacité d'initiative et d'intervention dont disposent les directions pour redéfinir localement les contours de la relation d'emploi sur des bases juridiques purement conventionnelles, tout particulièrement dans les domaines touchant aux rémunérations, aux droits et aux garanties protégeant la personne des salariés sur le lieu de travail. La particularité de cette forme de relation employés/employeurs est de s'inscrire tout à la fois dans le champ des relations sociales et le champ de la gestion. Pour un ainsi dire, le DSM est une pratique hybride, complémentaire au rôle de médiation assuré par la politique RH au niveau *corporate*, et qui se traduit, au niveau des sites, par une certaine configuration des rapports de pouvoir (Höpner, 2005):

- Comme outil de gestion des relations sociales locales, le DSM donne les moyens d'une politique contractuelle à la carte, modulable selon les objectifs stratégiques du groupe, les attentes (et les résistances) des salariés, en somme selon le « climat social » propre à chaque site. De fait, le DSM recouvre une dimension (micro)politique irréductible, pour reprendre les termes de Ferner et alii (Edwards, Colling, Ferner, 2007). Ainsi, le poids des contestations et des rapports de forces peut éclairer la diversité des compromis sociaux qui se nouent ici ou là, le plus souvent entre firmes actionnariales (pour une comparaison entre firmes actionnariales et firmes familiales, voir Phillipon, 2007).
- Puissant levier pour la promotion d'une politique de *profit-sharing* (intéressement, participation, PEA...), le DSM a également contribué à marginaliser les accords salariaux dans le jeu de la régulation sociale. Progressivement, la finance s'est imposée comme le socle d'une codification singulière des rapports sociaux de travail, édifié sur la base d'une instrumentalisation du droit et de la négociation collective. De fait, le DSM entérine au plan local un régime particulier de mobilisation collective et incidemment, au niveau des groupes, une certaine structuration des relations sociales conforme aux intérêts d'un « bloc social » particulier constitué des managers et des actionnaires (Amable, 2005, p.18 et suivantes).

Intimement lié à la globalisation financière, le DSM est le propre d'une régulation sociale spécifique, locale, autonome, différenciée, et faisant office de tiers médiateur pour l'établissement d'une cohérence de gestion interne au niveau des groupes. D'un point de vue plus général et théorique, le DSM peut-être appréhendé comme autant de boucles de rétroaction (positive ou négative) donnant lieu à un foisonnement d'expérimentations et d'échanges politiques (Pizzorno, 1978) tant au sein des filiales entre directions, personnels et syndicats qu'entre la maison mère et les filiales. Cette dynamique interne mue par un puissant mouvement d'auto-organisation des relations sociales conduit à un empilement de règles et d'accords contractuels. Elle est singulière à plus d'un titre :

- Cette dynamique est « corrosive ». La dilution du salaire dans des formules de rémunération de plus en plus globales et financiarisées en

est le symptôme le plus manifeste. C'est là, en fait, un trait saillant de notre enquête : la finance «pousse» à la décentralisation, à la fois en s'imposant comme norme spécifique de gestion mais aussi comme *ressource de négociation* pour le management ; elle a pour effet de «neutraliser» le pouvoir de normalisation d'une partie du droit du travail.

- Cette dynamique se présente comme un jeu *quasi-permanent* d'interactions sociales évoluant au gré des coalitions d'intérêt entre les différentes parties prenantes et selon la matrice des « gains mutuels » associée. Ce jeu est *source d'exclusions ou de restrictions de toute nature*.
- Enfin, cette dynamique est fragile et chaotique. D'une part, la démultiplication de «systèmes» de relations sociales, foncièrement contingents, est un processus «conflictuel» par nature en raison des inégalités de conditions et de traitement dont syndicats et salariés sont l'objet (entre et au sein des groupes). D'autre part, cette dynamique est sujette à la réversibilité des choix au niveau de la stratégie des entreprises (transfert de charge d'un site à un autre, fermeture ou délocalisation/relocalisation) et plus largement aux stratégies en matière d'investissement directs à l'étranger (Marginson, Méardi, 2006). Il en résulte une incertitude radicale quant à la capacité du DSM à maintenir durablement des compromis sociopolitiques noués localement, au sein des groupes. Conflits, effets de seuil, débordements : la politique contractuelle et la négociation inclusive (Mc Kersie, 2007) peuvent ne plus suffire pour canaliser les revendications et les demandes sociales des salariés.

3 – Les transformations de la relation d'emploi dans la globalisation : un déplacement plutôt qu'une dilution du lien de subordination

Sans conteste, la globalisation financière a impulsé un nouveau cadre de régulation des conditions d'emploi et de travail. L'originalité de cette évolution réside dans le fait que ce cadre ne se substitue pas aux règles du jeu de la négociation collective et plus largement à l'ensemble des droits et obligations contractuelles garanties par la loi et le code du travail au niveau national. Mais il ne l'annule pas non plus. On assiste bien davantage à l'émergence d'un nouvel ordre juridique fondé sur un *droit soft*, négocié, complémentaire au précédent. Il en résulte une norme de régulation, hybride, transnationale et plurielle du point de vue des sources du droit et dont la conséquence est de favoriser la mise en place d'un «régime de mobilisation» qui ne passe plus nécessairement par les cadres socio nationaux de la négociation collective avec les organisations syndicales mais qui, dans une large mesure et à des degrés divers, se trouve être directement placé sous la tutelle du management.

Aussi, la notion de «slack institutionnel» évoquée en introduction pour caractériser ce basculement des rapports de pouvoir au cœur de la relation d'emploi, vise moins à réaffirmer la dimension unilatérale du pouvoir de l'employeur à l'égard des salariés, qu'à en souligner les nou-

velles dimensions et les nouvelles formes d'expression. En effet, dans le contexte de la globalisation, cette capacité du management à substituer de plus en plus à la loi et au code du travail un droit négocié traduirait plus un déplacement qu'une dilution du lien de subordination comme le suggère A. Supiot (Supiot, 2000, op.cit.).

3.1. La réduction du droit du travail à un droit à l'emploi (ou l'affirmation d'un «droit du travail» supplétif)

En effet, pour A. Supiot, la subordination du salarié à la volonté de l'employeur se présente dans le contrat de travail comme «une compensation à l'impossibilité pour ce dernier d'entrer directement en possession de la force de travail dont il a acquis la jouissance» (Supiot, 2000, p.132). Ainsi, du point de vue du droit, la subordination vaut-elle «prestation de travail» pour le compte de l'employeur, quelles que soient les conditions particulières dans lesquelles ce travail est réalisé. Pour autant, d'un point de vue économique ou gestionnaire, cette prestation ne va pas de soi. Comme le souligne B. Reynaud, la fixation de règles sur le marché au moment de la passation du contrat de travail est une chose (Reynaud, 1998, p.174), l'intégration des salariés dans «le système de règles de l'entreprise pour extraire la force de travail», autre chose (*ibidem*).

Sur quoi travailler ? Avec quels moyens ? Selon quels objectifs ? Ces questions sont le propre du management. Mais d'une part, il n'y a pas une seule réponse possible aux problèmes productifs dont il est en charge et d'autre part, les réponses qui peuvent être formulées peuvent ne pas correspondre aux représentations, aux interprétations et même aux capacités des travailleurs eux-mêmes. En ce sens, les politiques d'entreprise et le dialogue social déployés par les directions peuvent être considérés doublement : comme autant de mesures palliatives destinées à corriger l'incomplétude des droits et obligations réciproques codifiées dans le contrat de travail ; comme autant de dispositifs de gestion mis en œuvre pour mieux ajuster la dimension personnelle et subjective du travail aux facteurs objectifs du processus matériel de fabrication des produits.

De fait, la subordination se déplace imperceptiblement : d'un rapport de volontés fixant contractuellement les conditions d'une mise à disposition de la capacité de travail des salariés pendant un certain temps, le recours à une politique active de la part des employeurs a pour conséquence de négocier directement les conditions d'implication des salariés sur la base d'un travail d'organisation et de gestion de leurs ressources propres.

Ce déplacement a pour effet direct de transformer le droit du travail d'une fonction normative en une fonction supplétive de ces politiques. Incidemment, les salariés «travaillent à découvert», sans couverture institutionnelle, les choix et les motivations des travailleurs devenant l'objet d'une «convention d'effort» (H. Leibenstein cité dans B. Reynaud, 1988, p. 181 *et suivante*) négociée, individuellement ou collectivement, à l'intérieur même des entreprises.

Un tel «slack institutionnel» est lourd de conséquences. Le droit du travail ne protégerait plus la personne des salariés des conséquences des différentes formes de mobilisation requises dans l'emploi qu'ils occupent. Comme le souligne H. Arthurs (2013, p.591), le droit du travail («Labor Law») ne serait plus qu'un droit à l'emploi («Employment Law»). La protection des salariés fondée sur un «droit collectif» directement rattaché à la condition du travailleur ne serait plus opérante. Plus fondamentalement, c'est la condition salariale elle-même qui, sous l'emprise de ces politiques d'entreprise, tend à devenir problématique. A travers la mise à l'épreuve de l'ensemble des droits qui fondent la sécurité collective des travailleurs (Castel, 1995), mais aussi par une certaine mise à distance des représentations, des normes ou des codes qui fondent le sentiment d'appartenance à un «statut» ou une «classe sociale» dans l'exercice même du travail, on assisterait à un processus de «désubjectivation» de la figure du salarié comme «sujet de droit».

Il y a là les germes d'une crise profonde des identités sociales et professionnelles logée au cœur même de la relation d'emploi, pour le meilleur et pour le pire. Entre souffrance psychique, crise de confiance, crise de reconnaissance et libération de la subjectivité, émancipation ou accomplissement de soi, le travailleur est livré à lui-même au beau milieu d'une zone grise où le contenu et la qualité du travail n'est l'objet d'aucune délibération avec les travailleurs eux-mêmes.

3.2. D'une «mise au travail» à une «mise en condition» de la personne du travailleur

Mais il est une seconde dimension du déplacement du lien de subordination, tenant à la mutation des systèmes productifs : dans un contexte d'innovation permanente, de mobilité des activités et de montée d'une économie de services, le travail ne va pas de soi. Selon la nature du produit et du processus de fabrication sous-jacent, les partenariats, la circulation des produits (inputs), des activités et des compétences se déploient dans des configurations variées et dans des espaces aux frontières mouvantes. De même, les séquences d'activités et la manière de se coordonner dans le travail ne sont pas fixées une fois pour toutes ; enfin, l'unité de temps, de lieu et d'action des collectifs de travail n'est pas donnée a priori.

En d'autres termes, la modulation du temps, la mobilité spatiale, la variété des formes d'engagements deviennent des conditions requises irréductibles au travail lui-même. Ces nouveaux attributs du travail mettent en lumière une zone grise marquée par une tension évidente et profonde entre la nécessaire autonomie ou liberté d'action du travailleur et le besoin de suivi, de contrôle et d'évaluation de leurs engagements (Azais, 2010). D'un côté, il importe que les travailleurs soient autonomes afin qu'ils puissent interagir entre eux et avec un environnement de travail évolutif. De l'autre, il convient de «moduler» la marge d'action dont ils disposent dans l'exercice de leurs activités pour optimiser les coûts et maximiser la performance.

Il en résulte une multiplication des situations de travail toujours plus nombreuses, singulières et complexes à gérer. L'observation des politiques d'entreprise montre à ce sujet une forme d'inventivité de la part des directions : le recours aux TIC, la mise en place du dialogue social managérial, les politiques contractuelle et financière des entreprises, constituent une panoplie d'outils qui opèrent avec d'autant plus de force qu'ils concourent à exercer une pression cognitive, globale et distanciée sur la personne des salariés.

Mise en perspective, la subordination au travail changerait ainsi de mode opératoire en passant d'un régime de mobilisation fondé sur le principe fordiste de « mise au travail » directe des capacités physiques et intellectuelles du travailleur à un principe cognitif fondé sur un dialogue social permanent avec l'encadrement intermédiaire, mais aussi sur des incitations monétaires ou encore sur une gestion contrôlée des savoirs et des conditions d'accès aux systèmes d'informations, autant de moyens ou de ressources nécessaires pour amener les travailleurs à organiser et gérer leurs propres actions. Plus fondamentalement, ce que révèlent les politiques RH étudiées dans le cadre de cette enquête, tient en ce que l'autonomie ou la liberté d'action des salariés pour la réalisation d'un travail de plus en plus incertain dans ses modalités, s'avère consubstantielle à une certaine « mise en condition » de leur personne dans l'exercice même de leurs activités.

Ainsi, par l'effet d'une « pression cognitive » sur les capacités d'agir, de coopérer, de communiquer des travailleurs, la subordination au travail devient une réalité mouvante et insaisissable (Beaujolin-Bellet, 2006, p.106), celle-ci pouvant se décliner localement de manière différenciée selon le type d'activité concernée et aussi en fonction des particularités politiques, sociales, culturelles des territoires et des institutions où les sites sont implantés.

La transnationalisation des politiques d'entreprises a contribué de façon efficace et massive à une dissémination du pouvoir économique selon des modalités qui ne sont pas toutes de nature juridique, mais également technologique, organisationnelle, relationnelle ou financière. Au-delà des droits sociaux fondamentaux dont la diffusion dans les pays émergents est loin d'être générale et uniforme (Conseil d'analyse stratégique, 2012), cette dynamique pose ouvertement la question de l'introduction de droits nouveaux touchant à la protection des personnes au cœur du droit du travail. Elle pose notamment le problème de la reconnaissance de la spécificité des relations de travail au niveau « transnational » et la nécessité de forger un cadre institutionnel contraignant qui puisse limiter la capacité des directions à jouer des différentes échelles d'intervention, entre les dimensions globales et locales des processus d'organisation et de gestion de la relation d'emploi. La mise en place d'un tel cadre aurait pour finalité de neutraliser la double asymétrie de pouvoir qui sous-tend la relation de subordination.

Conclusion

La globalisation de la finance et, à travers elle, la généralisation du modèle de triangulation des relations de travail n'ont pas été sans incidence sur les conditions d'organisation et de gestion de la relation d'emploi. En particulier, jouant d'une double asymétrie de pouvoir inhérent à une discontinuité institutionnelle entre les niveaux infra et supranational de régulation de l'emploi, les stratégies et les politiques des firmes multinationales ont œuvré à une transformation en profondeur de la relation de subordination des salariés à leurs employeurs. Le résultat est saisissant. Pour ainsi dire, la relation d'emploi est percluse de zones grises. Contourné, neutralisé, le droit du travail n'a cessé de perdre de son pouvoir protecteur, notamment devant la montée progressive d'une *soft law*, pas ou peu contraignante. Cette dynamique a eu pour effet de placer la question de la création d'un socle commun de droit social au cœur des débats sur les stratégies de croissance dans les pays émergents, au niveau des Etats comme au niveau international (OIT, ONU, OCDE). En l'absence de cadre légal obligeant à la négociation, le risque est grand cependant que ce début de normalisation de la relation d'emploi envisagé à travers une extension du droit du travail et de la couverture sociale des travailleurs à l'échelle mondiale ne se réalise que sur la base du plus petit dénominateur commun..

BIBLIOGRAPHIE

Amable Bruno (2005), *Les cinq capitalismes*, Paris, Seuil.

Arthurs Harry (2013), « Labor Law as the Law of Economic Subordination and Resistance: A Thought Experiment », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol.34, 585-604.

Azaïs Christian (2010), « Subordination or Autonomy ? The Hybridation of the Labour Market : the Italian case », dans Azaïs Christian (dir.), *Labour and Employment in a Globalising World: Autonomy, Collective, Collectives and Political Dilemmas*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang Ed., 165-183.

Bonnivert Stéphanie, Renier Nathalie, Rorive Brigitte, Xhaufclair Virginie (2004), « Le réseau et la régulation sociale », *Rapport de synthèse*, Laboratoire Lentic, Université de Liège, 26 p.

Beaujolin-Bellet Rachel (2006), « Des subordinations et des transformations du travail : quelles régulations ? » dans Petit Héloïse, Thévenot Nathalie (Dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte, Collection Recherches, 98-108.

Castel Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Cyert Robert, March James (1963), *The Behavioral Theory of the Firm* (2nd ed.) 1992. Blackwell Publishers: Cambridge, MA.

Delteil Violaine, Dieuaide Patrick, (2010), « Les relations sociales dans les multinationales françaises à l'Est : transfert, hybridation ou laboratoire de nouvelles pratiques ? », *Travail et Emploi*, n° 123, 39-51.

Delteil Violaine, Dieuaide Patrick, Groux Guy (2009), « Les relations professionnelles à l'épreuve de l'élargissement. L'Est : nouveau laboratoire des relations sociales ? Analyse et résultats d'enquêtes auprès de firmes multinationales françaises implantées en Hongrie, en Slovaquie et Roumanie », *Rapport de recherche*, Ministère du Travail, Direction de l'Animation et de la Recherches, janvier, 275 p.

<http://www.cevipof.com/rtefiles/File/RapportDaresGuyGroux.pdf>

Didry Claude, Bouté Rémi (2006), « L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste », in H. Petit et N. Thévenot (Eds), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte, Collection Recherches, 47-70.

Dietsch Michel (2003), « Mondialisation et recomposition du capital des entreprises européennes », *Rapport*, Commissariat Général du Plan, 174 p.

Edwards Tony, Colling Thomas, Ferner Anthony (2007), « Conceptual approaches to the transfer of employment Practices in MNC: an integrated approach », *Human Resource Management Journal*, Vol. 17, 3, 201-217.

Guézennec Camille, Jolly Cécile, Leuthereau-Morel Noël (2012), « Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents », Centre d'Analyse Stratégique, *La Note d'analyse*, n° 301, novembre, 11 p.

Gereffi Gary, Humphrey John, Sturgeon Timothy (2005), « The Governance of Global Value Chains », *Review of International Political Economy*, vol.12, 1, 78-104.

Höpner Martin (2005), « What Connect Industrial relations and Corporate governance? Explaining Institutional Complementarity », *Socioeconomic Review*, Vol.3, n°2, 331-358.

Kesselman Donna (2010), « Posface » dans Azaïs Christian (Dir), *Labour and Employment in a Globalising World: Autonomy, Collective, Collectives and Political Dilemmas*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang Ed., 267-273.

Marginson Paul, Meardi Guglielmo (2006), « European Union Enlargement and the Foreign Direct Investment Channel of Industrial Relations Transfer », *Industrial Relations Journal*, 73 (2), 92-110.

Maurin Marie Laure (2005), « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue Internationale du Travail*, Vol. 144, n° 1, 5-30.

McKersie John (2007), « Qu'est-ce qui est le plus difficile, la négociation à la table principale ou la négociation loin de la table, souvent appelée la seconde table ? », Entretien, *Négociations*, vol 1., n°7, 105-120.

Moreau Marie Ange, (2013), « The Reconceptualization of the Employment Relationship and Labor Rights Transnationality », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol.34, 697-714.

Milberg William (2004), « Nouvelle structure de la production et des échanges mondiaux : quelles implications politiques ? », *Revue Internationale du Travail*, vol. 143, 1-2, 45-96.

Philippon Thomas (2007), *Le capitalisme d'héritiers*, La République des idées, Paris, Seuil.

Pizzorno Alessandro (1978), « Political exchange and collective identity » dans Crouch Colin, Pizzorno Alessandro (Dir), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, Londres, Mac Millan, vol. 2, 277-298.

Reynaud Bénédicte (1988), « Le contrat de travail dans le paradigme standard », *Revue française d'économie*, Vol. 3, n°4, 57-194.

Reynaud Jean Daniel (1989), *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.

Rugraff Eric (2006), « Firmes multinationales et relations industrielles en Europe centrale », *Relations industrielles*, vol.61, n°3, 437-462.

Supiot Alain (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit Social*, février, n°2, 131-145.

Tixier Pierre Yves, (2007), « Les mutations de la négociation collective. Le cas de la France », *Négociations*, n°8, 103-119.

Les rapports du travail au sein de l'entreprise transnationale. Une proposition de cadre analytique

Sergio González Begega et Holm-Detlev Köhler ¹.

Résumé : *La recherche basée sur les rapports dans le monde du travail a longtemps été considérée comme étant asystématique et a-théorique. Cette appréciation a été acceptée par les spécialistes de ce domaine comme un état de fait difficilement évitable, cela est dû à l'orientation éminemment empirique de ces analyses, et à l'extrême volatilité de l'objet étudié. Cependant le dépassement des faiblesses résultantes de la dépendance à l'égard d'autres disciplines pour la conception d'instruments théoriques est devenu une préoccupation pour les spécialistes des rapports du travail. L'objet de cet article est de présenter un cadre analytique formulé pour se rapprocher des dynamiques des rapports du travail dans l'entreprise transnationale.*

Mots clés : *Rapports du travail; entreprise transnationale; acteurs corporatifs; relation de pouvoir; arène d'échange politique; cadre analytique.*

Introduction

Un des jugements les plus acceptés par la communauté académique spécialisée en rapports du travail a été celui du caractère partiellement asystématique et a-théorique de la discipline. Ce déficit théorique a été justifié du fait de la nécessité de donner la priorité au suivi d'un objet d'étude extrêmement variable, comme de l'existence d'un intérêt empiriste, qui se rattache à la influence de la tradition anglo-saxonne de recherche dans les rapports du travail.

Bien que les débats dans d'autres traditions nationales de recherche, par exemple la Française, ont approfondi plus avant sur le développement d'instruments théoriques, à travers des approches qui se fondent sur l'analyse de la entreprise comme une institution dotée des traits micro-culturels et identitaires propres (Sainsaulieu et Segrestin, 1986; Bernoux et Livian, 1999) ou, d'un point du vue organisationnel, comme un espace de régulation et d'échanges conflictuelles entre différents acteurs, soumis aux contraintes contextuelles (Crozier et Friedberg, 1977; Boyer et Freysenet, 2000), la réflexion sociologique sur les rapports du travail au sein de l'entreprise a eu une orientation fondamentalement empirique (Maurice, 1992).

Quelles que soient les raisons de cette orientation empiriste et pratique, la faiblesse théorique de la recherche appliquée aux rapports du travail a eu tendance à être résolue à travers des emprunts théoriques issus

¹ Université d'Oviedo. Section de Sociologie. Auteur correspondant: Sergio González Begega. Section de Sociologie. Université d'Oviedo. Campus del Cristo s/n, 33006 Oviedo (Asturias). Téléphone: +00 34 985 105 059. Télécopie: +00 34 985 105 050. Adresse électronique: gonzalezsergio@uniovi.es

d'autres disciplines. Les doutes concernant l'adéquation des arguments théoriques utilisés pour soutenir la recherche, ainsi que le déséquilibre de développement et de qualité entre ceux-ci, et des instruments méthodologiques et des résultats empiriques, se sont consolidés comme étant une préoccupation pour les spécialistes en rapports du travail. Les appels à un approfondissement du débat théorique ont pris plus de poids dans le programme disciplinaire. Le développement d'un outillage conceptuel et analytique adapté aux spécificités de la recherche appliquée aux rapports du travail est devenu une question central dans les débats de la spécialité.

Cependant, l'objectif de ces appels à la construction d'instruments théoriques indépendants n'implique une rupture avec ces matières connexes qui ont fourni le support à l'étude des échanges entre employeur et employé, à leurs différents espaces institutionnels et zones de tension. D'un côté, une fois adaptés, ces supports théoriques ont largement démontré leur validité pour l'étude des dynamiques dans les rapports du travail. D'un autre côté, il est inapproprié d'inviter à la fragmentation théorique, précisément dans un contexte qui se définit à partir de la croissante transversalité et interdépendance des sciences sociales.

Réduire la dépendance théorique n'implique pas de couper les liens avec d'autres disciplines, moins encore avec ces autres domaines émergents de la recherche dans lesquels la possibilité d'offrir une contribution au développement d'instruments analytiques et conceptuels à partir des rapports du travail. Bien au contraire, cela signifie construire des arguments éclectiques à partir du dialogue entre spécialités avec de communes inquiétudes.

L'objectif de cet article est d'entreprendre un exercice de discussion théorique de ce type. Pour cela, il est proposé de réviser certains des principaux apports analytiques sur l'entreprise transnationale (Transnational Company ou TNC), en examinant leur validité pour la recherche appliquée aux rapports du travail. Une fois cet exercice effectué, il est dans nos intentions de présenter un cadre théorique original, élaboré spécifiquement pour se rapprocher des dynamiques des rapports du travail dans la TNC.

L'article est structuré de la manière suivante. En premier lieu, seront présentées les principales tensions sur le programme de recherche appliquée aux rapports du travail, qui sont en train d'être introduites par l'émergence d'un tissu d'activité économique et de régulation de plus en plus transnational. Ensuite, nous attacherons à examiner les arguments des deux principaux courants théoriques qui se sont approchés de l'analyse de la TNC: d'un côté, institutionnel ou sociétale et d'autre côté, organisationnel ou contingent. Le premier a souligné l'importance de l'enracinement social de la TNC pour tous types de processus de formulation stratégique et de politiques. Le second a eu une incidence sur les questions structurelles et d'organisation de la TNC, tels que sont les principaux facteurs explicatifs du comportement des acteurs corporatifs. Ces deux approches ont été présentées en termes d'opposition comme alterna-

tives exclusives au détriment de la conduite corporative. Cependant, nous entendons qu'il est possible de dépasser cette polarisation et trouver des règles de complémentarité entre les deux (Crozier et Friedberg, 1977; Sorge, 1991). La dernière partie de l'article propose un cadre analytique pour l'étude des rapports du travail dans la TNC, qui souligne l'importance de l'adaptation, de la part des acteurs, des déterminants contingents et institutionnels qui agissent sur l'environnement corporatif, et qui s'appuient sur le concept analytique de l'arène d'échange politique.

I – Entreprise transnationale et rapports de travail. Défi de la recherché et de l'élaboration d'instruments analytiques

L'agenda pour la recherche sur les rapports du travail a été soumise à un intense processus de reconfiguration comme conséquence de l'apparition de nouveaux phénomènes pour l'étude qui découlent de la croissante incidence du plan transnational sur les échanges du travail (Castel, 1995).

En cohérence avec la ligne d'argument qu'ils traçaient Miguélez et Prieto (1999: xxi), "l'économie a débordé les espaces domestiques, la concurrence entre les entreprises est devenue globale, l'incertitude permanente s'est installée au coeur des organisations productives, la forcé de travail a été segmentée et diversifiée, les organisations syndicales se sont vues affaiblies, les États nationaux ont perdu la capacité de gouverner leur économie, et, pour l'ensemble, les processus de régulation des rapports du travail ont été altérés. Cette nouvelle réalité ne peut pas être captée par le schéma traditionnel".

Dans une ligne de raisonnement similaire, Touraine (1998) indiquait que, si la Sociologie du Travail a élaboré des outils efficaces pour l'analyse des sociétés industrielles, des processus tels que l'internationalisation des intérêts des entreprises rendent indispensable le développement de nouveaux instruments théoriques qui aident à rendre compréhensible la réalité professionnelle de la société post-industrielle, individualisée, globalisée et plus déterminée par des conditions d'incertitude et de vitesse du changement.

Au centre de cet ensemble de transformations et comme principal agent des mêmes, nous devons situer la TNC. Les activités de la TNC ont donné lieu à de nouveaux espaces pour les rapports du travail qui débordent les cadres institutionnels de régulation de l'État-Nation et qui peuvent se situer à une échelle supranationale, comme dans le cas des comités d'entreprise européens ou de la négociation d'accords-cadres globaux.

La TNC rend possible des positions stratégiques et des jeux d'intérêts dont la géométrie se veut hautement complexe et difficilement évaluable du point de vue d'une approximation traditionnelle des rapports du travail. L'apparition de contextes de concurrence interne entre différents plans directifs, entre intérêts provenant de l'entreprise contractante et de ses sous-traitants, l'établissement d'alliances entre groupes mixtes de direc-

teurs et de travailleurs d'une ou de plusieurs localisations, en dispute avec la direction central ou avec des groupes similaires établis en d'autres unités pour des questions d'investissement ou de désinvestissement, entre autres processus, configurent des espaces d'échange hétérogènes qui requièrent l'élaboration de nouveaux instruments théoriques (Köhler et González Begega, 2010).

Avec l'apparition de nouvelles arènes d'échange et la reconnaissance de la multiplicité de configurations stratégiques, la TNC est aussi responsable de l'introduction d'une flexibilisation croissante qui a eu comme conséquence l'érosion des mécanismes de régulation de base nationale des rapports du travail. En conséquence, il n'est pas seulement question du fait que la TNC ait créé de nouveaux espaces pour les rapports du travail qui demandent un ajustement ou la re-conception des instruments théoriques disponibles mais aussi et peut-être de manière plus décisive, du fait qu'elle se soit transformée en courroie de transmission des pressions économiques globales des marchés financiers et productifs sur le travail (Legault et Bellemare, 2008).

Ces pressions ont transformé également l'intérieur des processus nationaux des rapports du travail, de sorte qu'il n'est plus possible d'utiliser le vieil outillage analytique pour examiner des espaces aussi familiers que la structure et les dynamiques de négociation collective, les mécanismes d'adjudication et de détermination salariale, les tensions de la représentativité des agents sociaux ou les tendances d'affiliation syndicale, entre autres. Néanmoins la TNC n'est pas uniquement un agent de rupture ou de changement mais aussi un vrai puissance institutionnelle parallèle qui a acquis la capacité de déterminer les conditions de l'échange professionnel en concurrence ou collaboration avec d'autres formes institutionnelles responsables de la production de la régulation à échelle nationale ou supranationale (Saincy, 2006: 21).

Le dialogue social sectoriel européen est devenu un bon exemple de l'existence de connections multi-niveaux entre le plan de l'entreprise et celui du secteur par rapport à la production de régulation. De fait, et malgré la persistance de problèmes de coordination, nombreux sont les accords obtenus par les agents sociaux européens à ce niveau, qui résultent de l'importation d'expériences d'entreprise dérivées de la négociation d'accords cadre transnationaux (Keller et Weber, 2011).

Tableau 1. L'entreprise transnationale. Transformations et défis pour les rapports du travail

Transformation	Défi
Nouveaux espaces d'échange professionnel	Comment trouver une voix d'approche des comités d'entreprise européens, de la participation des travailleurs au sein de la Société Anonyme Européenne ou de la négociation d'accords de cadre globaux? Différents plans de gouvernement des relations professionnelles en jeu: local ou en plante; national ou transnational. Quels mécanismes de coordination existent entre eux?

Nouveaux positions et alliances stratégiques entre intérêts	Géométrie beaucoup plus complexe d'intérêts dans la TNC. Non appréhensibles du point de vue de la traditionnelle approche des échanges entre employeur et employé comme un jeu d'opposition simple. Reconnaissance d'intérêts en concurrence, mais internement hétérogènes.
TNC comme puissance institutionnelle	Non seulement la courroie de transmission de pressions économiques sur le travail, avec résultat d'érosion des systèmes nationaux de relations professionnelles. Capacité de reconfiguration de la régulation à échelle transnationale.

La TNC es devenue un acteur doué de puissance institutionnelle, qui a introduit un ample programme de changement dans les rapports du travail et que ce fait, en même temps, renforce la nécessité de développer de nouveaux instruments théoriques et d'analyse. Mais, qu'entendons-nous exactement par TNC? Quels attributs ou caractéristiques, au-delà de la simple detention d'opérations dans différent pays ou marches nationaux, doit posséder une enterprise pour acquérir le rang d'agent de transformation et puissance institutionnelle auquel nous avons fait allusion?

Dicken (1992: 42) offre une réponse à ces deux questions de façon tout à fait satisfaisante en situant la spécificité de la TNC sur la nature de ses mécanismes de prise de décisins et dans sa logique de contrôle corporatif sur les unités. La TNC est celle qui pensé, supervise et exécute des décisions sur ses actifs de façon intégrée, bien que ceux-ci se trouvent distribués en différentes localisations.

Tel qu'affirment Cowling et Sudgen (1987: 60), "l'entreprise transnationale est celle qui compte avec les moyens nécessaires pour coordonner les decisions productives à partir d'un centre stratégique de prise de décisions, quand ladite coordination englobe des opérations situées dand différentes localisations et pays". A travers ses activités économiques, la TNC modifie les transactions sociales en termes de portée, intensité et vitesse, et facilite le déploiement de réseaux également transationnaux d'interaction et d'exercice du pouvoir.

Du point de vue de la perspective des relations de travail, il est évident que l'élévation à un plan transnational de la prise de décisions corporatifs est une cause des problèmes d'asymétrie juridique, des dysfonctions de régulation et de la crise des institutions de contrôle et participation démocratiques dans l'entreprise. La rupture des équilibres propes du schéma classique dunloprien des rapports du travail, dans lequel la relation d'emploi répondait à un triangle d'échanges entre acteurs, entretenu par les institutions nationales, a ouvert la porte à un nouveau contexte relationnel.

Ruigrok (2004), offre les clés pour comprendre le processus au travers duquel ce contexte a été re-configuré. Les intérêts des entreprises se transnationalisent et, en le faisant, introduisent des failles de dimensions de plus en plus grandes dans les arrangements institutionnels de l'État-Nation. La transnationalisation, dès lors, implique un apparent déracinement de l'entreprise qui acquiert des connotations clairement négatives, observables durant les dernières décennies du vingtième siècle, quant à l'introduction de contradictions qui provoquent l'entrée en crise, l'inefficacité ou même le démantèlement partiel des systèmes nationaux de régulation.

Pourtant, depuis le commencement du 21^{ème} siècle sont détectés des processus non exclusivement destructifs à travers lesquels la TNC se ré-inscrit dans le contexte institutionnel, bien qu'à partir d'une modification en profondeur des termes de son accord avec celui-ci. La TNC émerge de cet épisode d'émancipation avec de nouvelles capacités, qui impliquent d'assumer la co-responsabilité dans la conception institutionnelle. À travers de la possibilité de participer activement à la création de régulation, la TNC cesse d'être considérée comme un quelconque récepteur passif de la régulation de façon indirecte, par le biais des organisations de représentation des intérêts ou autres agents d'intermédiation.

La nouvelle disposition du partage de responsabilités dans le processus de construction institutionnelle a une importance fondamentale, puisque les acteurs réorientent leurs stratégies vers la TNC comme étant le espace décisive de re-configuration de régulation et des accords institutionnels existants. La centralité de la TNC devant, dès lors, un défi pour n'importe quelle réflexion sur les modèles d'ordre économique, social et politique, en incluant les rapports du travail.

Sous ce défi, les instruments théoriques de la discipline doivent également être révisés pour s'ajuster au protagonisme acquis par la TNC. La nécessité d'adapter les outils théoriques des rapports du travail implique aussi de réviser les perspectives d'analyse de l'entreprise avec des opérations à échelle internationale, celles qui mettent en relation le comportement corporatif avec des variables explicatives de sociétal et celles des autres qui l'entendent comme le résultat d'un processus contingent d'adaptation organisationnelle aux marchés.

2 – L'entreprise transnationale comme organisation enracinée socialement

La persistance des liens entre entreprise et contexte institutionnel permet d'assurer que les différences sociétales continuent d'être valides pour expliquer le comportement des acteurs corporatifs. Les entreprises sont des organisations socialement enracinées. De fait, en tant que produit social, elles sont de ce fait hautement dépendantes d'un ensemble de ressources, normes et arrangements pré-existants, spécifiques à chaque société. Les entreprises présentent des caractéristiques systématiquement inégales selon les ressources sociétales dans lesquelles elles s'insèrent et desquelles elles extraient leur force (Maurice, Sellier et Silvestre, 1986).

Müller (1994: 407), indique “que les institutions (...) influent de façon systématique sur les stratégies et les pratiques des entreprises et en conséquence de cela, il est possible de trouver des modèles spécifiquement sociétaux dans le comportement organisationnel”. Il s’établit une relation d’isomorphisme entre entreprise et contexte d’opérations, étant donné que l’entreprise reflète le cadre institutionnel de la société dans laquelle elle se trouve insérée.

La centralité que ce courant d’études confère à la variable explicative institutionnelle comme déterminante du comportement corporatif, trouve son principal soutien théorique dans les analyses de l’École de la Régulation, concernant la reconfiguration du modèle productif, social et économique fordiste (Aglietta, 1976; Boyer; 1986).

Entre les multiples résultats qui, sous forme d’instruments conceptuels et d’analyse, doivent être considérés comme les héritiers de cette ligne de réflexion, il est opportun de nous concentrer sur deux, du fait de leur opérationnalité pour l’analyse des processus rattachés aux rapports du travail, ainsi que de leur succès scientifique: l’approche des variétés du capitalisme, d’un côté; et cette autre perspective qui dépose encore sa confiance en la validité de l’État-Nation et de ses institutions comme unité d’analyse du comportement corporatif.

L’origine de l’approche aujourd’hui amplement diffusée des variétés du capitalisme pourrait se retrouver dans le travail de Shonfeld (1965) et ses arguments autour de l’existence de différentes possibilités d’organisation du capitalisme. À partir des années 1990, la littérature relative aux variétés internes du capitalisme s’est appuyée sur le développement de différentes traditions ou modèles de configuration institutionnelle pour illustrer les solutions pratiques qui, à partir de différents contextes sociétaux, ont été élaborées pour faire face aux défis engendrés par la croissance économique. L’unité d’analyse de la littérature sur les variétés de capitalisme est le régime de production, défini à partir de l’ensemble de normes et institutions qui régulent le système financier, les relations entre entreprises, le système d’innovation et de formation, ainsi que les rapports du travail. De la combinaison de ces quatre noeuds-rapports découlent les différentes variantes de régime de production qu’offrent les sociétés industrielles avancées.

Nombreux sont les résultats de recherche produits par cet espace de débat. Nonobstant, il se pourrait dire que la typologie la plus opérative de celles effectuées jusqu’alors, du fait de son plus haut degré d’abstraction et d’enrichissement postérieur à partir de la contribution d’autres auteurs, soit celle proposée par Hall et Soskice (2001). Selon ces auteurs, les entreprises résolvent de façons très différentes leurs interactions de régulation dans les différents modèles d’organisation capitaliste.

L’entreprise expérimente son ancrage dans la société par le biais d’un ensemble d’espaces de coordination avec le système de formation et avec d’autres entreprises, ce qui détermine la disponibilité technologique, de

qualification et d'innovation, ainsi qu'avec les travailleurs et leurs représentants. Dans chacun de ces espaces de coordination il s'ouvre un ensemble d'options stratégiques. Cependant, alors que dans les économies de marché libérales les problèmes de coordination se résolvent fondamentalement à travers les mécanismes du marché, à travers les accords privés entre acteurs, dans les économies de marché coordonnées est présent un support institutionnel intermédiaire entre les acteurs qui confère une plus grande cohérence sociale. Cette majeure densité institutionnelle réduit le degré d'incertitude dans le comportement des acteurs, ce qui se traduit en une moindre indépendance stratégique de l'entreprise pour la prise de décisions. Par contre, dans les économies de marché libérales, l'entreprise dispose de moins de sécurités, mais jouit d'une plus grande autonomie pour résoudre par elle-même ses problèmes de coordination.

L'intérêt de ce cadre pour l'analyse des stratégies des acteurs des rapports du travail au sein des TNCs restent hors de toute questionnement (Marginson et Sisson, 2004). Les logiques de gouvernement corporatif outsider ou d'actionnariat sont caractéristiques des économies de marché libérales, alors que les logiques insider ou de dépôt son encoré détectables dans les entreprises acrés dans des contextes de plus grande coordination. L'orientation vers le marché boursier en quête d'actifs financiers conditionne l'apparition d'un modèle de gouvernement corporative dans lequel la nécessité d'obtenir des bénéfices à court terme imprègne les processus de prise de décisions. L'entreprise qui satisfait ses besoins de capital à travers une exposition directe au marché, réunit un ensemble de responsibilités vis-à-vis des investisseurs, qui affectent par la suite toute l'organisation. La nécessité de créer une valeur immédiate pour l'actionnaire se traduit par la subordination des décisions opératives à des impératifs financiers et par l'élimination de la planification à long terme. La volatilité des accords de financement des entreprises a une incidence directe sur les politiques de rapports du travail, qui s'orientent aussi à court terme. L'employé est considéré comme un passif dispensable sur lequel se déplacent les exigences de flexibilité et promptitude.

Par contre, le modèle d'obtention de ressources financières insider fournit aux stratégies des acteurs des rapports du travail un cadre de plus grande projection dans le temps et de sécurité. Dans les arrangements économiques avec degré accru de coordination, les entreprises disposent d'alternatives pour satisfaire leurs besoins de financement. L'existence de réseaux corporatifs de capital interconnecté ou le rôle de médiation joué par l'État, offrent des garanties de stabilité aux entreprises. Le modèle de gouvernement corporatif insider se définit à partir de l'incorporation effective des investisseurs à la prise de décisions stratégiques par le biais de leur participation aux organes de direction de l'entreprise. Le lien entre entreprise et investisseur, dès lors, offre une durabilité dans le temps et, en plus de l'être par la recherche de financement, elle est soutenue par une confiance accrue, l'évaluation conjointe des possibilités d'affaire et la prise partagée des risques. L'entreprise insider trouve de plus hautes primes pour investir dans ses travailleurs, qui reçoivent la considération de l'actif et de la source de l'avantage compétitif.

Mais l'entreprise ne constitue pas un acteur passif, qui se limite à intérioriser et reproduire des caractères institutionnels déterminés. Bien avant cela, à travers ses décisions, elle introduit des changements dans le territoire institutionnel dans lequel elle s'incruste. La TNC joue un rôle à l'heure d'introduire du dynamisme dans les modèles institutionnels, en se transformant en agent transmetteur de tous types de pratiques.

Le mécanisme par lequel se produisent ces transferts a été décrit à partir de l'analyse des dynamiques des rapports du travail (Ferner, 1997; Edwards et al., 2010). Les TNCs sont capables de transférer et répliquer dans leurs opérations étrangères les pratiques qu'elles ont apprises préalablement dans leur entourage domestique. Au côté de cet effet pays d'origine, ces entreprises sont également capables d'incorporer des solutions testées dans leurs unités étrangères et de les appliquer à la chaîne de création de valeur du produit, à travers du effet pays d'opérations.

Le transfert de pratiques entre pôles d'innovation domestiques ou étrangers constitue un instrument de dynamisation institutionnel de premier ordre, mais se trouve assujéti à limitations (Lane et Probert, 2009). La entreprise rencontre un facteur de résistance sociétal en tâchant d'incorporer des pratiques qui entrent en contradiction avec les arrangements institutionnels existants. Il en est ainsi car les entreprises formulent des solutions innovatrices à leurs problèmes, mais à partir d'un nombre limité d'options possibles et cohérentes avec ladite logique sociétal. La spécificité sociétal, exprimée et renforcée par les cadres institutionnels, dissout les pressions envers l'uniformité qu'exercent les processus d'innovation technologique et la interdépendance des marchés à la échelle globale.

3 – Adaptation, contingence et facteurs organisationnels du comportement corporative

Le rapport entre l'aspect interne et externe de l'entreprise et les processus de prise de décisions constitue un domaine de réflexion théorique parfaitement reconnaissable parmi les théories de gestion. Les analyses autor de l'incidence des facteurs d'ajustement interne ou contingent sur le comportement corporatif présentent avec un intérêt spécial envers l'étude des rapports du travail au sein de la TNC.

La littérature offre un ample éventail d'instruments analytiques qui tâchent d'élaborer une approche du comportement de la TNC à partir de l'étude de sa structure, de son modèle organisationnel ou de ses flux de communication interne. Tous ces instruments permettent d'examiner l'ensemble des facteurs explicatifs en rapport avec la forme interne et externe de l'entreprise, qui tentent de répondre comment et pourquoi celle-ci configure un modèle corporatif de prise de décisions qui projette des résultats sous forme de stratégies ou politiques.

Depuis les travaux classiques de Chandler (1962) ou de Perlmutter (1969), ce courant d'études a donné lieu à un grand nombre de contribu-

tions. Le point de départ de ce groupe de travaux, qui aborde les aspects organisationnels, a été d'évaluer le rapport existant entre les unités de l'entreprise comme élément par lequel est conditionné le comportement corporatif. Ses résultats ont permis de démontrer que la prise de décisions dans l'entreprise ne doit pas être appréhendé comme une réponse d'ajustement simple aux défis du marché. Bien avant cela, l'entreprise dans ses décisions est dépendante de ses constructions organisationnelles, formulées par celle-ci au préalable et qui déterminent sa capacité d'innovation, d'incorporation ou d'adaptation de nouvelles pratiques, politiques ou stratégies.

L'intime corrélation existante entre la conception organisationnelle et le comportement corporatif affecte tout exercice d'élaboration stratégique ou politique y compris ceux qui affectent le domaine des rapports du travail. En ce sens, nombreuses sont les études qui ont emprunté ce instrument théorique pour évaluer les dynamiques propres des rapports du travail dans la TNC (Hertwig, Pries et Rampeltshammer, 2009; González Begega, 2011).

L'intérêt envers l'outillage théorique généré par les différents courants d'analyse contingente s'est orienté vers l'adaptation de nouveaux instruments créés pour évaluer l'émergence de nouveaux paradigmes organisationnels en réseau, définies à partir de leur dynamisme, flexibilité interne et perméabilité. Hedlund (1986), Kogut (1993) et Castells (2002) ont eu une incidence sur l'importance des processus d'échange et d'apprentissage inter-organisationnel pour comprendre la ductilité du nouveau modèle en réseau et son impact sur la géométrie de la prise de décisions corporatives. Les instruments théoriques élaborés dans le passé pour l'analyse d'une réalité intégrée et hiérarchisée d'entreprise ne sont plus valides face à la consolidation de formes corporatives non intégrées et non hiérarchisées.

La dispersion de la prise de décisions oblige à repenser de façon critique les noeuds de coordination existants entre les différentes phases, projets et acteurs qui prennent part dans la chaîne de création de valeur des produits. Dans le paradigme organisationnel en réseau, le comportement corporatif ne peut être conçu comme le résultat d'un processus de prise de décisions stable, ordonné autour d'un centre dominant, d'une série d'unités avec un degré d'autonomie ou à un ensemble de centres interconnectés de manière stable. Dans la configuration en réseau, la relation entre les acteurs corporatifs se construit à partir d'accords de coopération ponctuels, qui transcendent les limites de propriété de capital de l'entreprise et dont la durée se prolonge que jusqu'à l'atteinte des objectifs qui motivèrent l'accord.

L'extension de ce modèle d'organisation d'entreprise, aux frontières beaucoup plus diffusées et dotée d'une géométrie de prise de décisions hautement volatile, exige de plus, la formulation d'instruments théoriques capables d'appréhender de nouvelles complexités, équilibres et acteurs. Face à l'émergence de ce paradigme en réseau, la prise de décisions dans

la TNC se transforme en un toile de fond aux dimensions également transnationales, caractérisée par la vitesse du changement. Les relations se tissent entre un ensemble d'intérêts qui transcendent les frontières classiques de l'organisation et modèlent une nouvelle arène structurée d'action collective. Vers l'intérieur s'articulent des réseaux d'acteurs internes qui reproduisent les conflits d'intérêts micro entre les stakeholders de l'organisation, en de différentes unités et localisations, autant domestiques qu'étrangères: niveaux de direction et travailleurs. Vers l'extérieur, se constituent et reconfigurent des réseaux d'interaction avec d'autres interest tels que ceux des financeurs, des fournisseurs, des clients, des distributeurs, concurrents et collaborateurs et institutions de regulation.

4 – Vers un cadre analytique dynamique et éclectique: l'entreprise transnationale comme arène d'échange politique

Le concept de réseau se montre particulièrement adéquat pour une approche de la TNC comme organisation productive ancrée dans un ensemble ou constellation d'intérêts avec participation aux processus de prise de décisions. La définition de la TNC comme un réseau d'intérêts d'ampleur également transnationale permet d'avoir une approche du comportement corporatif comme étant le produit hybride de la combinaison de l'influence de l'entourage institutionnel sur l'entreprise et des réponses d'adaptation organisationnelle aux marchés.

A travers l'approche de réseau est reconnue la capacité de la TNC à générer des solutions corporatives hybrides. L'idée de réseau permet de résoudre un des principaux défis auquel ont été confrontés les instruments théoriques vis-à-vis de la TNC: la recherche d'équilibres entre cette autre perspective qui condamne l'organisation à reproduire passivement les pratiques et arrangements issus des entourages institutionnels dans lesquels elle s'insère et cette autre qui la libère de cette charge, lui conférant une capacité partiquement illimitée de formulation organisationnelle à l'échelle globale.

Cependant, une fois choisi le paradigme organisationnel de réseau pour l'analyse de la prise de décisions dans la TNC, il faut encore rendre opérationnel ce réseau. En d'autres termes l'approche de réseau en soi ne permet pas de répondre aux questions visant les termes dans lesquels restent établies les relations entre les unités et entreprises qui se logent en son intérieur.

Pour résoudre ce problème, notre proposition conceptuelle conçoit la TNC comme une arène de dimensions également transnationales, qui donne contenance à des échanges politiques entre multiples acteurs. Explicitement, nous comprenons que ces échanges politiques répondent à une relation de pouvoir au sein de l'entreprise conçue comme organisation, étant donné qu'il s'agit de relations réciproques d'échange en termes de négociation ou rapport de force et capacité de mobilisation de ressources, qui déterminent la capacité de chaque acteur de refuser les demandes de l'autre et faire que prévalent leurs propres intérêts.

Tout processus de prise de décisions constitue un produit historiquement formé à partir de la participation de différents acteurs et intérêts, qui décrit un corridor de décisions viables dans des contextes déterminés. Le comportement corporatif n'est pas le résultat de la rationalité économique de l'entreprise conçue comme une réalité parfaitement intériorisée qui tâche de réagir face à un ensemble de stimuli externe. Bien avant cela, le comportement corporatif est uniquement le produit temporaire des équilibres entre les intérêts présents à l'intérieur et dans l'entourage immédiat de l'organisation, en constante concurrence et reconfiguration.

En ce sens, le concept d'arène politique transnationale permet de repenser la prise de décisions en termes dynamiques, comme un échange entre acteurs complexe et non comme le résultat de l'intériorisation organisationnelle d'un ensemble de déterminants institutionnels ou économiques. L'analyse de la TNC comme une trame politique permet de percevoir la prise de décisions comme le produit des échanges entre acteurs. Les décisions de rapports du travail sont le produit d'un corridor d'options viables dans des contextes déterminés, dépendantes mais non déterminées par les formes de régulation ou par les exigences des marchés.

Toute mesure corporative constitue un arrangement temporaire et mutable qui résulte des relations de pouvoir établies entre les acteurs qui prennent part à l'arène politique transnationale. La TNC devient ainsi un espace en contestation, qui loge une ample variété d'intérêts en compétition.

La force analytique du concept d'arène politique transnationale repose sur sa capacité à donner une réponse adéquate aux défis de la recherche proposés dans le Tableau 1, qui faisaient référence à:

- (1) L'émergence de nouveaux espaces de rapports du travail au sein de la TNC.
- (2) La consolidation d'une géométrie hautement complexe de tensions, échanges et alliances entre intérêts internement hétérogènes qui confluent dans la TNC.
- (3) La reconnaissance de sa capacité à introduire des changements dans l'entourage institutionnel à partir de la formulation de solutions corporatives hybrides.

Dans les trois cas, le concept d'arène politique transnationale fournit au chercheur un cadre analytique flexible, capable d'appréhender les résultats de la régulation comme le produit d'un dialogue complexe entre structures et acteurs. En outre, la validité et l'intérêt de cet instrument se voient soutenus par un second argument. L'approche politique du comportement corporatif est importable par d'autres courants de recherche de la TNC, indépendamment de son intérêt spécifique envers les dynamiques de rapports du travail. Le concept d'arène politique transnationale doit être entendu comme un apport théorique effectué depuis les rapports du travail vers d'autres espaces de réflexion sur la TNC.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Aglietta, M. (1976), *Régulation et crise du capitalisme*, Calmann-Lévy, Paris.
- Bernoux, P. et Livian, Y-F. (1999), « L'entreprise est-elle toujours une institution? », in *Sociologie du Travail*, n° 41, pp. 179-194.
- Boyer, R. (1986), *Théorie de la régulation. Une analyse critique*, La Découverte, Paris.
- Boyer, R. et Freyssenet, M. (2000), *Les modèles productifs*, La Découverte, Paris.
- Castel, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris.
- Castells, M. (2002), *La Era de la Información. La Sociedad Red*, Siglo XXI Editores, México.
- Chandler, A.D. (1962), *Strategy and structure: chapters in the History of the industrial enterprise*, MIT Press, Cambridge.
- Crozier, M. et Friedberg, E. (1977), *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Editions du Seuil, Paris.
- Dicken, P. (1992), *Global shift. The internationalization of economic activity*, The Guilford Press, New York.
- Edwards, T., Edwards, P., Ferner, A., Marginson, P. et Tregaskis, O., (2010), « Multinational companies and the diffusion of employment practices: explaining variation across firms », in *Management International Review*, n° 50 (5), pp. 613-635.
- Ferner, A. (1997), « Country of origin effects and human resources management in multinational companies », in *Human Resource Management Journal*, n° 7 (1), pp. 19-37.
- González Begega, S. (2011), *Empresa transnacional y nuevas relaciones laborales. La experiencia de los comités de empresa europeos*, La Catarata, Madrid.
- Hall, P. et Soskice, D. (2001), *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage*, Oxford University Press, Oxford.
- Hedlund, G. (1986), « The hypermodern multinational: a heterarchy », in *Human Resource Management*, n° 25 (1), pp. 9-35.
- Hertwig, M., Pries, L., et Rampeltshammer, L. (éds.), *European works councils as emerging actors? New insights from five European Union countries*, Campus, Frankfurt & New York.
- Keller, B. et Weber, S. (2011), « Sectoral social dialogue at EU level: problems and prospects of implementation », in *European Journal of Industrial Relations*, n° 17 (3), pp. 227-243.
- Kogut, B. (1993), « Learning or the importance of being inert: country imprinting and international competition ». In: Ghoshal, S., Westney, D.E. (éds.), *Organization Theory and the Multinational Corporation*, St. Martin's Press, New York, pp. 136-154.
- Köhler, H.D. et González Begega, S. (2010), « The European works council as a multidimensional contested terrain », in *Employee Relations*, n° 32 (6), pp. 590-605.
- Lane, C. et Probert, J. (2009), *National capitalisms, global production networks. Fashioning the value chain in the UK, USA and Germany*, Oxford University Press, Oxford.
- Legault, M. et Bellemare, J. (2008), « Enjeux théoriques liés aux acteurs et aux modes de régulation émergents », in *Relations Industrielles*, n° 63 (4), pp. 742-768.
- Maurice, M., Sellier, F. et Silvestre, J.J., (1986). *The social foundations of industrial power*, MIT Press, Cambridge.
- Marginson, P. et Sisson, K. (2004), *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, Palgrave MacMillan, Basingstoke.
- Maurice, M. (1992), « Les sociologues et l'entreprise ». In R. Sainsaulieu (ed.). *L'entreprise, une affaire de société*, Presses de la FNSP, Paris, pp. 303-331.
- Miguélez, F. et Prieto, C., (éds.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*. Siglo XXI, Madrid.
- Müller, F. (1994), « Societal effect, organizational effect and globalization », in *Organization Studies*, n° 15 (3), pp. 407-428.
- Perlmutter, H.V. (1969), « The tortuous evolution of the multinational corporation », in *Columbia Journal of World Business*, n° 4, pp. 9-18.
- Ruigrok, W. (2004), « The taming of the shrewd multinational corporation: the political economy of corporate and institutional restructuring ». In: Faust, M., Voskamp, U. et Wittke, V. (éds.), *European industrial restructuring in a global economy: fragmentation and relocation of value chains*, SOFI, Göttingen, pp. 369-382.

Saincy, B. (2006), « La négociation sociale dans un monde globalisé ». In: Descolonges, M. et Saincy, B. (Eds.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, La Découverte, Paris, pp. 15-35.

Sainsaulieu, R. et Segrestin, D. (1986), « Vers une théorie sociologique de l'entreprise », in *Sociologie du travail*, n° 3: 335-352.

Shonfield, A. (1965), *Modern capitalism. The changing balance of public and private power*, Oxford University Press, Oxford.

Sorge, A. (1991), « Strategic fit and the societal effect: interpreting cross-national comparisons of technology, organization and human resources », in *Organization Studies*, n° 121, pp. 161-190.

Touraine, A. (1998), « De la antigua a la nueva sociología del trabajo », *Sociología del Trabajo*, n° 35, pp. 3-23.

Les nouveaux mouvements syndicaux et sociaux en Europe de l'Est

Krastu Petkov¹

Résumé : *La théorisation étayée par des données empirique en ce qui concerne les nouveaux syndicats et les mouvements sociaux dans l'espace européen de l'Est est-elle aussi pertinente pour l'ensemble de l'Europe ? Plus concrètement, existent-ils suffisamment de preuves pour affirmer qu'avec l'entrée de l'Europe de l'Est au sein de l'Union Européenne s'ouvre un espace où pourrait être pratiqué un nouveau modèle de syndicalisme (respectivement sa modification, qui se distingue du modèle socio-démocratique/industriel, déjà affirmé historiquement) ? Peut-on au contraire maintenir l'hypothèse que l'européisation des relations de travail est sans alternative et son intégration dans la pratique du mouvement syndical revitalisé européen de l'Est est question de temps, de maturation, jusqu'à atteindre le résultat institutionnel désiré ? La réponse à cette question formulée de la sorte, suppose un aperçu retrospectif plus ample de l'évolution du syndicalisme européen de l'Est depuis le début de la transition.*

Mots clés : *nouveau syndicalisme, mouvements sociaux, dialogue social, Europe de l'Est, société civile, doctrine néo-libérale*

Introduction

Bien avant la chute du mur de Berlin, les syndicats de l'Europe de l'Est se sont trouvés au centre des événements, qui ont changé le monde à la fin du 20ème siècle. Bien entendu, tous n'ont pas gagné de l'influence et de la popularité, mais seulement ceux qui ont servi de base sociale à la résistance civile et politique contre les régimes communistes.

Après "Solidarnosc" en Pologne en 1988, a émergé le réseau illégal en Bulgarie – l'organisation pour la défense des droits « Podkrepa », plus tard devenue syndicat. Les formes alternatives de résistance civile et syndicale ont émergé également dans d'autres pays : en Hongrie (les structures de la Ligue Démocratique), en Russie (les grèves des mineurs durant la "Perestroika"). Des activités industrielles spontanées ont eu lieu également en Tchécoslovaquie, en Roumanie, en Ukraine et ailleurs.

C'est ainsi qu'au cours de l'année 1989, dans la zone post soviétique ont émergé deux types d'organisations de l'emploi salarié :

a/ *nouvelles*, s'identifiant elles-mêmes comme des alternatives des anciens syndicats jouant le rôle de « transmission » entre les partis communistes et la classe ouvrière ;

¹. Président de l'Union des économistes en Bulgarie, Fondateur et premier président de la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie - CSIB (1990-1998) ; Professeur, Université d'économie nationale et mondiale, Sofia

b/ *anciennes*, qui n'avaient pas d'autre perspective que de se tourner vers les principes classiques d'auto-organisation et défense des salariés : démocratie, liberté d'association, négociation collective, etc.

La ligne de démarcation "nouveaux-anciens syndicats" a émergé plus tard dans les Balkans de l'Ouest également. Dans presque tous les pays de l'ancienne Yougoslavie ont émergé des organisations qui se sont écartées du *status quo* et du modèle hérité de l'autogestion ouvrière ; en Serbie, le syndicat « Nezavistnost » est devenu l'une des armes principales de résistance contre le régime de Slobodan Milochevich. La tendance est similaire dans certains pays de l'Europe de l'Est, où, pendant les années 90, se sont raffermis des régimes autoritaires, comme en Biélorussie, Kazakhstan, Kirgistan, etc.

Le résultat positif de la division en question était qu'une partie des anciens syndicats ont réussi, dans un délai relativement court, à tourner le dos au régime soviétique, imposé par la force, et à se réformer en se référant aux traditions européennes. Dans certains pays comme la Bulgarie et la République Tchèque (KNSB et ČMKOS), les changements sont survenus de manière accélérée, de haut en bas, après que les autorités de direction centrale ont été remplacées par des intellectuels radicaux. Cependant, dans la plupart des pays, la restructuration organisationnelle a duré plus de dix années, ce qui a créé les conditions préalables pour une concurrence déloyale et une fragmentation incessante. En Roumanie et en Hongrie, la dite fragmentation est sortie hors des limites raisonnables: au plan national y sont actives respectivement 4 et 7 centrales syndicales.

Les secousses de l'intérieur se sont produit à un moment critique de la transition, lorsqu'ont démarré les réformes économiques de choc. C'est ainsi que les syndicats européens de l'Est sont retombés dans une situation des plus compliquées, à savoir de mener la bataille sur deux fronts : a/ le front intérieur, pour la suprématie (par rapport aux concurrents); b/ le front extérieur, pour la survie (dans un environnement néolibéral d'une hostilité croissante).

I – Le dualisme de la transition

La transition politique et économique en Europe de l'Est, depuis son origine a été considérée comme un processus unique. Et non sans raison ! L'histoire ne connaît pas un tel phénomène : par voie politique et évolutionnaire, à un régime politique hérité (totalitaire) a été substitué libéral et démocratique. Le fait de démonter une économie planifiée d'Etat, et à sa place, établir un système moderne de marché, n'est pas une tâche facile. Le problème a été aggravé par le fait, qu'au cours des années 1980, les ressources des pays du bloc socialiste ont été épuisées et que la plupart d'entre eux avaient accumulé des dettes importantes et se trouvaient dans une crise technologique et de production. À ce moment là n'a pas existé un nouveau plan « Marshall », similaire à celui mis en œuvre en Europe après la Deuxième Guerre Mondiale.

Au lieu d'un plan de redressement et de développement, aux Européens de l'Est a été proposé une stratégie néolibérale post moderne, des réformes orientées vers le marché, se conformant aux principes et aux outils du Consensus de Washington. Les réformes nationales économiques ont démarré de manière « onduleuse », l'une après l'autre. Une sorte de concurrence est apparue entre les anciens pays socialistes: lequel réalisera le plus rapidement la transition vers l'économie de marché, et s'inscrira ainsi dans l'environnement politique, économique et culturel de l'Ouest.

La vitesse des transformations a pris de l'avance sur la progressivité et la continuité des réformes de marché. L'outil principal des changements forcés a été identifié sous le nom de « thérapie de choc », mise en pratique tout d'abord en Pologne, adoptée ensuite par la Bulgarie, la Roumanie, la Hongrie, etc. Presque partout, la coordination et la supervision a été effectuées par le Fonds Monétaire International.

À la fin des années 1990, dans la plupart des pays européens de l'Est, la transition économique fut considérée comme achevée ; l'hégémonie absolue de la propriété d'Etat a été remplacée par la suprématie de la grande entreprise privée. Mais, en fin de compte, une classe moyenne forte, ayant une base économique stable, ne s'est pas établie. La classe ouvrière, privée d'une représentation politique et syndicale adéquate, a été de nouveau repoussée dans une position de perdant.

De pair avec la transition économique (et même en avance sur celle-ci), se sont produites des transformations politiques et institutionnelles. Une partie importante des pays européens de l'Est s'est préparée à adhérer en bloc à la famille des démocraties développées de la Vieille Europe. Une condition préalable à cet acte historique a été la mise en place d'un réseau d'institutions de la démocratie représentative/électorale. Quinze ans après la chute du mur de Berlin, l'expansion de l'Union Européenne à l'Est est devenu un fait institutionnel et juridique. Elle a été réaffirmée à deux reprises, en 2004 et en 2007, lors de l'accès de dix pays de l'Europe de l'Est dans la communauté européenne, puis de leur reconnaissance en tant que « démocraties qui fonctionnent » et « des économies de marché émergentes ».

De par sa conception initiale, les deux trajectoires de la transition – économique et politique, devaient se développer en parallèle et en coordination étroite. Cependant, en pratique, le résultat a consisté en une étrange division des responsabilités et des fonctions, à savoir :

- l'établissement institutionnel s'est réalisé en conformité aux recommandations de l'Union Européenne et dans le cadre des contrats signés avant adhésion ;
- les réformes économiques ont été surveillées par les Institutions Financières Internationales, et la non-exécution des prescriptions a été sanctionnée par Washington, au moyen du mécanisme de *conditionality*.

Ce dualisme a généré la contradiction centrale de la transition européenne de l'Est: le but des transformations institutionnelles a été l'intégration au modèle social européen. Les réformes économiques se sont réalisées sur la base d'une idéologie diamétralement opposée : la doctrine néolibérale.

Le modèle social européen, présumant un dialogue actif et une défense sociale, a été repoussé ou second plan. L'orthodoxie néolibérale, recommandant le centralisme fiscal et une politique de limites budgétaires stables, a été proclamée comme une « stratégie sans alternative ». Après le début de la crise de 2008, la « stratégie sans alternative » est devenue une pratique obligatoire (le paquet *Austérité*). Dans ces conditions, le mécanisme européen de partenariat social peut survivre difficilement. Tôt ou tard, il se modifie et dégénère, contrairement aux prévisions optimistes que l'adaptation devait se produire sur une période relativement courte, c'est-à-dire de dix à trente ans (Voir *Kohl H&H-W. Platzer, eds., 2004, p. 363*)).

Un complément important à ces caractéristiques de la transition, est la situation changeant sans cesse du mouvement syndical européen de l'Ouest durant les années 1990. Les syndicats démocratiques et représentatifs émergents dans la Nouvelle Europe ont adopté sans hésitation le prototype du syndicalisme des Etats européens développés, surtout celui se référant au modèle syndical socio-démocrate (avant tout de l'Europe continentale et de la zone scandinave). Mais c'est précisément pendant cette période que la démocratie sociale de l'Europe de l'Ouest est entrée en crise, crise qui s'est prolongée jusqu'à la décennie suivante. Martin Upchurch (2008), dont les recherches sont consacrées à ce processus, constate que les conventions socio-démocratiques, fondées sur l'engagement keynésien envers le bien-être et le plein emploi, ne correspondent plus à la conception néolibérale. Le même auteur arrive à la conclusion logique : « Si la démocratie sociale a été en crise, il en est allé de même concernant le modèle du syndicalisme « socio-démocratique ».

Une thèse similaire est soutenue par d'autres auteurs (*Visser J, 2012*). Existente également des opinions plus radicales, notamment que le déclin du modèle industriel du syndicalisme est global. La perte de positions et de puissance des négociations se rapporte non seulement aux relations de travail, mais aussi à l'influence politique des organisations des salariés (*Hyman R. & R. Gumbrell-McCormuc, 2010*).

Se conformant aux procédés organisationnels et tactiques des syndicats orientés vers la démocratie sociale, les Européens de l'Est ont affronté les mêmes défis que leurs confrères de l'Ouest : une pression croissante de la part des gouvernements et des employeurs pour le changement de la philosophie et des arrangements du partenariat social. La direction des changements est générale : la déréglementation des marchés de travail, la décentralisation des négociations, la stagnation des salaires, etc. Le paquet de mesures pour les réformes ne dépend plus des régimes politiques et de l'alternance des partis au pouvoir. Des gouvernements de gauche et de

droite ont embrassé la doctrine néolibérale, au détriment des intérêts stratégiques courants des syndicats.

Le néolibéralisme a pénétré en Europe de l'Est, où il a acquis un caractère d'idéologie politique et économique dominant, avant même que cela ne touche la Communauté Européenne. D'après *Daniel Wogan-Whitehead (2003)*, après l'expansion à l'Ouest, ce tournant risque de devenir un obstacle important à l'élargissement et à la stabilisation du modèle social européen.

2 – Le paradoxe : le dialogue social dans l'environnement néolibéral

Le dualisme de la transition a fait entrer les syndicats européens de l'Est dans un piège qui, avec le temps, a affaibli dans une grande mesure leur rôle classique d'organisation de défense, et a mis en question leur avenir. Les organisations syndicales nationales ou de branches se sont trouvées sous une double pression : d'une part, elles ont été obligées à prendre part aux structures nouvellement formées pour un dialogue social national et sectoriel, où à débattre de mesures douloureuses concernant la restructuration de l'économie ; d'autre part, elles ont dû réagir au mécontentement croissant de leurs membres, généré par la fermeture d'entreprises et le chômage accru, les politiques salariales restrictives, la réduction des prestations sociales et autres innovations néolibérales.

Le dialogue social suppose des négociations, des compromis mutuels et le respect des engagements entre les partenaires, tandis que le mécontentement social à son tour demande une attitude proactive des appareils syndicaux ainsi que la mobilisation des adhérents pour des manifestations au cas où leurs intérêts de groupe sont menacés.

Comment résoudre ce dilemme? La présomption que cela peut se faire par le strict respect des engagements assumés suivant la Section Sociale (Section 13) des contrats d'adhésion à l'Union Européenne, n'a pas été justifiée. L'établissement d'institutions conçues selon un modèle européen telle celles concernant le dialogue social national n'ont pas suffi. Le point faible de l'intégration européenne de l'Est a été l'oubli de la mise en œuvre des dispositions et des standards, transposés dans les législations nationales (Voir *Galgoszi B., C. Lafoucriere and L. Magnusson, eds., 2004, 10*). Dans ces circonstances, les institutions sont vouées à jouer le rôle de déguisements de façade compte tenu du manque de négociations constructives entre les partenaires.

Les réponses et les réactions nationales sont différentes, mais la tendance au cours des années 1990 a été plutôt unanime : fin des revendications sociales de la part des syndicats, prise de positions défensives ayant comme conséquence une absence de réponse aux attentes des adhérents. A peu d'exceptions près (la Slovaquie, la République Tchèque, et pendant certaines périodes la Bulgarie), tel est le destin commun des systèmes tripartites nouvellement formés pour les négociations nationales dans la zone européenne de l'Est durant la première phase de la transition.

Si le tripartisme est soumis à des fins et des stratégies de défense, tôt ou tard il provoque la perte de positions sur tout le front des négociations. C'est ce qui est arrivé en pratique. D'après les auteurs d'une analyse comparative des réformes économiques dans les pays en développement, même là où le tripartisme est le plus fort (la Slovénie, la Pologne), il a réussi à faire les réformes plus équitables et politiquement stables, mais pour le compte des dimensions sociales. Et encore, au détriment des outsiders, c'est-à-dire des travailleurs et des entrepreneurs non représentés dans le dialogue social (Voir *Fraile L., 2009*).

Une analyse comparative en Europe de l'Est réalisée par une équipe de l'OIT de Budapest constate une forte similitude lors du choix de stratégies syndicales dans les conditions d'une domination néolibérale. En Hongrie, en Bulgarie et en Serbie, l'ordre du jour du dialogue social à la fin des années 1990 et début de la décennie suivante est entièrement soumis à la continuité des réformes du marché, à l'exclusion, à nouveau, de la Slovénie où les syndicats ont réussi, dès le début de la transition, à inclure dans le périmètre de leur influence des segments bien plus importants de la société civile. (Voir *Dimitrova D. & Jacques Vilroix eds., 2005*).

On peut en conclure qu'ayant rejeté la dépendance politique et économique de régimes totalitaires (le modèle de la transition), les syndicats européens de l'Est ont été contraints de jouer à nouveau un rôle étrange : celui de gardien de la paix sociale. Le premier choix a été relativement facile car le système totalitaire s'est dissous de lui-même et a été spontanément rejeté par les peuples des pays de l'Est. Le deuxième choix, celui de pacificateur social, n'a pas reçu un fort appui de la base. Au contraire, en acceptant ce rôle, les syndicats ont commencé à perdre la confiance de leur base sociale puis de la population en général.

Où, sur quelle scène est joué le rôle mentionné ? Naturellement, dans les institutions nationales du dialogue social, quel que soit le nom qu'elles portent dans les différents pays. La mantra : « la transition économique est douloureuse, mais doit être pacifique », lancée et encouragée par le Fonds Monétaire International et l'Union Européenne a eu du succès, mais, en pratique, elle a servi non seulement aux centres et réseaux stratégiques néolibéraux internationaux mais aussi aux centres et réseaux nationaux. Et ceux-ci ont poussé comme des champignons en Europe Centrale et en Europe de l'Est.

Le prix que les syndicats européens de l'Est ont dû payer pour le compromis économique au nom de la paix sociale s'est avéré trop élevé. Il s'est traduit par :

- la perte dramatique d'adhérents (aujourd'hui, le taux de syndicalisation est inférieur à 30% dans la plupart des pays de la région) ;
- l'émergence de secteurs complètement dépourvus d'organisations syndicales (surtout dans les Petites et Moyennes Entreprises, dans le commerce, le tourisme et les services);

- l'interdiction par les nouveaux entrepreneurs privés de créer un syndicat;
- limitation du droit de grèves dans des branches ayant une importance stratégique;
- décentralisation de la négociation collective, essais systématiques de limiter le champ des conventions collective sectorielles ;
- privation des droits sociaux des salariés au moyen de changements dans la législation du travail effectués au nom de la libéralisation globale des marchés de travail et soutien au monde des affaires.

3 – La crise économique et le déclin du syndicalisme industriel en Europe de l'Est

Les tendances négatives énumérées ci-dessus se sont aggravées après le déclenchement de la crise en 2008. L'anti syndicalisme s'est progressivement déployé sur l'ensemble de l'espace social des pays, nouveaux membres de l'Union Européenne, sans que cela provoque une réaction efficace de la part de la Confédération Syndicale Européenne et de la Confédération Syndicale Mondiale, ni de leurs fédérations transnationales de branches. Dans le même temps, le potentiel d'auto-défense organisée du travail salarié à l'échelle nationale a été très réduit. Enfin, les activités transfrontalières de solidarité syndicale demeurent exceptionnelles

Nous pourrions en tirer la conclusion que tel est le destin de chaque processus social généré spontanément. La logique historique devrait être valable également pour les mouvements syndicaux et civils européens de l'Est. Après leur revitalisation et bref essor, ils sont entrés dans une phase de déclin continu pendant plus de dix ans.

Les centrales influentes, organisatrices des mouvements ouvriers du début de la transition, ayant perdu la bataille stratégique économique, ont peu à peu cédé la place à de nouveaux réseaux et mouvements, le plus souvent de caractère national et populiste. Le populisme post totalitaire, dans ses différentes versions, se transforme en une force attrayante pour les représentants perdants du travail salarié et de la classe moyenne.

Dans cet ordre d'idées, certains chercheurs parlent d'un processus durable d'acheminement vers la droite de la classe ouvrière, de son retrait non seulement des syndicats affaiblis, mais aussi des mouvements politiques de gauche en général. Dès le milieu de la décennie précédente, David Ost a prévu les conséquences destructrices pour le mouvement ouvrier du retrait de l'intelligentsia progressiste, qui a joué un rôle primordial pour la victoire de « Solidarnosc » en Pologne (*Ost D., 2005, p. 94-121*). Abandonné par ses *leaders* intellectuels (entretiens passés sur des positions néolibérales), le syndicat légendaire a disparu en moins de dix années.

D'autres mouvements alternatifs du travail salarié en Europe de l'Est ont eu un destin similaire, ainsi en est-il en Bulgarie et en Roumanie. Tandis qu'en Hongrie, les formations syndicales fragmentées ont été assimilées par le régime autoritaire de Victor Orban et transformées en un joueur décoratif dans un « dialogue » national formel.

Les allégations concernant le déclin du syndicalisme revitalisé/industriel de l'Europe de l'Est semblent fortement attestées si on les compare aux sentiments changeant sans cesse des électeurs européens de l'Est durant la période de la crise. La première percée en faveur du populisme national avec des conséquences négatives durables a eu lieu en Hongrie (Voir *Bechker J., 2010*). Après la deuxième victoire électorale de son parti, Victor Orban a annoncé l'établissement d'une société libérale (c'est-à-dire différente du modèle politique européen) en Hongrie. Très significatifs en sont les résultats des élections au parlement européen en mai 2014, lorsque le scepticisme européen et le nationalisme ethnique ont inondé la plus grande partie du continent, les ouvriers ayant voté en masse pour les partis de droite nationaux et populistes. Le vote populiste a été le plus important en Europe de l'Ouest, mais a également envahi nombre de pays nouveaux membres de l'Union Européenne : la Hongrie, la Bulgarie, la Slovaquie, la Slovénie et les Etats Baltes.

En même temps, au sein des sociétés post totalitaires existent déjà des processus, qui présagent de la transformation de l'espace économique et de la sphère publique, dont les conséquences sociales et syndicales seront difficiles à prévoir. Nous nous référons à l'émergence et la diffusion rapide de nouvelles formes de travail, atypiques au sein du travail industriel, mais s'inscrivant bien dans le modèle néolibéral d'emploi flexible. Tels sont le travail à domicile, le télétravail, la location de main d'œuvre, le travail à temps partiel, l'externalisation, la sous-traitance, le travail indépendant, etc.

De nos jours, dans l'espace de l'Europe de l'Est précisément de telles formes atypiques de travail déterminent dans une grande mesure le profil des systèmes d'emploi post industriels. En général, ces formes émergent et se développent hors des champs traditionnels de l'activité syndicale. En même temps, les méthodes et les outils syndicaux classiques – organisation, représentation, défense, continuent d'être enfermés dans un périmètre se rétrécissant sans cesse, celui des anciennes industries et des services publics. Il s'agit de s'occuper du cercle étroit du noyau dur des travailleurs et de laisser sans défense efficace la main d'œuvre de faible qualification de la périphérie.

La question qui se pose dans la littérature spécialisée depuis déjà plus de deux décennies quant à l'avenir du syndicalisme industriel trouvera probablement une réponse non pas dans la théorie, mais dans la réalité sociale. Il n'est pas exclu que les arguments en faveur de l'une ou de l'autre thèse soit issue des pratiques émergentes de l'Europe de l'Est.

C'est précisément dans cette région que depuis plus d'une dizaine d'années existe une tension excessive au sein des marchés de travail. Sur

les dits marchés sont expérimentées de nouvelles formes de recrutement et de recrutement indépendant qui peuvent être difficilement soumises à une régulation directe/administrative. Le travail précaire, aléatoire pour une partie de la population en âge de travailler toujours croissante, est l'alternative la plus accessible (et souvent unique) (*Standing, G. 2011*). La déstabilisation permanente des marchés de travail est le résultat de la transition économique intense soumise au Consensus de Washington. C'est ce Consensus qui rend légitime la dérégulation comme principe universel de la restructuration et la libération de la main d'œuvre. Ces processus ont eu une relance supplémentaire dans les conditions de la crise, qui a envahi le continent après 2008.

Deux thèses principales rivalisent entre elles concernant l'avenir du syndicalisme industriel à l'Est et à l'Ouest :

- la première affirme que les syndicats existants réussiront à se moderniser et à transformer leur organisation, en s'ouvrant vers les communautés atypiques qui se développent au sein des marchés du travail.
- la thèse opposée estime que le retrait a un caractère stratégique/irréversible, ce qui aboutira à la marginalisation définitive des syndicats classiques, et à la dégradation du dialogue social européen.

Serait-il possible qu'une troisième version apparaisse ? La probabilité d'une telle perspective mérite une attention spéciale, dans le contexte des formes d'association émergentes et l'activité publique des travailleurs exclus des formes officielles de recrutement en Europe de l'Est.

4 – En avant vers le passé : l'auto organisation des employés hors des syndicats

Jusqu'à une époque récente, l'adhésion aux syndicats était l'unique forme (préférée dans tous les cas) d'auto-défense organisée des salariés, dans les économies développées, comme dans les économies en transition. Les pays de l'Asie, de l'Amérique du Sud et certaines régions de l'Afrique, présentent certaines particularités où, à la fin du vingtième siècle, naissent des mouvements uniques, qui combinent deux principes du syndicalisme fondés soit sur : a) le collectif de travail (*community based*); b) le métier (*craft unionism*). Un exemple classique d'un tel mouvement est le réseau SEWA, créé depuis plus de quatre décennies dans l'Etat d'Ahmedabad, en Inde, et qui a évolué jusqu'à devenir une formation représentative, ayant acquis le statut de membre du CSI en 1996. Il est devenu un prototype d'initiatives similaires dans d'autres pays et continents.

Afin de partager l'expérience de SEWA comme promoteur d'un nouveau modèle effectif du labour movement, l'organisation internationale des femmes employées informelles WIEGO (www.wiego.org) ont investi bien de ressources et d'efforts. Une aide conceptuelle et pratique impor-

tante est apportée également par l'Institut Global du travail (GLI) de Genève, qui a organisé nombre de séminaires et des écoles d'été pour les représentants des nouveaux mouvements sociaux.

Des successeurs de SEWA sont apparus aussi dans la région européenne de l'Est, une initiative qui est passée rapidement par la phase de l'expérience pour entrer dans la phase suivante – l'institutionnalisation. Le réseau social *HomeNet-East Europe*, créé en 2012 – 2014 est un phénomène tout récent. Des organisations de 12 pays ayant des profils, appartenant à des zones géographiques différentes de la Communauté Européenne et de la zone de la Communauté des Etats Indépendants en sont membres. Dans la structure transnationale, nouvellement formée, prennent part non seulement des communautés locales professionnelles, mais aussi des ONG pour la défense des droits, qui apportent leur aide aux salariés sous la forme d'une assistance informelle. De pair avec le *HomeNet-East Europe*, dans cette même région, nous pouvons observer également d'autres essais d'association nationale et supranationale des employés en coopératives, entreprises sociales, des unions artisanales, etc. Le titre "nouveaux syndicats" est devenu assez populaire dans les Balkans (la Croatie, la Serbie, etc.) Ces nouvelles formes post industrielles souples d'emploi sont la base sur laquelle, pas à pas, est créé un réseau d'associations quasi-syndicales. Ses traits caractéristiques sont :

- une variété de groupes professionnels; manque de profil clair et homogène des branches;
- association horizontale – dans des collectivités de travail et des municipalités (*community based unionism*);
- approche *bottom-up* lors de l'auto organisation;
- revitalisation du rôle de la famille, qui devient une unité de base des formes de travail non industrielles;
- mise en œuvre prioritaire des organisations d'adhérents (MBO)

Dans leur ensemble, les indices mentionnés confirment la prévision, lancée récemment par quelques chercheurs, qu'une des versions alternatives de l'érosion du syndicalisme industriel sera le syndicalisme de métier. Dans presque tous les pays européens de l'Est est observée une revitalisation du rôle des organisations professionnelles et des guildes qui opèrent ensemble parallèlement aux syndicats, et, dans certains cas, comme leurs concurrents directs. Si c'est le cas, le recours au passé, aux traditions de travail syndical journalier, conforme aux intérêts des membres, et poursuivant des buts concrets dans le temps, devient une dominante du nouveau syndicalisme européen de l'Est. Dans ce cas, il s'agit précisément de revitalisation des traditions utiles, et non pas d'un retour mécanique dans le temps, qui copie les modèles archaïques d'emploi et d'association existant dans l'ère pré-industrielle

Cette tendance est renforcée par la segmentation croissante des activités (les différents travaux) dans le secteur non industriel qui sont difficilement soumis à la syndicalisation. Il s'agit des travailleurs à domicile, des marchands ambulants, des ramasseurs de déchets, des assistants sociaux (de personnes vieilles ou handicapées) et d'autres métiers de la sphère des services. Vers cette même catégorie gravitent également les formes souples d'emploi, qui sont le résultat des nouvelles technologies : le travail par correspondance, l'internet, les services électroniques, etc.

Dans son analyse, dédié à l'essor et au déclin du syndicalisme industriel *Jelle Visser (2012)* donne une réponse négative à la question rhétorique : Est-ce que le syndicat industriel a un avenir après l'industrie" ? La perspective post industrielle combine les caractéristiques des deux : le syndicat industriel et le syndicalisme de métier affirme l'auteur. Il faut sans doute encore du temps pour constater l'ancrage de cette évolution. On peut déjà s'interroger sur qui, de la vieille Europe ou de l'Europe nouvelle, jouera un rôle prépondérant dans le changement social.

Au début de la transition des pays européens de l'Est, l'émergence et la propagation du travail non industriel et du travail à domicile étaient considérées comme un phénomène temporaire, provoqué par la réduction des emplois et les licenciements en masse. Cependant, avec le déploiement des réformes, la part de ceux qui travaillent sans statut ou contrat de travail a augmenté dans une progression arithmétique. Au milieu des années 90, leur part dans les économies nationales de l'Europe de l'Est est supérieure à 30%, et à la fin de la décennie, il atteint 50 %.

Les recherches, réalisées à l'initiative de l'OIT et de la CES durant la première décennie du XXIème siècle, ont rejeté définitivement la présumption de compression progressive et de disparition du travail informel. Au contraire, dans la plupart des pays des Balkans de l'Ouest, ainsi qu'en Arménie, en Azerbaïdjan, et en Georgie, leur part a été supérieure à 50%, et en Kirgistan à 80% (mesurée par rapport aux travailleurs salariés). La crise économique a contraint une partie importante de la population, restée sans emploi, d'adopter une stratégie de survie individuelle ou en famille, en se redirigeant vers des formes alternatives d'emploi dans le secteur informel.

De cette façon, les marchés de travail dans la zone de l'Est ont commencé à ressembler à ceux de l'Asie du sud-est et de l'Amérique du sud. Contrairement aux attentes, dans la communauté fortement étendue des pays faisant partie de l'espace européen économique et social, la divergence l'a emporté sur la convergence.

Comment expliquer cette évolution étonnante ? Si dans le secteur informel travaille plus de 50% de la population économique active, quelle est l'économie qui prime, la « première » ou la « deuxième » ?

Ces questions revêtent une importance stratégique sur le fond de l'informalisation croissante du travail et de l'emploi, non seulement dans les

nouveaux membres de l'Union Européenne, mais également dans leurs voisins de l'Europe du sud-est et de l'Europe de l'Est, ayant déclaré leurs intentions d'adhérer à la CE. Les Etats industriels développés de l'UE et autres zones, suivent de loin la même trajectoire. D'après la constatation en 2010 de l'édition du très conservateur Forbs : „*Economies go Underground*”, il s'agirait bien d'une tendance globale dans des conditions de crise.

5 – Les réactions tardives et le fondement paradigmatique

Les nouvelles tendances des marchés de travail européens de l'Est et les relations professionnelles sont mal connues et commentées des institutions européennes. Ce fait a été constaté lors des recherches comparatives avant l'expansion à l'Est (Voir Kohl *H&H-W. Platzer, eds., 2004, p. 19*). Hormis les services régionaux des OIT et de la CES, les autres organisations multilatérales ne manifestent pas un intérêt particulier envers l'économie informelle et les mouvements quasi syndicaux et sociaux qui y sont associés. Les raisons en sont multiples.

En premier lieu, le manque de statistiques nationales et internationales fiables sur la diffusion et la structure des nouvelles formes de travail post industriel. Suivant le classement conventionnel, toutes tombent sous la rubrique « emploi non enregistré » ; les produits et les services réalisés dans ce secteur, par principe, sont classés dans la production dite informelle. Le critère pour délimiter l'économie « formelle » de l'économie « informelle » dépend de la prise en compte par l'administration fiscale et statistique d'une entreprise donnée et de l'existence d'un contrat de travail (16,p.4) .

En 2003, La Conférence Internationale des statisticiens de travail (ICLS), a étendu la définition de travail informel, en y ajoutant le critère de « salariés informels », pour ceux qui travaillent hors des entreprises : à domicile, dans la communauté locale, les réseaux sociaux, les groupes cibles temporaires, etc.

L'information statistique périodique pour ce genre d'emploi est cependant extrêmement difficile à fournir ; les bulletins d'information nationaux annuels ne sont pas assez fiables. Par principe, les données concernant les employés du secteur informel ont diminué d'un tiers ; cela se rapporte dans une plus large mesure aux chiffres d'affaires calculés dans ce secteur. Les essais de compenser l'insuffisance statistique par des données fondées sur les études sociologiques, pour le moment, ne donnent pas de résultats satisfaisants en raison de problèmes méthodologiques et financiers, et du refus systématique des correspondants de fournir de l'information concernant l'emploi dissimulé et les revenus supplémentaires dans les familles. Il est évident que le le Professeur Schneider, chercheur renommé, a raison, en disant que « le difficile invisible est sujet à évaluation et mesure (Schneider Fr.,2012).

En deuxième lieu c'est la faiblesse originelle du paradigme appliqué aux transformations dans le domaine du travail et de l'emploi durant la

période post industrielle. Dans la sociologie, l'économie, la statistique, la notion d' "informelles" a été utilisée pour désigner les activités, qui sont effectuées hors des règles/régulations établies dans les pratiques industrielles du XXème siècle. Mais le terme clé « informel » comporte deux significations : l'une d'elles vise à qualifier un phénomène, ce qui n'est pas officiel, mais plutôt dissimulé, inaccessible pour une administration directe et une évaluation précise ; la deuxième signification renvoie au fait que le terme donne une information sur des faits sociaux qui sont anormaux (c.a.d. qui comprennent des activités déviantes de nature douteuse). En pratique, cela fait penser à une connotation négative dans le discours public concernant l'informalité.

L'utilisation d'un paradigme pour l'informalité au niveau opérationnel et de gestion mène à des complications supplémentaires et à des conclusions et résultats contradictoires. Si nous acceptons la thèse que les activités informelles, sans exception, sont localisées uniquement dans le deuxième secteur, dans ce cas, toutes les actions des sujets dans la première économie, dite officielle, devraient être transparentes et légitimes. Mais cela ne correspond pas à la vérité !

Les infractions à la discipline fiscale, aux régulations bancaires, aux standards de travail de l'OIT, y compris aux droits sociaux fondamentaux, sont très nombreuses. Avec la progression de la globalisation, le dumping social est devenu une des armes principales de la concurrence déloyale; les fraudes fiscales sont aussi une méthode largement pratiquée pour maximiser les profits et prendre un avantage sur la concurrence. Dès le début de la transition, l'Europe de l'Est, après l'Asie, est devenue en quelque sorte un terrain d'essai des inn ovations "de marché" mentionnées, fait qui a été analysé en détails par *Daniel Vaugan-Whitehead (2003)* dès avant l'expansion importante de l'UE. Ce phénomène attire aussi l'attention des chercheurs de l'Europe de l'Est où existent également des recherches approfondies sur les effets du dumping après l'entrée des multinationales dans différents pays, par exemple en Russie (Voir *Kozina I., 2010*). Comme on pouvait s'y attendre, la réaction des syndicats contre les conséquences négatives sur l'emploi et les revenus des ouvriers locaux reste bien faible.

Les initiateurs et les agents actifs du dumping social de la partie Est du continent sont le plus souvent reconnus comme des entreprises multinationales et locales légitimes porteuses de stratégies d'entreprise d'avant-garde, disposant de puissants réseaux lobbyistes. Cependant, lorsque des infractions sont constatées elles donnent lieu, dans la plupart des cas, à des sanctions minimales ou nulles ; la cause en sont les inquiétudes découlant de la mise en pratique des régulations internationales et des législations locales, qui risquent de chasser les investisseurs stratégiques.

Le travail ne bénéficie pas de telle protection : les employés indépendants, les ouvriers hors standard sont tenus de se débrouiller seuls dans la jungle néolibérale. Leur seule option pour une protection juridique et sociale est de s'associer.

En troisième lieu, c'est le conflit entre les syndicats classiques, orientés vers l'industrie et les organisations des salariés du secteur informel. Ce problème n'était pas évident durant les années 90, lorsque le mouvement syndical revitalisé en Europe de l'Est, jouait un rôle primordial dans les négociations tripartites. Mais avec le temps, l'emploi dans les industries déjà établies et les services publics, s'est rétréci dramatiquement, tandis que l'emploi non enregistré a élargi considérablement son périmètre. La situation globale régionale et socio-économique a subi un changement radical. Le segment informel sur les marchés de travail, formé sous l'influence de la dérégulation, qui a eu un essor exceptionnel durant les années de la crise, est devenu un champ de concurrence pour les deux types de *labour movements*: les syndicats reconnus par les institutions et les réseaux alternatifs, spontanément émergés.

Le conflit est devenu inévitable, et le thème des relations mutuelles entre les syndicats existants et les réseaux nouvellement formés des travailleurs non « syndiqués » et informels occupent désormais une place centrale dans le discours concernant la représentativité des intérêts.

Il faut ici se souvenir qu'au début de la période de transition, les salariés de l'Europe de l'Est devaient choisir entre les mouvements oppositionnels, les nouveaux syndicats et les structures existantes issues de la période totalitaire. Vingt-cinq années plus tard, la dichotomie « vieux-nouveaux syndicats » prend à nouveau place au centre du débat. Il a cependant désormais des implications organisationnelles, politiques et sociales complètement différentes. On doit donc s'interroger sur le fait de savoir si cette division et la confrontation entre les différentes communautés de travail va ressurgir. Si c'est le cas, le coup porté globalement au mouvement syndical dans l'Europe de l'Est, déjà affaibli par la progression du néolibéralisme, peut s'avérer fatal.

6 – Le choix stratégique

Lorsqu'une masse hétérogène de citoyens prend part à des activités communes autour d'un objectif précis, il peut s'agir d'attitudes temporaires qui, une fois l'euphorie passée, conduit chacun à reprendre ses routines. Peu à peu cependant, la vie des réseaux et mouvements socio-professionnels, construits à partir de la base, se pérennise. Cette observation est d'autant plus avérée lorsqu'une cohésion d'intérêts proches est créée entre les membres des communautés auto organisées.

Un travail le terrain de type « recherche-action » conduit depuis quinze ans par l'auteur dans la zone de l'Europe du Sud-Est et de l'Est, permet de mettre en évidence la manière dont les initiatives locales isolées prises par des ouvriers des secteurs informels (rencontres, séminaires d'éducation, assemblées) mènent à la formation de réseaux régionaux, nationaux et transnationaux stables. HomeNet-East Europe, mentionné plus haut, en est un bon exemple. La même trajectoire – de l'explicitation des problèmes à l'échange d'expériences, la pratique périodique de

campagnes pour la défense des droits, jusqu'à la création d'un réseau actif de *Member Based Organizations*, est également suivie par les représentants d'autres métiers : les marchands ambulants, les travailleurs à domicile, les artisans et les producteurs agricoles.

Les nouveaux mouvements syndicaux et sociaux/civils des salariés de l'Europe de l'Est, se confrontent aujourd'hui à un choix stratégique : 1. S'intégrer aux syndicats reconnus comme représentatifs ; 2. Suivre seuls le chemin vers leur propre légitimation institutionnelle. Mais les deux alternatives posent des problèmes différents.

Le chemin vers l'intégration se heurte, dès le début, à un obstacle inattendu : le refus d'une partie des syndicats représentatifs de négocier sur une base égalitaire avec les dirigeants des nouvelles formations. A peu d'exceptions près (la Bulgarie, l'Ukraine, la Georgie, le Kirgistan et l'Azerbaïdjan), où existent des contacts et une interaction entre les deux types d'organisations, dans les autres pays, les « informels » sont considérés comme superflus. D'autre part, les mouvements alternatifs sont méfiants à l'égard de leurs partenaires potentiels, à cause du rôle qu'ils ont joué pendant de longues années de « pacificateurs sociaux » dans les négociations nationales et aussi le non-respect des intérêts et des droits des groupes spécifiques socio-professionnels.

Cette orientation séparatiste pose aussi des problèmes. Progresser sur une trajectoire autonome demande du temps, jusqu'à ce que les structures informelles s'affermissent comme organisations, et satisfont aux exigences concernant le statut de « syndicats représentatifs ». C'est d'ailleurs précisément le point de discordance à l'origine du désintéressement (voire l'hostilité) des mouvements alternatifs par rapport aux centrales syndicales officielles et leurs fédérations de branche, enracinées dans les institutions du dialogue social.

Dans la bataille pour une légitimité juridique et reconnaissance institutionnelle, les *nouveaux mouvements syndicaux* disposent d'une autre option : s'associer avec les structures de la société civile. Cette forme d'activité sociale est devenue populaire après 2011, lorsque dans nombre de pays de l'Europe de l'Est ont eu lieu des protestations pacifiques contre les élites politiques, les régimes autoritaires et les groupes oligarchiques.

Les études du terrain et les rencontres internationales d'échange d'expériences que nous avons organisé durant cette période, ont mis en évidence que l'alliance « Mouvements civils/ nouveaux mouvements syndicaux » est non seulement possible, mais a des chances de gagner stratégiquement si l'impact public est dirigé vers les raisons véritables du mécontentement du peuple : l'extrême inégalité, l'insécurité du travail et des revenus, l'exclusion sociale.

Si ce processus a la possibilité de se développer, il est fort probable que de cette transformation de l'espace syndical européen peut naître un tout nouveau type de syndicalisme civil, qui comportera un élément politique, mais sans liens avec les partis classiques.

Dans ce sens, l'expérience des ailes syndicales émergentes dans le nouveau parti radical de gauche de la Grèce (Siriza) et d'Espagne (Podemos) méritent une attention spéciale concernant les évolutions possibles en Europe de l'Est. Il est peu probable que l'aliénation de la base sociale, réelle et potentielle du parti gauche post totalitaire dure longtemps; la place vacante dans le spectre de gauche est déjà occupée par de nouveaux mouvements politiques au profil de différentes couleurs : socialistes démocrates, néo communistes, anarchistes. Ces courants étaient représentés à un forum international extrêmement intéressant qui a eu lieu à Kiev deux semaines avant que les émeutes de Maïdan n'éclatent (novembre, 2013). Le message qu'adressent depuis des années des analystes de renom et des dirigeants ouvriers comme Dan Galin, Peter Waterman, etc., sur la nécessité de revitalisation d'un mouvement ouvrier authentique, avec une aile politique et syndicale forte, trouve leurs successeurs également en Europe de l'Est (www.globallabour.info). L'hégémonie néolibérale et la politique d'austérité sont les facteurs essentiels qui contribuent aux changements émergents au flanc gauche du mouvement syndical.

Un témoignage du potentiel d'une nouvelle et émergente Alliance de Travail peut être observé dans les phases initiales des protestations pacifiques en Ukraine, en Bulgarie, en Georgie et en Roumanie (je souligne « des phases initiales », car par la suite, presque partout, l'activité sociale authentique a été déplacée vers un affrontement des partis/partisans). Il convient de noter que, dans les pays énumérés et bien qu'avec une certaine hésitation, les syndicats représentatifs ont participé aux actions citoyennes, ce qui pourrait s'avérer un bon investissement pour l'avenir.

Bien des indices attestent que les essais d'isoler les nouveaux mouvements quasi/syndicaux et sociaux, ou de les enfermer dans le cercle étroit des problèmes de leur existence quotidienne ont peu de chances de réussir. Le noeud de contradictions accumulées entre eux et les syndicats traditionnels, peut également être tranché. A cette fin, une initiative a été lancée par l'OIT, sous la pression de WIEGO, lors de la session de l'été de 2014. Le thème d'un des forums principaux de discussions est révélateur de l'importance du débat entamé : „*Transitioning from the informal to the formal economy*” (transition de l'économie informelle vers l'économie formelle).

Malheureusement, l'hypothèse de départ de l'analyse, préparée par les experts de Genève, est que l'économie informelle est celle qui doit faire la transition vers l'économie formelle, et pas le contraire; l'alternative pour une convergence positive dans les deux secteurs, séparés artificiellement l'un de l'autre, n'est pas traitée officiellement dans le document principal.

Il est étonnant que l'initiative de l'OIT démarre sur la proposition des organisations des employeurs, et pas de celle des syndicats ! En revanche, pour la première fois, à un forum de ce niveau, ont été invités comme observateurs, des représentants d'organisations nationales et régionales des ouvriers informels de dizaines de pays. L'attention a été pointée sur l'élargissement du champs d'application des deux conventions de l'OIT (177 – pour le travail à domicile, ratifiée par 13 pays, surtout de l'Europe de

l'Est ; et la convention concernant les travailleurs à domicile). Un pas en avant a été fait par WIEGO, qui a initié le débat sur une plateforme parallèle personnelle, en complément de la mise au point de l'OIT (18).

La deuxième session du forum de Genève aura lieu en juin 2015, après quoi, dans le cadre de l'OIT, un document stratégique général doit être négocié associé à des recommandations aux pays membres de l'organisation multilatérale concernant les changements dans la politique et les régulations ayant trait à l'emploi. Avant d'arriver à un accord entre les représentants des pays membres, les employeurs et les syndicats, les versions concernant le mécanisme de représentation des intérêts des ouvriers informels reste une question ouverte et potentiellement conflictuelle. Les chances des soi-disant syndicats représentatifs de sauvegarder leur monopole institutionnel et de faire des organisations informelles leurs clients sont assez grandes.

Conclusions

De cette brève revue de l'évolution du travail et les relations d'emploi dans l'Europe de l'Est, nous pouvons en conclure que dans cette zone deux tendances concordantes et en compétition sont en cours de formation : l'eupérisation et la libéralisation. La première tendance provient du modèle social de la communauté, transposé dans les pays de l'Europe de l'Est, comme un système d'institutions qui représentent les intérêts économiques et les droits du travail, dont le mécanisme est localisé dans le dialogue social national; la deuxième tendance a reçu son élan avec le démarrage des réformes néolibérales, lancées par les programmes stratégique des Institutions Financières Internationales.

On ne peut contester le fait que l'alternative néolibérale prévaut dans l'espace socio-économique européen. Les allégations suggérant que le Consensus de Washington est mort à la fin des années 90 ne correspondent pas à la réalité (Voir *Bakvis P, 2009*). L'un des témoignages de sa vitalité est la sortie des marchés de travail hors du périmètre de l'intervention de l'Etat, traditionnel pour l'Europe Sociale, soumis au but stratégique de plein emploi. Les régulations dans ce domaine sont réduites au minimum critique, et le dialogue social formalisé « de façade » n'est pas en état de compenser la perte de sécurité et de revenus décents supportés par les salariés.

Dans ces circonstances, l'alternative d'emploi informel/non recensé par des salariés exclus du marché de travail n'est plus seulement fonction de la stratégie de survie des individus, des familles et des communautés locales. Nous sommes témoins, qu'avec le temps, l'expérience néolibérale en Europe de l'Est a transformé le segment informel en une composante centrale/irrévocable des systèmes nationaux d'emploi.

A cause de cette tournure, les chercheurs et les décideurs sont en présence de plusieurs défis :

1. Reconsidérer le paradigme qui présente le travail informel comme un rudiment du système d'emploi ; ou bien, comme un système des pratiques de travail qui, obligatoirement, doivent s'insérer dans l'économie "normale"/première.

Une nouvelle approche est nécessaire pour prendre la mesure des transformations plus profondes qui se sont produites lors de la transition du marché planifié/ régulé par l'Etat vers le marché du travail libéral, dérégulé. Les dites transformations découlent de l'ouverture des marchés européens de l'Est aux investisseurs globaux d'une part, et aux innovations technologiques d'autre part. Les deux dimensions impliquent la flexibilité et non la rigidité lors du recrutement et du licenciement de la force de travail, une condition qui figure déjà dans l'espace expérimental et néolibéral de la Nouvelle Europe. Au sein de cet espace se développent de nouvelles zones d'emploi, attractives pour les chaînes de production et les chaînes commerciales importantes en raison du travail à domicile bon marché, des conditions favorables de la sous-traitance et de la faiblesse de la résistance sociale.

Il faudrait évidemment pouvoir apprécier de manière plus précise les situations locales, la faible qualité de l'information concernant l'importance et l'évolution de la dimension informelle au sein des systèmes d'emploi. Avant de spécifier le paradigme, il serait souhaitable d'accepter que la devise : « l'informel est normal », caractérise désormais de manière adéquate l'évolution des marchés de travail post industriels en Europe de l'Est.

2. Nouvelle estimation de la relation syndicats conventionnels - nouveaux syndicats en Europe de l'Est.

Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, les premiers sont en crise – celle de l'affiliation et de la représentation ; une telle situation s'observe également dans les organisations syndicales traditionnelles européennes de l'Ouest. Dans la totalité des pays européens les syndicats traditionnels sont désormais concurrencés par de nouveaux acteurs. Tout comme les nouveaux syndicats, les mouvements quasi-syndicaux préfèrent se présenter comme une alternative comme un adjuvant aux syndicats représentatifs en place.

Il est évident que le différend sera résolu par le choix des salariés et des travailleurs indépendants eux-mêmes selon qu'ils manifesteront leurs préférences pour les uns ou les autres leur préférence. Ce qui, à son tour, réduit la question de l'organisation et de l'affiliation à la question de la demande (de droits et de services organisationnels) et de l'offre (de défense sociale) dans le champs compétitif qui se forme entre les syndicats traditionnels et les syndicats nouveaux (*Gomez R., A. Bryson & P. Willman, 2008*).

3. Echange des anciennes formes d'administration et des régulations juridiques d'enregistrement et de sanction des ouvriers informels non appliquées par un nouveau système effectif.

Le nouveau système devrait être conforme au principe : chaque travail, quelle que soit sa forme de réalisation, est un acte humain normal et admissible, ainsi qu'un mode d'existence. A l'exclusion des activités purement criminelles (trafic d'êtres humains et de drogue, contrebande, etc.), toute forme d'engagement individuel, familial et communautaire, s'occupant de production et de services, source de revenus et de prestige, devrait être considéré comme légitime.

Le fait, que dans certains cas, l'employeur ne soit pas clairement identifié interdisant l'application du régime classique industriel d'emploi et de rémunération n'est pas une raison pour que les salariés soient traités d'une manière discriminatoire, comme cela arrive de nos jours : comme un travail de deuxième catégorie, et ceux qui s'en occupent – comme des travailleurs qui ne peuvent pas exercer pleinement leurs devoirs.

4. Mise au point d'une nouvelle conception de l'Union Européenne concernant l'emploi informel, conforme à la divergence progressive des marchés de travail dans la partie Est et Ouest du continent durant les deux dernières décennies.

Comme il a été noté, l'OIT est la première à aller vers la reconnaissance institutionnelle ; la CES et la CSI sont au clair de la situation problématique ; la CE tarde avec sa nouvelle orientation, bien que les preuves de rééquilibrage des systèmes d'emploi en direction du secteur informel peuvent être constatées.

Le panorama post industriel du travail ne peut plus être divisé mécaniquement en premier et en second secteur, en segments de travail officiel et non officiel, en économie blanche et noire. La ligne de démarcation, arbitrairement tracée entre les deux réalités, est floue et ambivalente. L'entrecroisement organique des chaînes de production et des réseaux commerciaux, la cohésion d'intérêts entre les agents économiques des deux côtés de la ligne de démarcation, est un processus irréversible. Le boom de l'informalité est à la base d'une nouvelle génération de travailleurs, dont la carrière professionnelle se déroule complètement hors des formes de travail industrielles reconnues par les institutions.

La sous-estimation de ces changements et la concentration de l'attention sur les institutions du tripartisme peuvent s'avérer non productives, surtout dans les conditions de crise et de chômage élevé dans l'Union Européenne. Une autre question est celle de l'avenir du dialogue social super institutionnalisé, annoncé comme avantage stratégique de la communauté européenne dans la course compétitive avec les autres régions globales.

Pour le moment, l'avenir de ce modèle ne semble pas être garanti. C'est un des indices les plus importants, provenant de la Nouvelle vers la Vieille Europe, dans l'ère post industrielle.

BIBLIOGRAPHIE

- Bakvis P. (2009), The World bank Doing Business Report: A last fling for the Washington Consensus?, Transfer; Vol. 15, No 3-4, p. 419-438
- Besker J. (2010), The rise of the white populism in Hungary, SEER, Vol. 13, No 1
- Dimitrova D & Jacques Vilroxx eds. (2005) Trade Union Strategies in CEE: Towards Decent Work, ILO Budapest Office
- Enterprise formalization: Fact or Fiction (A quest for case studies) ILO (2014)
- Fraile L., ed. (2009) Blunting neoliberalism: Tripartism and economic reforms in the developing world
- Galgoszi B., C. Lafoucriere and L. Magnusson, eds., (2004) The enlargement of social Europe (The role of social partners in the European Employment Strategy, ETUI, Brussels
- Gomez R., A. Bryson & P. Willman (2008) From the Two Faces of Unionism to the Facebook Society: Union Voice in a 21st Century Context MHR Ldp006, London School of Economics
- Hyman R. & R. Gumbrell-McCormuc (2010), Trade unions, politics and parties, Transfer; Vol 16, No 3
- Kohl H&H-W. Platzer, eds., (2004) Industrial relations in Central and Eastern Europe (Transformation and integration. A comparison of the eight new EU member states), ETUI, Brussels
- Kozina I., (2010) Transnational corporations, labour relations and trade unions-the case of Russia. SEER, Vol. 13, No 1
- Ost D. (2005) THE DEFEAT OF SOLIDARITY (Anger and Politics in postcommunist Europe), Cornell University Press
- Schneider Fr. (2012) The Shadow Economy in Europe , IZA DP No. 6423
- Upchurch M. G. Taylor & A. Mathters (2008) The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe , Labour Studies Journal, Vol. XX, No X
- Visser J. (2012) The rise and fall of industrial unionism, Transfer; Vol. 18, No 2
- Vaugan-Whithead D. (2003) EU Enlargement versus Social Europe (the Uncertain Future of te European Social Model), Edward Elgar
- Enterprise formalization: Fact or fiction, ILO, 2014
- Transitioning from the informal to the formal economy , ILO, Provisional Report, 103rd Session, Geneva, May-June 2014
- WIEGO Network Platform (Transitioning from the informal to the formal Economy in the interests of workers in the informal economy, 2014

Corps épuisés et produits précieux : le travail des femmes dans une Zone économique spéciale [ZES] de l'industrie électronique en Pologne

Dr Małgorzata Maciejewska*

Résumé : *L'article traite d'une étude de cas menée dans une usine d'assemblage de produits électroniques dans une des Zones économiques spéciales [ZES] de Pologne. L'auteure y a travaillé comme intérimaire à la chaîne de production pendant trois mois, d'octobre à décembre 2011, lors d'un pic de production dans la Zone. Dans un contexte de mutations industrielles et de transformations du marché du travail au cours de la dernière décennie, cette étude de cas illustre les processus interdépendants des changements économiques néolibéraux, du développement des ZES et de leurs conséquences sur la vie des femmes qui travaillent dans cette région polonaise.*

Introduction

Le montant des investissements directs étrangers [IDE] en Pologne croit depuis la deuxième moitié des années 1990. Dans un processus similaire à celui d'autres pays d'Europe centrale et de l'Est, cette croissance trouve son origine dans la restructuration économique néolibérale et l'intégration européenne suite à la transition systémique des années 1990 qui ont abouti à l'effondrement de l'industrie lourde d'État et du marché du travail (Hardy, 2009). Dans la dernière décennie (entre 2001 et 2010) la valeur des IDE en Pologne a augmenté de 69%, ce qui place le pays en position de « leader de l'Europe centrale » en termes d'attraction des capitaux étrangers, y compris pour un certain nombre de nouveaux projets d'« IDE de création » [« Greenfield FDI » en anglais]. La Pologne occupe actuellement le cinquième rang au classement européen pour l'attractivité des IDE (Ministère de l'Économie, 2011a : 1). La recherche sur les flux de capitaux étrangers dans le Visegrád¹ et les pays baltes a révélé que les IDE n'ont contribué que partiellement à la relance du marché du travail. Ils n'ont amélioré ni les conditions sociales ni les capacités macro-politiques de la population active, et n'ont pas abouti à une revitalisation des syndicats mais plutôt à l'approfondissement de la fracture sociale au sein de la main-d'œuvre européenne (Bohle et Greskovits 2006 : 22).

En Pologne, selon les statistiques gouvernementales, l'essentiel des IDE se concentre dans les Zones économiques spéciales [ZES] qui, à l'heure actuelle, absorbent 48% de l'ensemble des IDE, c'est-à-dire près de 60% de tous les investissements privés de l'économie nationale.² Selon le document officiel gouvernemental sur le développement des ZES :

* Chercheuse pour le Feminist Think Tank et membre du syndicat Initiative des Travailleurs [Inicjatywa Pracownicza].

1. Note : Un groupe informel fondé en 1991 dans la ville de Visegrád, Hongrie par quatre pays : la Hongrie, la Pologne, la République tchèque, et la Slovaquie.

2. Calculs de l'auteur sur la base des rapports du ministère de l'Économie, 2011a, 2011b.

« La ZES sera pratiquement le seul et unique instrument important pour soutenir les nouveaux investissements à l'horizon de trois ans [...] Il est nécessaire de maintenir l'attractivité de la ZES pour en faire une véritable incitation à localiser de gros investissements en Pologne, en particulier dans l'industrie manufacturière » (Ministère de l'Économie, 2011b : 39).

Mais si on considère les statistiques de l'emploi en Europe centrale et de l'Est ainsi que celles d'Asie centrale, la main-d'œuvre dans les ZES en 2008 ne représentait que 0,001% de tous les emplois dans les régions concernées (FIAS, 2008), tandis qu'en Pologne, en 2010, elle ne représentait que 2,05% du total des emplois (et 7,713% des emplois dans l'industrie manufacturière).³ Compte tenu de ces résultats statistiques insignifiants en termes d'emploi, il faut se demander pourquoi l'État est si fortement engagé dans le développement des ZES.

Les recherches actuelles sur le développement des Zones franches, des Zones franches d'exportation et des Zones économiques spéciales en Asie et en Amérique latine entre 1980 et 1990 montrent que les zones ont joué un rôle « significatif de foyers pour le modèle de développement fondé sur les exportations » et ont donc été cruciales dans ce mode spécifique de restructuration économique capitaliste (Mitter, 1986 : 44) — bien que l'emploi dans les zones était relativement faible en comparaison de l'emploi dans les industries similaires en dehors de ces zones. Sur le plan politique, les zones ont été considérées comme un instrument institutionnel de base pour l'industrialisation orientée vers l'exportation destinée à contribuer à la croissance économique des pays endettés et moins développés (Halim, 2008). Des programmes d'ajustement structurel et des politiques néolibérales — comme la libéralisation du commerce et les incitations financières importantes en direction des entreprises — ont été à la base de la mise en place des zones dans les pays asiatiques et latino-américains et ont préparé le terrain pour l'allocation du capital. Le cadre idéologique utilisé pour légitimer les investissements dans les zones s'appuyait principalement sur l'hypothèse que le capital créerait des emplois et contribuerait à reconstruire les économies locales principalement par la croissance du PIB. On retrouve la même histoire en Pologne dans le discours dominant selon lequel la ZES serait un outil permettant de résoudre la crise socio-économique profonde résultant des pertes d'emploi au moment de la restructuration économique des années 1990 (Fiedor, 2007). L'optimisme qui prévaut concernant l'influence des zones sur la croissance du PIB, un point de vue souvent présenté dans des documents officiels et d'analyse commerciale⁴, entre en contradiction évidente avec des rapports qui révèlent les conditions de travail et de vie de la main-d'œuvre des zones, où le récit du succès des entreprises situées à l'intérieur des zones est miné par l'exploitation du travail et l'absence d'amélioration de la qualité de vie des communautés locales.⁵ En outre, étant donné que la main-d'œuvre dans les zones se compose principalement de travailleuses (de 50% à 90%), le flux massif de capitaux étrangers au fil du temps a eu des conséquences importantes dans la reconfiguration de la division sexuée du travail et de l'exploitation de genre (SOMO, 2010 : 4). Le caractère féminin et non syndiqué de la force de travail,

3. Calculs de l'auteur sur la base des rapports du ministère de l'Économie, 2011b et de la Banque de données locale du Bureau central de statistique (<http://www.stat.gov.pl/bdl/>).

4. Les études sur les Zones économiques spéciales en Pologne sont principalement réalisées dans le cadre du paradigme étroit de l'économie néoclassique et des théories du capital humain. Ces études brossent un tableau très optimiste : les ZES sont considérées comme une composante majeure de la croissance et de l'attractivité de l'investissement économique de la Pologne. La majeure partie de cette recherche a été réalisée par des entreprises privées mandatées par l'État ou par les autorités des régions où se trouvent les Zones. Le discours académique polonais manque d'analyses qui mesurent réellement l'équilibre financier du fonctionnement des ZES au cours des deux dernières décennies (données économiques et résultats, nombre et qualité des emplois créés dans les ZES et coût des exonérations fiscales pour les budgets locaux) ainsi que les coûts externalisés, sociaux et écologiques, à la charge des communautés locales en raison de la pollution industrielle (par exemple Ernst et Young, 2011 ; Price Waterhouse Coopers, 2008 ; KMPG, 2009 ; Pilarska, 2009).

5. La question de « la suspension » (directe ou indirecte) du droit de travail dans les Zones a souvent été évoquée dans les rapports de l'Organisation internationale du

couplé aux incitations financières gouvernementales aux entreprises dans les zones, a été souvent décrit comme force motrice fondamentale dans l'allocation du capital. Comme le souligne la recherche féministe sur les maquiladoras à la frontière américano-mexicaine, sur la *Bataan Export Processing Zone* [BEPZ] dans les Philippines ou sur les ZES de Shenzhen en Chine, les entreprises étrangères des zones — en particulier dans les projets d'IDE de création concernant l'industrie électronique et de l'habillement — ont eu recours à une main-d'œuvre féminine peu qualifiée et à bas salaire, considérée comme plus appropriée au « développement harmonieux des affaires », pour la « paix industrielle » et pour la rentabilité (Fernández-Kelly, 1983 ; Fuentes et Ehrenreich, 1983 ; Pun 2004, 2005).

Bien qu'il existe de nombreuses études concernant l'influence des IDE sur le travail et les conditions de vie de la population active dans la CEE (Hardy, Kozek 2011 ; Bohle et Greskovits 2006 ; Meardi 2001), très peu de tentatives ont été faites pour déterminer en quoi cela a affecté la division sexuée du travail et la vie des travailleuses et aucune ne se focalise particulièrement sur les travailleuses des ZES. Pour traiter cette question, ce chapitre se concentre expressément sur le mode de travail et son influence sur la vie des travailleuses des ZES. Puisque les ZES sont considérées comme caractéristiques de l'essence du développement et des tendances économiques capitalistes (politiquement structurées), il est nécessaire d'examiner le rôle que joue la main-d'œuvre féminine dans l'attraction des IDE et dans le renforcement de l'industrie d'exportation en Pologne. En cherchant à préciser comment les conditions de travail et de vie des travailleuses sont transformées par les entreprises étrangères des ZES, cet article vise à recentrer le débat féministe sur les liens particuliers entre emploi féminin, division sexuée du travail et exploitation de la main-d'œuvre dans les ZES dans le contexte spécifique de restructuration néolibérale en Pologne. Ces liens sont illustrés par une étude de cas menée dans une usine d'assemblage électronique située en ZES dans la sous-région Walbrzych du sud-ouest de la Pologne.⁶ Afin de restituer le cadre et la construction de cette étude de cas, la méthodologie ainsi que le contexte du travail des femmes en Pologne sont brièvement présentés — en particulier la spécificité des changements dans l'économie de la région concernant le travail des femmes. Ensuite, le chapitre examine le processus de la création des ZES en Pologne, mettant l'accent sur la zone où s'est déroulée l'étude. Puis, en offrant un témoignage direct, l'article apporte des précisions sur les conditions de travail dans l'usine et sur son histoire du point de vue des travailleurs. Enfin, l'analyse de l'usine d'assemblage électronique est recontextualisée dans le cadre plus large de la chaîne d'approvisionnement mondiale de l'électronique, montrant ses conséquences sur la vie des travailleuses.

Travail comme un sujet de préoccupation pour le développement durable. Le plus récent de ces rapports, « Good Practices in Labour Inspection in Export Processing Zones » [les bonnes pratiques d'inspection du travail dans les Zones franches d'exportation], fournit un aperçu des violations des droits des travailleurs dans une des principales ZFE (OIT, 2012)

6. Avant la réforme administrative de 1997, la sous-région de Walbrzych était une voïvodie séparée dont la ville de Walbrzych était le centre administratif. Le terme « sous-région » désigne une partie particulière de la voïvodie. J'utilise uniquement le terme « région » ci-dessous pour décrire l'endroit où la recherche a été menée.

Cette étude de cas fait partie d'un projet de recherche plus large qui vise à exposer les conditions de travail et de vie des travailleurs des ZES.⁷ Tout d'abord, l'objectif était d'établir des liens entre le développement industriel moderne dans les ZES, et son influence sur la vie des gens, en particulier sur les communautés locales de proximité. Corrélativement, l'intérêt de l'étude est de suivre les mécanismes par lesquels le mode de travail dans les ZES intègre et ajuste le travail des femmes — à la fois productif et reproductif. Deuxièmement, et cet aspect est tout aussi important, cette étude représente un effort pour donner aux travailleurs une visibilité politique et sociale, étant donné que leurs voix sont à peine entendues dans le discours public — qu'il porte sur le travail ou sur les ZES.

Afin de répondre à ces objectifs, l'étude utilise les méthodes de recherche-action participative [*participatory action oriented research (PAR)*], qui — et c'est son intérêt principal — met en lumière le point de vue et l'expérience des travailleuses. La méthodologie de recherche-action participative a souvent été utilisée dans la recherche marxiste sur la vie de la classe ouvrière car l'idée de base était de construire des connaissances « par le bas » plutôt que « par le haut », c'est-à-dire avec les groupes socialement exclus qui participent à la recherche.⁸ Des chercheurs féministes ont amélioré ces outils de recherche grâce à des analyses sur les relations genre/pouvoir afin de mettre en lumière les liens entre l'oppression de genre et l'exploitation (Fonow et Cook, 2005). Tout d'abord, la méthodologie PAR place l'analyse des enquêtés au cœur même de l'axe explicatif des questions de recherche. L'utilisation de cette méthodologie est essentielle afin de rapprocher le savoir des travailleurs des outils académiques dans l'objectif de constituer le terreau d'une défense des droits des travailleurs et — dans un cadre plus large — de la justice sociale et de genre. Le manque de moyens des individus pour décrire leur propre situation dans leurs propres termes sape leur capacité à reprendre le contrôle de leur vie, et, par extension, de leurs droits sociaux, politiques et économiques — et dans le cas qui nous occupe, leurs droits en tant que travailleurs (Charkiewicz, 2009a). En produisant des connaissances « par le bas », la recherche-action participative crée un espace rendant possible une capacité d'action et une visibilité politique. Par conséquent, en s'appuyant sur la méthodologie PAR, la recherche a été conçue de manière à rompre avec le point de vue « par le haut » en faveur d'une analyse ascendante qui donne la parole aux travailleurs. Comme dans le cas des études ethnographiques menées dans les usines de Shenzhen (Chine), dans les usines d'assemblage de la Silicon Valley (USA) ou dans les maquiladoras au Mexique, la recherche elle-même devient un instrument politique, d'abord en tant qu'intervention dans le discours public et académique et puis en tant qu'étape dans le processus de mise en relation des acteurs pour la lutte des travailleurs (Fernández-Kelly, 1983 ; Ruiz et Tiano, 1987 ; Pellow et Park, 2002 ; Pun, Chan, King et Chan, 2010). La dynamique d'échange entre les universitaires et les travailleurs dans le processus de production de la connaissance crée de nouvelles opportunités pour défendre l'amélioration des conditions de travail, de vie et de santé dans les usines du capital

7. Le projet de recherche réalisé par le groupe de recherche Feminist Think Tank (FTT) se concentre sur les régions post-industrielles qui sont caractérisées par une croissance dynamique de l'investissement étranger direct : la ville de Lodz dans le centre de la Pologne, où existait autrefois une importante industrie textile et de confection, désormais remplacée par l'électronique et l'industrie alimentaire, et la région de Basse-Silésie (dans la partie sud-ouest de la Pologne) — une Zone post-minière, actuellement dominée par l'industrie automobile et électronique. Ce chapitre ne traite que de la deuxième région. FTT est un groupe d'universitaires et de militants qui se consacre au développement de connaissances co-construites avec des femmes en utilisant divers outils, tels que la recherche et l'analyse critique, l'organisation de groupes d'auto-étude, des séminaires publics, des cours et une bibliothèque en ligne. Notre objectif principal est de « renforcer l'impact politique du mouvement des femmes par le développement de recherche et d'analyse féministe orientée vers l'action, ainsi que par la conception et la mise en pratique de formes d'intervention nouvelles et innovantes dans le discours public et l'imaginaire social » (FTT, 2006). Pour ce faire, nous essayons de développer les connaissances que nous construisons dans le FTT, d'où l'étude ZES qui était conçue pour poursuivre les recherches déjà entreprises sur la pauvreté, le travail et la citoyenneté (Charkiewicz 2009a ; Gawlicz et Star-nawski 2009 ; Maciejewska, Marszalek 2010 ; Zachorowska-Mazukiewicz 2010). Les rapports de recherche (en polonais) ainsi que le film documentaire *Mother's Strike*

mondialisé. Le principe de base est que les études PAR, une fois qu'elles auront donné une visibilité politique aux problèmes de vie de la classe ouvrière, pourraient, à long terme, améliorer l'organisation et des actions collectives des travailleurs.⁹

2 – Le contexte du travail des femmes en Pologne

Au milieu des années 1990, la Pologne a connu une deuxième vague de réformes néolibérales, qui a pris fin avec la libéralisation du service public et la restructuration du système de soins, suivie d'une importante perte d'emplois dans le secteur public majoritairement féminin (Hardy, 2009).¹⁰ À l'époque, la liquidation de l'industrie lourde d'État (et sa privatisation partielle) avait lentement atteint sa phase finale. Ce processus a également abouti à l'effondrement de l'industrie légère qui employait principalement des femmes. Comme l'ont souligné de nombreuses études (Kotowska et al, 2009 ; Zachorowska 2010 ; Charkiewicz 2010), cette transition a affecté la vie des travailleuses de deux façons différentes, bien que combinées. Premièrement la fermeture massive des crèches municipales et celles appartenant à des entreprises d'État a conduit à une détérioration des possibilités d'emploi, en particulier chez les jeunes femmes. Deuxièmement, la désindustrialisation et le rétrécissement du secteur public ont poussé les travailleuses soit vers le chômage, l'inactivité économique, soit vers le marché du travail flexible ou prédominant des formes d'emploi précaire. En général, comme indiqué par la recherche, bien que les femmes aient atteint des niveaux de scolarité plus élevés que les hommes et avaient un revenu moins élevé à l'époque de la transition, depuis les années 1990 la demande de main-d'œuvre masculine a été plus élevée que la demande de main d'œuvre féminine (Kotowska et al, 2009 : 70).¹¹

Dans la région de la recherche (la sous-région de Walbrzych), les villes centrales comme périphériques ont subi des changements radicaux au cours de la transition. Après la Deuxième Guerre mondiale, la région a connu une industrialisation intense caractérisée par un développement solide et durable des mines de charbon et de l'industrie textile, qui employaient plus de 120 000 personnes, 40% étant des travailleuses.¹² Depuis 1991, un lent processus de déclin industriel s'est installé. En 2000, toutes les mines de la région ont été fermées, de même que de nombreuses usines du secteur textile, de la céramique et de l'industrie électromécanique. Seules quelques usines d'État sont passées par le processus de privatisation (principalement dans l'industrie électronique). Toutefois, sur le long terme, cela a aussi entraîné des fermetures. L'endettement des entreprises industrielles et leur manque de ressources pour rembourser la dette (faibles profits et absence de nouveaux investissements) ont été les causes principales de leur effondrement. Entre 1988 et 2011, le nombre total d'employés dans le secteur industriel de la région a chuté de 58%. Pour les femmes la chute a été de 68%. Il en a résulté, dans la région, la constitution d'une armée de réserve de travail massive et une baisse démographique relativement élevée (plus de 7,5% — à la fois en raison de la migration vers les pays d'Europe occidentale et de décroissance démo-

[grève des mères] (en anglais et allemand) sont accessibles en ligne sur le site web de la FTI.

8. Sur l'histoire de la PAR, voir : Brydon-Miller, Greenwood et Maguire, 2003.

9. Ce mécanisme est clairement explicité dans les publications du Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) [Centre pour la recherche des entreprises multinationales] et Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) [étudiants et universitaires contre la mauvaise conduite des entreprises], voir les sites : <http://sacom.hk/mission> ; <http://somo.nl/about-somo/history>

10. Par exemple en raison des réformes du système de santé l'emploi a baissé de 30% dans ce secteur (Hardy, 2009, s. 120).

11. Au cours des dernières années, le taux de chômage des femmes a varié entre 51% (en 2003 et 2009) et 58% (en 2007). Les femmes de 25 à 34 ans représentent l'un des groupes de chômeurs les plus importants. (Zachorowska, 2010).

12. Le nombre total d'emplois dans la région en 1988 s'élevait à 253 870 dont 47,3% étaient occupés par des femmes. Sauf indication contraire, toutes les données proviennent des calculs de l'auteur sur la base de la Banque de données locale et de l'Annuaire statistique du Bureau central des statistiques.

graphique). À l'heure actuelle le taux de chômage dans la région atteint 20%. Plus de la moitié des chômeurs sont des femmes.

Des recherches antérieures (Maciejewska et Marszałek, 2010), qui portaient sur la situation des ménages à faible revenu menés dans l'une des villes de la région¹³, ont également décrit comment les travailleuses et leurs familles ont été privées de leurs moyens de subsistance par la restructuration des institutions d'aide sociale et du système de logement public. Les enquêtés ont souligné que les changements dans leur vie au cours de la dernière décennie étaient principalement dus à l'incertitude de l'emploi, à sa faible rémunération ainsi qu'aux problèmes liés aux institutions de garde d'enfants et au logement (la pénurie de logements et sa très faible qualité). Étant souvent le seul soutien de famille, les femmes ont été gênées par les possibilités limitées d'obtenir un revenu régulier et suffisant. Ce problème, ajouté aux réductions de l'aide financière municipale du Centre d'aide sociale et à d'autres politiques restrictives, a intensifié le travail quotidien des femmes et menacé leur santé. Les femmes ont également souligné que, malgré l'emploi temporaire dans les usines de ZES locales, elles ne pourraient jamais devenir des travailleuses à temps plein et que leur salaire couvrirait à peine leur frais de subsistance mensuels. Ces déclarations nous ont conduits à une enquête plus approfondie sur les influences des ZES dans la région, leur construction juridique et financière et, surtout, les conditions de travail à l'intérieur de ces zones.

3 – Zones économiques spéciales [ZES] en Pologne

Les Zones économiques spéciales sont des enclaves exonérées d'impôts où investisseurs polonais et étrangers bénéficient d'aides publiques, financières et d'infrastructure, telle que des exemptions sur les impôts fonciers et sur le revenu et la possibilité d'acheter ou de louer des terres à moindres prix. La seule source de revenu pour les budgets locaux et étatiques provient des taxes salariales. Les ZES sont régies par des corporations appartenant à l'État (créés spécialement à cet effet) qui cherchent des investisseurs, donnent la permission d'investir, et déterminent le montant et la nature de l'aide publique. Le cadre juridique qui a permis la création des ZES en Pologne a été construit en 1994, ainsi les Zones ont été principalement mises en place par le gouvernement (*Journal officiel*, 1994). Le contexte plus large qui a facilité la création des ZES provient de l'accord instituant l'Organisation mondiale du commerce en 1994 ratifié par le gouvernement polonais. Cet accord a donné le feu vert aux investissements de la Zone dans la mesure où le document les définit comme aide institutionnelle aux régions sous-développées (*Journal officiel*, 1996). De plus, la réglementation juridique découlant de l'adhésion de la Pologne à l'UE en 2004 a préparé le terrain pour un subventionnement des entreprises privées par l'État (Fiedor, 2007 : 41-44). À l'heure actuelle, il y a 14 ZES en Pologne avec 282 sous-zones (des filiales qui peuvent contenir une ou plusieurs usines). Dans les lignes directrices préliminaires, les ZES ont été créées pour accélérer la croissance économique et réduire le taux de chômage causé par la restructuration économique des années

13. Le projet intitulé « Reclaiming citizenship: Women and the economy of care » [reconquérir la citoyenneté : les femmes et l'économie du care] a été dirigé par le groupe de recherche Feminist ThinkTank de 2008 à 2010.

14. Entre 1989 et 2010, Walbrzych la principale ville dans la région étudiée et la plus grande sous l'influence des ZES qui comptait 130 000 habitants en a perdu 28 139. Le processus de restructuration de l'industrie locale a détruit plus d'emplois qu'il n'en a créés (Charkiewicz, 2009b). On recense environ 47 000 emplois au total dans les deux ZES situées dans la région (<http://www.invest-park.com.pl/?n=316&lang=pl&iid=39&eid=558&s=nse>), mais il est difficile de mesurer leur poids réel dans le marché du travail local car les Zones ne sont pas géographiquement cohérentes ; puisqu'elles sont dispersées entre plusieurs voïvodies, et elles ne fournissent pas d'emplois pour une région ou une collectivité locale donnée.

15. Par exemple, en 2009 Takata-Petri a fermé l'usine de production de volants pour Toyota dans la Zone économique spéciale de Walbrzyska (l'autre Zone dans la région) et l'a délocalisée en Roumanie. À l'heure actuelle l'usine TPV d'assemblage électronique dans la Zone étudiée est en cours de liquidation. Afin de réduire les coûts, la société a l'intention d'intensifier la production dans ses autres usines (en Biélorussie et dans le nord de la Pologne). En conséquence 500 personnes ont perdu leur emploi ; certaines d'entre elles ont trouvé un emploi temporaire dans l'usine où je travaillais.

16. L'usine est située dans une sous-Zone Kobierzycze (dans la sous-région de Walbrzych, à 80 km de la ville de Walbrzych) qui fait partie de la ZES Tarnobrzaska.

1990. Comme mentionné précédemment, la privatisation et la liquidation de l'industrie d'État en Pologne pendant dix ans ont conduit à une crise socio-économique, en particulier dans les régions fortement industrialisées, mais semi-périphériques. Ainsi, les Zones ont été conçues comme des terrains cohérents en rapport avec les besoins des régions en crise.¹⁴ Cependant, à l'heure actuelle, les terrains d'investissement sont dispersés dans toute la Pologne, et c'est là que la majeure partie du processus de production du pays se déroule.

En plus d'être des paradis fiscaux, les ZES fournissent un terrain entièrement équipé notamment en termes d'infrastructures techniques telles que les routes, l'énergie et l'approvisionnement en eau mais également dans de nombreux cas des bâtiments post-industriels réhabilités. Ces frais sont pris en charge par les budgets locaux, ce qui augmente également l'endettement des municipalités. Bien que l'existence des ZES en Pologne arrive à terme en 2020 (même si des plans gouvernementaux visant à les prolonger existent), la mobilité des capitaux étrangers n'offre ni une stabilisation industrielle ni un développement économique fort et durable. Cette instabilité est provoquée par les transferts de capitaux : afin de réduire leurs coûts de production certains investisseurs ont déjà déplacé leurs usines des Zones polonaises vers d'autres régions européennes « meilleur marché », ce qui a entraîné des pertes d'emplois et une précarisation grandissante de l'emploi dans les Zones.¹⁵

4 – La zone de l'industrie mondiale de l'électronique

L'usine d'assemblage où j'ai travaillé fait partie d'une société chinoise — un fournisseur de composants électroniques, principalement des cartes pour ordinateurs personnels pour des marques comme LG, Phillips, BenQ, Acer, Kingston, Samsung. La société a été créée en 1985 à Taiwan où se trouve le siège. Elle a construit ses premières usines d'assemblage entre 1996 et 2006 dans les régions est et sud-est de la Chine, d'abord à Suzhou (province du Jiangsu), puis à Shenyang (province de Liaoning) et à Yantai (province du Shandong), toutes situées dans des ZES. En 2007, la société a délocalisé sa production à l'étranger, en Pologne.

Comme dans d'autres cas, le facteur majeur qui a attiré cet investisseur dans la région est la création de la ZES dans laquelle les autorités nationales et locales proposent un cadre juridique favorable aux entreprises. La Zone¹⁶ a été créée en 2005 et le travail d'assemblage a démarré en 2007. La Zone a été conçue comme un centre de production européen de biens de consommation électroniques orienté vers l'exportation, essentiellement des téléviseurs LCD assemblés pour la société coréenne LG. À l'heure actuelle, il existe neuf usines dans la Zone et presque toutes fournissent des composants électroniques pour LG. La Zone se situe sur un territoire isolé, délimité par des clôtures et des péages, entouré de champs de céréales. Le long des rues aux noms à consonance asiatique, on ne trouve aucune infrastructure sociale, aucun logement (le village le plus proche est à plusieurs kilomètres). La Zone ressemble à une ville temporaire compo-

sée de conteneurs modulaires faciles à assembler. Maillon d'une chaîne de production mondiale de téléviseurs LCD, la Zone s'insère dans une vaste organisation d'import-export. Les composants en provenance de Chine, d'Indonésie ou du Bangladesh sont importés en Pologne, et lorsque le produit final est monté, il est distribué dans presque toute l'Europe et l'Afrique du Nord.

La majorité de la main-d'œuvre de la Zone provient de la sous-région de Walbrzych (principalement des villes de Walbrzych et de Nowa Ruda où le taux de chômage peut atteindre 20%). Pour arriver sur leur lieu de travail et rentrer chez eux les travailleurs doivent souvent parcourir plus de 160 km chaque jour. Ainsi, ils passent près de 4 heures par jour dans des autocars. Pour répondre aux besoins de la production en flux tendus, les travailleurs entrent généralement dans la Zone 30 à 50 minutes avant le début du service, ce qui a pour effet d'augmenter l'amplitude de leur journée de travail qui atteint 12 à 13 heures par jour. Avec une superficie de 400 hectares, la Zone draine la main-d'œuvre d'une région de 3 500 km² (de huit districts de la région). Les alternatives d'emploi pour les travailleurs sont limitées : en dehors des supermarchés (pour les femmes) ou des chantiers de bâtiment (pour les hommes), les opportunités d'emploi les plus importantes dans la région se trouvent dans la Zone. Durant la phase de développement de la Zone, le taux de chômage dans la région a chuté de 9,5% (de 29,5% en 2004 à 20% en 2011). Toutefois, cette baisse n'est pas uniquement liée à la création d'emplois dans la Zone, puisqu'au même moment l'exode de la population en âge de travailler s'est accru et le nombre de lieux de travail (principalement les supermarchés) s'est multiplié.

Les usines de la Zone, qui s'intègrent dans une chaîne d'approvisionnement électronique hautement compétitive, sont régies par un mode de production flexible, ce qui implique la flexibilisation de l'emploi et la précarisation de la main-d'œuvre.¹⁷ En cherchant un emploi dans la ZES, j'ai remarqué que chaque usine avait recours à au moins une agence de travail temporaire. Ainsi, la main-d'œuvre est elle-même segmentée entre travailleurs réguliers et temporaires, inégalement rémunérés et embauchés à des conditions différentes. En observant le recrutement de masse à l'automne et les licenciements massifs à l'hiver 2011 (et le même cycle au printemps et à l'été 2012), il m'est apparu évident que la main-d'œuvre temporaire allège les coûts des périodes de chômage technique et engendre plus de profit pendant les pics de production. Comme la plupart des autres travailleurs temporaires employés en période de pointe, j'ai perdu mon emploi deux semaines avant Noël, au moment où le taux de production commençait lentement à diminuer.

5 – Travailler à la chaîne de production dans un mode de travail généré

En travaillant à la chaîne de production, j'ai vécu l'expérience à la fois de la précarité de l'emploi et du manque de temps permanent, conséquences des formes spécifiques de l'organisation et de l'encadrement du travail

17. Le terme « chaîne d'approvisionnement hautement compétitive » renvoie à l'idée que la production flexible, comme caractéristique majeure de la chaîne, fait partie de la gestion en flux tendus entre de nombreuses entreprises. En effet, les usines de production et d'assemblage de produits électroniques grand public participent d'un système d'approvisionnement fondé sur la sous-traitance, où la société qui détient la marque est principalement impliquée dans la commercialisation et en même temps externalise la production et la distribution vers d'autres sociétés. En ce sens, le terme « hautement compétitive » exprime la pression financière et temporelle imposée par le propriétaire de la marque aux sous-traitants qui, afin de réduire les coûts pendant les temps d'arrêt ou de suivre le calendrier des commandes et faire des bénéfices, rejettent les coûts de production sur le dos des travailleurs — par la réduction des salaires, l'intensification du travail ou le licenciement des travailleurs. En d'autres termes, les usines d'assemblage, en particulier celles situées au plus bas d'un maillon particulier de la chaîne d'approvisionnement ou celles qui n'ont qu'un seul commanditaire, utilisent des formes flexibles d'emploi et réduisent les coûts du travail pour rester sur le marché (Palpacuer, 2008 ; SOMO, 2010 [NOTE : Le référence « SOMO, 2010 » n'est pas dans la bibliographie.]).

dans l'usine. Lors de mon premier jour de travail, avant que la sonnerie annonce le changement d'équipe, j'ai attendu avec un collègue d'être affectée à une tâche. Le chef d'équipe a tout de suite réparti le travail entre nous : mon collègue a obtenu un poste d'assistant opérateur d'une machine importante dans l'usine tandis que j'ai commencé à travailler dans le département de la qualité en tant qu'inspecteur visuel. Cette expérience reflète la division du travail dans l'atelier. Le processus d'assemblage est divisé en tâches « féminines » et « masculines ». Les femmes sont principalement assignées à des tâches manuelles simples, telles que le montage, l'inspection visuelle et électronique, la numérisation et l'emballage, qui sont définis comme du travail non qualifié mais qui demandent en même temps une précision et une exactitude plus importantes. Les hommes travaillent surtout comme opérateurs ou techniciens — des postes qui jouent un rôle clé dans le bon fonctionnement du processus de production, qui exigent une formation plus longue, et qui impliquent une plus grande quantité et variété de tâches. À l'époque, l'entreprise employait 300 travailleurs d'assemblage, avec 100 travailleurs dans chaque équipe de travail (matin, après-midi et nuit) opérant sur 14 chaînes de production. Le personnel de l'atelier est encadré par un chef de production, des chefs d'équipes, et leurs assistants (surtout des hommes). Puis viennent dans la hiérarchie les cadres chinois qui ont été envoyés en Pologne pour diriger l'entreprise. Plus de 80% de la main-d'œuvre est féminine, et 50% sont en contrat temporaire (principalement des jeunes femmes entre 18 et 30 ans.) La majorité de la main-d'œuvre féminine gagne moins de 370 € brut par mois. Les travailleuses employées par des agences d'intérim sont au plus bas de la hiérarchie professionnelle et effectuent les tâches les moins bien rémunérées (moins de 350 € bruts). Elles sont embauchées sur contrat mensuel ou hebdomadaire. De même, les contrats de la plupart des travailleurs réguliers n'accordent aucune stabilité, car ils sont également temporaires, d'une durée d'un ou deux ans. Ainsi, embauchée comme travailleuse pour un court laps de temps pour répondre aux besoins de l'entreprise pendant le pic de production, j'ai été affectée à la plus simple des tâches manuelles qui rapportait 275 € par mois sans jamais savoir si mon contrat allait être prolongé ou non la semaine suivante.

Le travail à la chaîne est difficile, épuisant et pas si facile à apprendre au début. Debout ou assis, nous sommes censés, en tant qu'inspecteurs visuels et manuels, coller et épingle ensemble les composants, vérifier s'ils sont correctement montés, et rechercher des défauts mécaniques, notre regard rivé sur des composants longs de seulement quelques millimètres. Notre patience, nos capacités manuelles et notre dextérité sont constamment contrôlées par la cadence du tapis roulant de la chaîne, et nos résultats projetés sur des écrans au-dessus de nos établis. Travaillant huit heures par jour, nous ne pouvons, en dehors de la pause de 20 minutes, ni quitter du regard les composants ni les lâcher de nos mains. Comme m'ont dit des travailleurs plus anciens, les premiers jours à l'usine sont cruciaux ; après cela, si vous parvenez à tenir la cadence de travail, vous obtiendrez probablement un nouveau contrat. Cependant, si vous commettez une erreur ou êtes en retard avec des composants, cela peut aboutir à un licenciement. Ceci arrive souvent en début de semaine car il y a entre 20 et

La discipline dans l'atelier est un élément clef du contrôle managérial. Toutes les heures, des chefs vérifient le nombre de composants transformés. Chaque défaut ou pause est signalé. Chaque tâche effectuée ou défaut détecté est enregistré avec le numéro individuel du travailleur concerné. Chaque opération comporte ses instructions détaillées et se mesure en secondes. Le rythme du travail à la chaîne exige une coordination précise des mouvements du corps. Le travail est automatique et répétitif. Un petit nombre de gestes précis, délimités par le rythme des machines, détermine la quantité de composants fabriqués par chaque travailleur. Le taux de production quotidien prévu pour chaque chaîne est l'assemblage de 1 400 cartes PC par jour. Ce taux est calculé à partir de la capacité de la machine et il est définitivement hors de notre portée. En général, nous réussissons à traiter 1 200 cartes PC, l'équivalent de cinq cartes à la minute. De ce fait, le stock de cartes PC non-transformées augmente si nous ralentissons le travail. Les cadences de la chaîne et les normes de production surdimensionnées ne nous laissent aucun temps de pause, ne serait-ce que pour nous arrêter quelques minutes. Nous ne pouvons pas quitter nos établis sans la permission du chef, et nous sommes littéralement liés à la chaîne avec des bracelets de mise à terre attachés à des câbles qui doivent être branchés à proximité du lieu de travail afin de neutraliser le champ électromagnétique de notre corps, susceptible d'endommager les composants. Étant attachés aux machines avec des câbles, nous ne pouvons pas nous déplacer à plus d'un mètre de notre poste de travail. Pris au piège dans la boucle du travail répétitif, nous ne pouvons presque jamais aller aux toilettes ou sortir pour fumer une cigarette.

Pourtant, au fil du temps, nous avons aussi appris à rendre le travail plus facile. En commençant à mieux nous connaître, nous avons pu parler davantage des tâches ennuyeuses, nous plaindre des salaires ou du comportement des cadres, faire des blagues, ralentir le travail ou nous éclipser pour une cigarette, en particulier pendant le roulement de nuit lorsque les contrôles sont moins stricts. Bien que ces petits actes de transgression nous aident à survivre pendant l'équipe et à construire un savoir commun, ils jouent également un rôle dans l'organisation du travail comme soupe de sécurité à notre colère et frustration.¹⁸

Le rythme de travail dicté par la cadence du tapis roulant oblige nos corps à s'adapter et se soumettre à l'appareil symbiotique de la chaîne d'assemblage. La ségrégation de l'espace et des travailleurs s'intègre dans le cycle de production, permettant la concordance de tous les éléments : la dynamique de production, la navette régulière des travailleurs, les changements d'équipe, les cadences de la chaîne, le rythme des machines et de nos corps. Apprendre le métier de travailleur d'usine d'assemblage signifie aussi savoir être obéissant et docile. La main-d'œuvre féminine, les compétences, les salaires et la discipline d'atelier se combinent en un ordre cohérent dans l'usine d'assemblage électronique. La structure professionnelle et la division du travail reflètent un régime genré spécifique

18. Les travailleurs réguliers embauchés en contrat à durée indéterminée ont plus de possibilités d'éviter ou de refuser du travail en prenant un congé maladie (sans risquer d'être licenciés) ou un jour de congé à la demande (auquel les travailleurs temporaires n'ont pas droit). Ils peuvent donc — juste pour un moment — s'échapper de la spirale du travail intensif.

19. Pung Ngai (2005) appelle le mouvement de la chaîne le mouvement du pouvoir, ce qui signifie que l'intégration du corps du travailleur, en tant que l'un des outils de la chaîne de montage, s'adapte parfaitement à son mouvement, n'occasionne pas de perte de temps dans le processus de production et est un élément de base de la recherche du profit. La chaîne est un agencement de deux mécanismes interdépendants, la coopération et l'efficacité, qui sont conçus pour maximiser les bénéfices. Bien que l'impératif de réaliser la production à la chaîne en flux tendus ne soit pas en elle-même sexuée, les salaires, les compétences et le contrôle des commandes dans l'usine le sont. Les liens entre genre, compétences, salaire et politique de recrutement ont été fréquemment décrits par les chercheuses féministes : dans l'industrie orientée vers les exportations, les femmes (en particulier les jeunes femmes) y sont préférées car elles sont

considérées comme plus soumises, plus agiles et plus enclines à travailler pour de faibles salaires à un rythme de travail plus rapide. Ce type de vision du management (qui se manifeste dans le processus de recrutement) provient à la fois de la division sexuée du travail (intégrée dans le processus de socialisation — la répartition des tâches et l'apprentissage des compétences) et la division sexuée des rôles dans les ménages (où les femmes ne sont pas considérées comme des soutiens de famille et sont donc supposées entrer sur le marché du travail pour gagner de « l'argent de poche ») (Elson et Pearson 1981 [NOTE : Il y a deux fautes d'orthographe dans l'anglais : il faut lire « Elson » et pas « Ealson ». Il faut aussi lire « Pearson » et pas « Pearon ».] ; Phillips et Taylor 1980 ; Acker, 1990 ; Elias, 2005).

20. La Fiche de données de sécurité fournit « aux travailleurs et au personnel d'urgence les procédures de manipulation ou mode d'emploi de cette substance en toute sécurité et comprend des informations sur les propriétés physiques (température de fusion, température d'ébullition, point d'inflammabilité, etc.), la toxicité, les effets sur la santé, les mesures d'aide d'urgence, la réactivité, le stockage, l'élimination, l'équipement de protection nécessaire ainsi que les mesures à prendre en cas d'écoulement accidentel. Leurs formats et degrés de précision peuvent varier d'une source à l'autre à l'intérieur d'un pays en fonction des besoins nationaux » (Wikipedia, version anglaise).

qui permet et facilite le système d'encadrement tayloriste. Le genre structure le travail tant sur le plan hiérarchique que dans la division du travail de l'atelier, et transparait implicitement dans le processus de recrutement et de formation. D'une part, les travailleuses jeunes et non qualifiées dont on attend qu'elles soient facilement subordonnées au contrôle managérial, d'autre part, des corps féminins « rapides » et « agiles » constituent le terreau d'une production intensive en travail et peu rémunérée.¹⁹

6 – Face aux risques pour la santé dans la production électronique

La subordination des corps et des vies des travailleurs dans le mode de production d'assemblage électronique, se manifeste à plusieurs niveaux depuis la discipline managériale et la paix au travail imposées par les machines, jusqu'à la qualité de la production et les cadences imposées par les exigences de LG. L'exploitation de nos corps est tout à fait évidente dans le contexte de la réglementation de la sécurité des produits. Des corps surchargés de travail sont la preuve la plus matérielle — bien qu'invisible à première vue — de l'exploitation des travailleurs. Les instructions sur la façon de traiter les composants (comment les tenir, les transporter et les inspecter) et d'effectuer les tâches (comment utiliser les outils, manœuvrer la machine, porter l'uniforme) sont très précises et strictement suivies, contrairement à la réglementation concernant la sécurité du travail et le respect des droits des travailleurs par la direction. Nous ne savons pas quelles substances et matériaux sont utilisés dans le processus de montage et s'ils sont sûrs ou non. Nous n'avons obtenu ni Fiche de données de sécurité (FDS) [Material Safety Data Sheet (MSDS) en anglais]²⁰, ni document attestant de nos droits et devoirs ou concernant les règles en matière de rémunération. Les travailleurs sont transportés dans des bus anciens et souvent défectueux (pendant ma période d'emploi, il y eu deux accidents dans lesquels des travailleurs ont été grièvement blessés). Ces problèmes se combinent à une exposition constante à des produits chimiques toxiques utilisés dans la technique de montage en surface (TMS) [Surface-Mount Technology (SMT)] — le processus qui lie les composants à une carte PC, d'abord en les collants puis en les chauffant au four. J'ai travaillé comme un inspecteur visuel et étais assise en face des femmes qui réparaient les composants avec des défauts. Leur travail consiste à frotter les composants précieux des cartes PC avec du cuivre à une température élevée afin de faire fondre et de recueillir la soudure en étain. Une fois, au cours du processus de frottement des cartes l'une d'elles s'est plainte auprès de moi qu'à chaque roulement elle se sentait étourdie et ses yeux étaient bouffis. Mon autre collègue — qui était en train d'épingler des composants sur la carte PC — m'a montré ses mains : elles étaient toute rouges à l'extérieur, mais ses paumes étaient blanches et la peau était gercée. Elle m'a également déclaré que l'extrémité de ses doigts était engourdie. J'ai découvert plus tard que les travailleurs manuels d'assemblage, doivent utiliser un détergent puissant, le liquide de nettoyage IPA (de l'alcool isopropylique ou isopropanol) pour nettoyer la colle UV sur les établis. Outre les produits chimiques toxiques, nous sommes également exposés aux radiations électromagnétiques émises par la grande quantité de matériel électronique

présente dans l'usine. Comme le souligne nombre de chercheurs, les radiations combinées aux produits chimiques toxiques, bien qu'inoffensives en apparence, pourraient au fil des années, s'accumuler dans le corps humain, ce qui augmente la probabilité de développer un cancer.²¹

Mais d'abord et avant tout, nous sommes poussés au bout de nos forces par le cycle de travail en trois équipes, les heures supplémentaires au moment des commandes LG urgentes qui prolongent notre journée de travail jusqu'à 16 heures par jour, et le transport quotidien. En général, nous parlons au travail de la fatigue, de la douleur physique et de la somnolence, en particulier pendant l'équipe de nuit quand nous ressentons cruellement l'inadaptation de nos corps aux exigences d'un rythme de production planifié. Quand l'envie de dormir devient plus aigüe, les femmes parlent souvent d'un « moment de crise » au travail. Profitant des courts instants sans surveillance, elles se promènent dans l'atelier pour éviter de s'endormir. La perturbation du rythme circadien entraîne des troubles hormonaux qui provoquent l'absence ou l'irrégularité du cycle menstruel. En raison des déplacements et des heures supplémentaires épuisantes, la majorité des travailleurs souffre d'un manque chronique de sommeil. La journée de travail d'une femme qui travaille dans l'équipe du matin et vit dans un village situé à 60 ou 80 km de la Zone commence vers 3 ou 4 heures du matin et se termine vers 17 ou 18 heures le soir, ce qui signifie qu'elle ne dispose que de quelques heures pour dormir et pour s'occuper d'autres personnes dans la maison. La majorité des jeunes travailleuses ont des enfants. Elles sont souvent les seuls soutiens de famille dans le ménage. S'occuper des autres devient très difficile du fait du mode de travail de l'usine de montage. Lorsque les femmes travaillent la nuit, leurs enfants sont pris en charge par les grands-mères, les frères et sœurs plus âgés ou par d'autres parents. Comme elles me l'ont expliqué, les jardins d'enfants et les crèches sont soit inexistantes, soit trop chers et ne correspondent pas à leurs horaires de travail. D'après mes informations, les travailleurs et leurs proches de sexe féminin sont surchargés par leurs tâches de soins à autrui. Outre le travail dans la Zone elle-même, ce problème est également le résultat de la crise du système d'équipements de la petite enfance dans la région, caractérisé par le manque de places, des prix élevés et l'inadaptation systémique des horaires de ces institutions à ceux des travailleurs. Dans la région, seuls 38% des enfants de moins de six ans, sont inscrits dans un établissement d'accueil quotidien. C'est pour les enfants de moins de 3 ans que la situation est la pire : moins de 3% d'entre eux ont accès à des jardins d'enfants. Avec un revenu de moins de 300 € par mois, il est difficile de couvrir les frais d'un établissement d'accueil d'enfants qui peuvent atteindre jusqu'à 100 à 150 € (selon qu'il soit public ou privé), car seules cinq heures par jour, du lundi au vendredi, sont gratuites. Ainsi s'occuper des enfants et des tâches ménagères double la quantité de travail. De plus, élever un enfant rend les travailleuses plus vulnérables à la perte d'emploi, en particulier celles qui travaillent pour une agence de travail temporaire. La direction n'est pas prompte à prolonger les contrats des femmes qui, dans le passé, ont pris des congés maladie ou des congés pour enfant malade. Au cours des trois mois que j'ai passés dans l'usine, quatre de mes collègues dont les enfants avaient des

21. En 2011 l'OMS a classé le rayonnement électromagnétique comme risque pour la santé de groupe B, ce qui signifie qu'il est « peut-être cancérigène pour l'homme » (IARC, 2011 : 1 ; voir également les rapports sur les effets sanitaires des rayonnements électromagnétiques : <http://www.magdahavas.com/international-experts%E2%80%99-perspective-on-the-health-effects-of-electromagnetic-fields-emf-and-electromagnetic-radiation-emr/>).

22. Après la publication du rapport de cette étude de cas, la direction a nié qu'il existe un risque pour la santé dans l'usine, affirmant que toutes les substances utilisées dans le processus de production sont sans danger pour les travailleurs et que tous les règlements de santé et sécurité sont strictement respectés, et que le transport quotidien constitue un aspect « normale » du travail dans la Zone. Néanmoins aucune action n'a suivi ces déclarations et les travailleurs n'ont toujours pas obtenu les documents.

23. Un des apports de cette étude, qui ne faisait initialement pas partie de ses objectifs, a été la création en décembre 2011 du premier syndicat dans l'usine. Au fil du temps, les travailleurs ont réussi à démarrer un conflit collectif qui a abouti à une grève. Pour mater la contestation, l'employeur a eu recours à un lock-out, qui a entraîné le licenciement de 25 personnes, ce qui — dans le cadre du droit du travail polonais — est illégal. Ce groupe de travailleurs a payé un prix exorbitant pour sa résistance, mais les conditions de travail pour les autres se sont légèrement améliorées (les salaires et les primes ont été augmentés). Cependant, comme les principaux militants syndicaux ont été licenciés, le processus d'organisation ascendante des travailleurs s'est détérioré. À l'heure actuelle les militants syndicaux se préparent à une mobilisation devant le Tribunal du travail. (Pour plus d'information sur le syndicat dans l'usine voir Mrozowicki et Maciejewska 2012).

problèmes de santé se sont vus refuser le prochain contrat hebdomadaire. Ainsi, les femmes doivent être entièrement flexibles et pouvoir adapter leur vie aux besoins de la production, au risque de perdre leur emploi. On pourrait dire que la maternité et la subordination de genre au travail conjuguent leurs effets de deux façons : elles disciplinent les travailleuses à travers le manque de temps et la crainte de perdre leur revenu.

Les recherches sur les usines modernes d'assemblage électronique montrent que les conséquences des conditions de travail sur la santé des travailleurs ne sont perceptibles que bien plus tard (Chee et al, 1994 ; Pellow et Park 2002 ; Chan, de Haan, Nordbrand et Torstensson, 2008). L'histoire des sites où l'industrie électronique est en place depuis plus de 50 ans révèle que les matériaux utilisés dans la production ont une influence complexe sur la vie de l'homme et de la nature. L'une des plus grandes menaces est la détérioration de la santé reproductive de la population que cela suggère. Comme l'ont souligné les études menées dans Silicon Valley (Pellow et Park, 2002), les travailleurs souffrent de nombreuses maladies, dont nombre de cancers qui sont à la fois les plus communs et les plus mortels. Dans la mesure où l'usine d'assemblage, objet de cette recherche, n'a été exploitée que pendant cinq ans, il n'existe pas encore de preuves tangibles de la dangerosité de son environnement. Nonobstant, l'étude de cas révèle que de nombreux autres facteurs ont un fort impact sur la santé des travailleurs. Le manque de sommeil, la double journée de travail (à l'usine et à la maison), le stress résultant de l'insuffisance des revenus et de la précarité de l'emploi, ainsi que les déplacements quotidiens (dangereux et chronophages) sont autant d'éléments qui composent l'axe d'exploitation d'un lieu de travail à forte intensité en main-œuvre. En outre, la production de haute technologie comporte des risques élevés, en particulier pour les travailleurs qui sont exposés à un contact physique soutenu aux substances utilisées. Ces effets sur la santé, encore inconnus et n'ayant pas fait l'objet d'études, sont les coûts externes que les travailleurs doivent supporter, mais que la direction refuse de reconnaître.²²

7 – L'intensification du travail et la dévalorisation de son coût

La surcharge de travail des corps est le moyen utilisé par l'entreprise afin de réduire les coûts d'exploitation dans une chaîne d'approvisionnement électronique hautement concurrentielle et donc afin d'engendrer plus de profit. À partir de l'expérience des travailleurs plus anciens, j'ai appris davantage sur la production et le recrutement ainsi que sur leurs effets multiples sur la vie des travailleurs. Au fil du temps, en raison de la croissance de la production, la rotation de la main-d'œuvre s'est intensifiée et les conditions de travail se sont détériorées. Ce problème était d'autant plus aigu qu'à ce moment-là les travailleurs n'avaient pas de représentation officielle auprès de la direction de l'entreprise — il n'y avait pas de syndicat dans l'usine.²³ Par conséquent, la direction éludait de plus en plus la réglementation du droit du travail. La main-d'œuvre temporaire facilement remplaçable était « suspendue » entre la direction de l'usine et l'agence de travail temporaire : de ce fait elle ne pouvait négocier ou

discuter ses conditions de travail et d'emploi ni avec l'une ni avec l'autre. En niant toute responsabilité dans la situation des travailleurs temporaires et en prétendant que les seuls responsables étaient les agences d'intérim, la direction se déroba à tout contact avec nous. Lorsque nous sommes obligés de nous adapter au rythme de travail pour un mois ou deux, nous sommes constamment anxieux et incertains quant à notre situation actuelle, et nous nous interrogeons souvent mutuellement : Combien de temps l'usine aura-t-elle encore besoin de nous faire travailler ? Notre contrat sera-t-il renouvelé ? Y a-t-il une possibilité d'être embauché directement par l'entreprise comme travailleur régulier ? La politique d'emploi de la direction qui vise à empêcher toute parole commune étouffe efficacement notre colère et notre résistance.

La situation des travailleurs réguliers n'est guère meilleure à cet égard : avec l'arrivée de nouveaux collègues sur la chaîne chaque semaine, ils ont peu d'occasions de développer un esprit de groupe et un intérêt collectif. Ils ont peu ou pas de relations avec les travailleurs temporaires parce que, selon leurs dires, ils ne ressentent pas la nécessité de se lier à des travailleurs qui « ne seront probablement plus là dans une semaine ». Interrogés sur l'histoire de leur lieu de travail, ils révèlent, d'une part, un processus d'amplification de la subordination de la main-d'œuvre et d'autre part une augmentation de l'insécurité de l'emploi. L'usine a été ouverte fin 2007. Les travailleurs employés à l'usine depuis l'ouverture se souviennent que le recours à l'emploi flexible via des agences de travail temporaire a augmenté depuis deux ans environ. Selon eux, « les choses n'étaient pas si mauvaises au début ». Il y avait un fonds social et les travailleurs recevaient une prime de vacances, des bons de congés, etc. De même les salaires bruts étaient plus élevés — entre 425 € et 475 €. Au fil du temps, en raison de l'inflation, les salaires ont baissé et les conditions d'emploi se sont détériorées. Les travailleurs interrogés sur ces changements les ont généralement associés à la crise économique (financière) en Pologne. Ils rapportent qu'au moment de l'instauration progressive de conditions de salaire et d'emploi de plus en plus mauvaises, la direction a évoqué la situation financière difficile de l'entreprise, la crise économique et les exigences de production flexible. Utilisant la crise comme une excuse, la direction a tiré pleinement parti des opportunités créées par la législation anti-crise.²⁴ Le nombre de contrats d'un an a augmenté. Puis les nouvelles embauches ont été faites uniquement par le biais d'agences d'intérim. Cela a permis une réduction des salaires de près de 100 € (plus de 20%). Pendant ce temps, le fonds social a été démantelé et les primes ont été réduites. Et par-dessus tout, au moment même où la direction augmentait l'effectif temporaire, la société a commencé à construire un nouvel atelier dans la Zone.

Les changements en matière d'emploi et de salaires ont été accompagnés d'une intensification du travail. Au début de la production, la plupart des composants étaient assemblés manuellement par les travailleurs, mais depuis la mise en œuvre de nouvelles technologies (et aussi de nouveaux modèles de cartes PC) et l'amélioration des chaînes de production, le gros du travail a été pris en charge par des machines. En outre, la société a

24. En 2009, le gouvernement polonais a adopté une politique qui a permis la flexibilisation de l'emploi en suspendant la réglementation sur le nombre maximum de contrats en un an (auparavant, après deux contrats consécutifs, l'employeur était obligé d'embaucher ses employés en contrat à durée indéterminée, ce qui permettait une stabilisation plus importante et réduisait le risque de licenciement). La législation anti-crise a expiré le 31 décembre 2011 (Journal officiel, 2009).

également introduit une politique de « gestion des coûts d'innovation » qui désigne en fait une campagne d'intensification du travail. Des emplois ont été supprimés aux postes d'assemblage manuel, et depuis, trois personnes font le travail de six. Cela a entraîné la réduction de 24 postes et a augmenté la quantité de travail sur d'autres postes. Par conséquent, les normes de production, trop élevées en période de pointe, sont impossibles à satisfaire. D'une part, l'accélération du rythme de travail débouche sur de fréquentes pénuries de composants sur les chaînes ce qui entraîne des arrêts de la production. D'autre part, la rotation constante des travailleurs agit sur la qualité de la production. Du fait de l'inexpérience et du manque de compétence de la nouvelle main-d'œuvre temporaire, le nombre de composants avec des défauts augmente et avec lui la quantité de travail nécessaire pour les réparer et les ré-inspecter. De ce fait, les travailleurs réussissent à peine à répondre aux cadences de production, ce qui affecte leurs primes et, par conséquent, leurs salaires. Un effet secondaire de la politique de « gestion des coûts d'innovation » est de resserrer la discipline et le contrôle sur les travailleurs. La direction rejette la responsabilité de la détérioration de la production sur le dos des travailleurs ; s'il y a besoin d'augmenter les taux de production ou de réparer de grandes quantités de composants défectueux, la direction exige des travailleurs qu'ils fassent des heures supplémentaires. Comme le rappellent les anciens, au début de la production à l'usine la rémunération des heures s'accompagnait d'une prime supplémentaire. Mais depuis la flexibilisation de l'emploi et l'augmentation de la quantité de produits défectueux qui en résulte, les primes pour heures supplémentaires ont été réduites jusqu'à 50% et les travailleurs doivent travailler plus longtemps. Les travailleurs sont devenus réticents à effectuer des heures supplémentaires. Ainsi, pour les obliger à travailler plus la direction a introduit le « travail supplémentaire obligatoire » en échange de jours de congé supplémentaires. Mais lorsqu'ils demandent à prendre leur journée de congé, les travailleurs se voient souvent informés qu'ils ont l'obligation d'aller travailler. Cette stratégie managériale augmente le nombre de journées de travail et oblige les travailleurs à se rendre entièrement disponibles : d'une part, un manque de flexibilité (le refus de travailler plus et plus longtemps) peut entraîner la perte d'emploi ; d'autre part, avec des salaires aussi bas, il est difficile de refuser des heures supplémentaires rémunérées.

Le cycle de production dans une usine d'assemblage de produits électroniques — fortement dépendant des ordres du client — exige un ajustement constant de la vie des travailleurs aux standards de production et aux normes de qualité. Au fil du temps, le mode de production en flux tendus, conjugué à l'expansion de l'entreprise, ont conduit à la flexibilisation du travail et à la précarisation de la main-d'œuvre. Le recours à l'emploi temporaire ne résulte pas simplement du besoin urgent d'une main-d'œuvre supplémentaire pendant les pics de production, mais est plutôt un élément essentiel de la stratégie managériale de rentabilité d'une usine d'assemblage sous-traitante, elle-même dépendante de la chaîne d'approvisionnement électronique mondiale (Palpacuer, 2008). Comme l'ont clairement indiqué les travailleurs, la rotation de la main-d'œuvre conduit à la détérioration de la qualité de la production, ce qui augmente la quan-

tité de travail alors que les coûts de production restent identiques, principalement du fait du recours à des travailleurs temporaires peu rémunérés. En outre, ce mécanisme devrait également être considéré comme un moyen de diviser les intérêts des travailleurs, affaiblir leur force de négociation collective et donc gagner plus de pouvoir sur eux. L'histoire de l'usine dément l'affirmation selon laquelle le mode de production flexible, qui implique l'emploi flexible, serait le résultat du mécanisme de marché libre qu'est l'autorégulation de l'offre et de la demande. Au contraire, elle révèle une stratégie délibérée de subordination des travailleurs et de maximisation des profits. Du point de vue des travailleurs, ce n'est pas la production flexible qui exige l'emploi flexible : ce sont les conditions d'emploi défavorables qui rendent possible la production flexible. En d'autres termes, en réduisant les coûts de main-d'œuvre étape par étape, l'entreprise a été en mesure de se développer et de faire du profit au détriment de notre santé et notre qualité de vie.

Conclusion

L'expansion de la Zone dans la sous-région de Walbrzych au cours de la dernière décennie n'a entraîné ni baisse significative du chômage ni reprise du marché de travail attendues. Les exonérations fiscales et les multiples investissements coûteux dans l'infrastructure ZES favorisent la croissance économique au détriment du développement social. En outre, du point de vue des droits des travailleurs, l'usine d'assemblage électronique située dans la Zone orientée vers l'exportation constitue un lieu de travail global qui révèle les tensions et les conflits sur l'axe capital-travail-État.²⁵ Les usines de ZES peuvent être considérées comme le véhicule mobile du capitalisme high-tech, où les formes flexibles d'emploi et de précarisation de la main-d'œuvre sont renforcées par un cadre juridique étatique et imposées par la spécificité de l'environnement socio-économique régional — le chômage particulièrement élevé et les moyens limités de subsistance. L'instabilité de l'emploi et l'absence d'alternatives au « travail à la chaîne », à 60 ou 80 km de chez eux, renforcent les formes d'oppression et d'exploitation. Bien que les droits des travailleurs ne soient pas légalement suspendus dans la Zone, ils sont minés et démantelés dans la praxis quotidienne du fait des techniques managériales et de la structure organisationnelle des fournisseurs de pièces électroniques. Reliant formes d'emploi et mode de production flexibles à chaque maillon de la chaîne d'approvisionnement dans la Zone, les sous-traitants minimisent leurs coûts d'exploitation et génèrent des profits pour les propriétaires de marques (dans ce cas LG). Le régime structurel et disciplinaire du travail dans la Zone crée une nouvelle main-d'œuvre : féminisée, soumise, faiblement syndiquée et coupée des communautés locales. Le système de sous-traitance dans la Zone, avec sa production en flux tendus fluctuante, sa main-d'œuvre à bas coût et son environnement fiscal préférentiel, reflète les tendances politiques et économiques plus larges dans lesquelles les entreprises — agissant main dans la main avec l'État — produisent de nouvelles formes de subordination et de mise au pas de la classe ouvrière en Pologne. Le transfert de ressources publiques en direction des investis-

25. Le terme de lieu de travail global fait référence au concept utilisé par Pun Ngai pour décrire le régime du travail dans les usines de Foxconn dans les ZES chinoises où sont assemblés les appareils électroniques pour des marques comme Apple, Siemens ou Motorola (Pun, 2005 : 49-61).

seurs ZES draine les moyens qui pourraient servir à améliorer les conditions de vie dans la région. Ceci est perceptible à la fois à travers l'analyse ascendante des travailleuses dont la vie est drainée par un travail temporaire peu rémunéré et dangereux et du point de vue des communautés locales dont l'environnement naturel et les budgets municipaux sont drainés par des investissements ZES. De plus, l'exploitation des travailleurs de la Zone est rendue encore moins visible car elle est détachée du prix que le consommateur paie pour les produits électroniques, ainsi que de la vie des communautés locales. D'une part, le manque de transparence des maillons de la chaîne d'approvisionnement mondiale de l'électronique rend plus difficile le suivi des flux de capitaux et des produits, ce qui crée des conditions favorables pour dissimuler la totalité des coûts de production. D'autre part, une nouvelle dynamique associe travail salarié et travail domestique : des usines situées dans des champs de maïs, au-delà de toute infrastructure sociale, sont coupés des lieux d'habitation et du fonctionnement de la communauté.

Plus important encore, devant l'aviissement, la flexibilisation et l'intensification du travail dans l'usine, le travail reproductif et de soin à autrui devient plus difficile à réaliser et à perpétuer. Les travailleuses surchargées par leur travail salarié mais aussi par leurs tâches domestiques quotidiennes souffrent du manque de temps ; elles sont incapables de se régénérer et d'acquérir des ressources suffisantes pour répondre aux besoins fondamentaux de leur ménage. La restructuration néolibérale à l'œuvre depuis deux décennies et l'existence de la ZES dans la région depuis près de dix ans ont favorisé le développement économique au détriment de la stabilité de leurs moyens de subsistance.

Remerciements :

Je tiens à remercier les travailleurs et les militants syndicaux ainsi que mes collègues du Feminist Think Tank dont les connaissances ont permis de donner forme à cet article. Cette recherche a été soutenue par la subvention (4486 / PB / IS / 11) du Ministère de la science et de l'enseignement supérieur polonais et par une subvention de Global Fund for Women. La version complète du rapport issu de cette recherche a été publiée en polonais dans la bibliothèque en ligne du Feminist Think Tank (Maciejewska, 2012). Un article sur le processus de syndicalisation dans l'usine (dans lequel certains des matériaux de recherche ci-dessus ont été utilisés) sera publié dans G. Gall, *New Forms and Expression of Conflict at Work*, Basingstoke : Palgrave Macmillan.

Enjeux et approche de la rationalisation du travail dans la science contemporaine : Le cas de la « preuve de concept » dans le domaine biomédical

Philippe Brunet*

Résumé : *Cet article examine, compte tenu de son oubli, les conditions de possibilité d'une exploration du travail dans la science, sous l'angle de sa rationalisation. Elles supposent que soient éclaircis le rôle des sociologies spécialisées et les concepts qui peuvent aider. À partir de là, l'exploration se focalise sur l'analyse d'un outil de gestion, support à cette rationalisation dans les sciences biomédicales : la preuve de concept. Le cadre de l'analyse est la mise en place d'un laboratoire de recherche dédié à de futures thérapies cellulaires. L'article montre comment l'outil preuve de concept, détourné de sa finalité première, a permis d'offrir un cadre au travail rationalisé dans la science qui vient contredire les principes mêmes de l'autonomie de la recherche scientifique. L'analyse des contradictions qui en résultent permet de conclure, en ce cas, à une rationalisation douce du travail scientifique.*

Mots clés : *Rationalisation du travail scientifique, scientification, industrialisation de la science, domination, preuve de concept.*

Comment approcher de manière adéquate l'activité productive dans la science contemporaine, singulièrement dans le domaine biomédical ? En quoi le travail et sa rationalisation sont-elles des catégories d'analyse sociologiques pertinentes pour en poser certains jalons ? Quels en sont les enjeux pour la sociologie ? Ces questions trouvent une légitimité si l'on considère le fait suivant. Depuis une quinzaine d'années en France, tant dans la succession des multiples recommandations expertes sur son rôle dans l'innovation dont il serait fastidieux de dresser la liste (OPECST, 2005 ; Beylat et Tambourin, 2013) que dans celle des dispositifs législatifs et réglementaires¹ ayant vocation à transformer son institution et ses modalités de production, la science a dû, bon gré mal gré, se plier à l'orientation prise par le capitalisme mondialisé et financiarisé. Certes, la reconnaissance du rôle de la science moderne pour l'innovation et l'industrie sous le capitalisme n'est pas un fait nouveau. Marx, dans ses écrits l'avait montré, qui pouvait déjà décrire cet embarquement. Avec retard, l'histoire des sciences nous le confirme aujourd'hui, si besoin en était (Fressoz, 2012). Pour autant, l'intensité, l'extension et l'accélération avec lesquelles la mise en place de ce rôle, par dispositifs interposés, se réalise actuellement, elles, le sont. Les Etats, comme le capital, cherchent en effet à contrôler le devenir mondialisé de la science pour l'industrie sous un standard d'action publique qui tend à s'imposer comme une évidence (Gibbons & alii, 1994 ; Leydesdorff et Etzkowitz, 2000). Par contre, la description sociologique de ce fait et son explication restent encore

* Université d'Evry-Val d'Essonne
Centre Pierre Naville

1. Il serait fastidieux de dresser une liste exhaustive de tous les dispositifs législatifs et réglementaires qui, en France, depuis la loi sur l'innovation de 1999 jusqu'à la loi dite Fioraso de 2013 (Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche), dernière en date, ont transformé durablement le paysage de la recherche publique.

largement en jachère, bien que des tentatives, plus ou moins centrées sur cet objet, existent². Par exemple, les relations entre science et industrie ont certes été analysées par la sociologie, mais en oubliant le concept de travail (Grossetti et Bès, 2001), ou en l'édulcorant. C'est le cas lorsque Vinck veut promouvoir une sociologie du travail scientifique sans arrimer le concept à ce qu'il est sous le capitalisme (2007) ou lorsque Pestre admet que la question centrale « est d'interroger la manière dont les sciences travaillent, de dire ce que les sciences et les techniques font aux univers sociaux et productifs » (2013, p.8), sans pour autant en préciser les termes. Il faut donc rendre raison de ces limites avant de poser le chantier de l'exploration des relations entre la science et l'industrie par le concept de travail, en son sens marxien. Son examen sera instruit ici sous l'angle de sa rationalisation dans la science, nœud gordien entre les deux mondes. Par-delà la nécessité de montrer que toute rationalisation d'une production sociale sous le capitalisme procède de processus de scientification et d'industrialisation sous contrainte, l'exploration empirique de cette question prendra appui sur l'étude d'un dispositif existant, bricolé en vue d'une finalité organisationnelle dans la science : la preuve de concept.

À partir de là, l'article se décompose en quatre temps. D'abord, il posera les premiers pas d'une explication au fait que la sociologie spécialisée dans la science a oublié le travail dans son analyse, faisant l'impasse sur une compréhension juste de sa rationalisation dans le procès de production de la science. Il ne s'agit pas pour autant d'affirmer que cette impasse ait été totale. C'est pourquoi, dans un second temps, seront présentées certaines analyses de l'École de Francfort, sur lesquelles il est possible de s'appuyer tout en les envisageant sous un regard critique. La rationalisation de la production sociale y est saisie comme l'expression à la fois d'un mouvement de scientification et de domination dans les rapports sociaux. Dans cette perspective, le travail en est l'un des vecteurs. Ces concepts permettent un premier pas pour comprendre le travail dans la science. Dans un troisième temps, l'industrialisation du domaine biomédical de la science sera examinée ainsi que ses effets, à partir d'un outil de gestion industrielle importé dans la science : la preuve de concept. Il se veut outil de maîtrise et de contrôle tout à la fois de ce qui est et de ce qui doit advenir du point de vue de la valorisation des productions dans le cadre d'une « science en projet ». Enfin, dans un quatrième et dernier temps, à partir d'une étude de cas dans les sciences biomédicales, seront mises en évidence certaines caractéristiques de la rationalisation du procès de travail scientifique et ses implications sur l'organisation et la production dans le cadre justement de la mise en œuvre d'une preuve de concept focalisée non plus sur un produit mais testée sur une organisation du travail scientifique orientée vers la valorisation industrielle. Il s'agit d'un institut de recherche mi-public mi-privé, ISTEM, qui inscrit son devenir dans un procès de travail résolument technoscientifique (Brunet, 2007 ; Brunet et Dubois, 2012). Il combine des productions cognitives et préindustrielles. Finalement, en montrant que toute rationalisation ne saurait être pensée en dehors du champ productif où elle s'exerce et en dehors de la dynamique spécifique des rapports sociaux au travail qui la structure, l'article permettra de conclure que, dans le cas du travail dans la science, elle peut être envisagée comme une rationalisation « douce ».

2. À cet égard, citons, entre autres, le n° 71/3 de 2012 de la revue *Mouvements* intitulé : « Qui veut la peau de la recherche publique ? », celui de la revue *Temporalités*, n°18 de 2013 intitulé « Les temporalités de la recherche » et celui de la revue *Genèse* n°94/1 de 2014 intitulé : « Le financement de la recherche par projet ».

I – Le travail dans la science oublié par la sociologie

C'est plus qu'une hypothèse : une part importante des analyses sociologiques, y compris critiques, a tendance à oublier la réalité du travail dans la science, considérant notamment les processus de rationalisation dont il est l'objet. Examinons cela sous cinq angles de vue complémentaires.

(1) La sociologie a depuis longtemps segmenté l'analyse de la production sociale de la modernité en deux objets distincts : d'un côté, la science, qui relève de la sociologie éponyme ; de l'autre, l'industrie, qui relève de celle du travail. Comme si ces deux sphères étaient indépendantes l'une de l'autre : l'une relevant du monde de la matérialité et de l'effort physique ; l'autre du monde de la connaissance et de l'effort intellectuel. Cette dualité, qui, dans une certaine mesure, reproduit et accompagne la séparation cartésienne de l'esprit et du corps, c'est-à-dire aussi celle de la conception et de l'exécution (Canguilhem, 2003), a généré ses effets sur les manières à la fois de connaître et d'ajuster théories et faits dans ces deux domaines d'investigation, surtout lorsqu'aujourd'hui leurs frontières paraissent moins étanches que les champs constitués de la sociologie le laisse croire.

Sans aucun doute, le plus important de ces effets est l'ignorance réciproque qui en a résulté, qui renforce ce clivage. La tradition d'analyse de la rationalisation du travail l'illustre. Elle ne saurait être valide en dehors de sa référence originelle, l'industrie, et donc de la sociologie du travail qui la porte. Ainsi, bien que l'on assiste à l'extension du procès de travail industriel rationalisé à de nombreux secteurs de production et de service sous diverses formes concrètes (Naville, 1963 ; Campinos-Dubernet, 1984 ; Durand, 2004), son exploration par la sociologie du travail, après des années marquées par l'inintérêt, n'a pris pied que très timidement à l'intérieur de la science (Brunet, 2007 ; Brunet, 2012). Un mouvement s'amorce également par les sociologies des professions et de l'organisation. Ces travaux ont d'ailleurs, symptomatiquement, pour objet la problématique du temps et du projet comme mesure de la production scientifique (Barrier, 2011 ; Jouve-net, 2011 ; Goussard et Tiffon, 2013).

(2) On peut observer que ce qui a conduit la sociologie du travail à unifier les problématiques de la rationalisation apparaît sous au moins deux traits communs. Celui de la tendance à une définition ordonnée et hétéronome de la segmentation des tâches jusqu'à celles d'exécution (Braverman, 1976), quand bien même elle se transforme en cours de réalisation sous l'effet de l'engagement collectif et la subjectivité des travailleurs (Ughetto, 2004). Celui aussi de la standardisation de ses modalités gestionnaires et managériales dont il est possible de mesurer la similarité des effets sur les salariés (Gaulejac, 2005). Or, force est de reconnaître que rien de la science, ou si peu, n'est mentionné qui aurait participé à l'engendrement de ces traits rationalisateurs. Pourtant, on le sait, comme conception, toute rationalisation du travail industriel se justifie au nom d'une démarche scientifique. Si Taylor en a fait un argument d'autorité à visée pratique (1957), elle puise aussi sa légitimité dans une vision-du-monde mécanique-mathématique venue de loin (Hadden, 1994).

(3) la sociologie des sciences ne s'est guère hasardée à prendre en charge l'étude de la rationalisation du travail scientifique. Dans la diversité de ses paradigmes elle a essayé de rendre compte de certaines de ses causes et de certains de ses effets sans les problématiser comme tels (Lemaine & alii, 1982 ; Latour et Woolgar, 1993 ; Novotny et alii, 2003 ; Lamy et Shinn, 2006 ; Gingras, 2014). Or, la tendance à l'œuvre partout dans le monde dans la transformation des politiques publiques de recherche et développement (R&D) est liée précisément à l'extension et l'approfondissement de l'articulation entre science et industrie. Ainsi, ces politiques ont-elles donné lieu, notamment en France, à la mise en place de dispositifs institutionnels comme les technopoles (Branciard, 2002) et, plus récemment, les pôles de compétitivité (Duranton et alii, 2008) qui ont pour vocation d'incrémenter le pas de la science sur celui de l'industrie. Par-delà leur diversité, ces dispositifs ont en effet tous pour but de développer et de contrôler les possibilités de coproduction entre la science et l'industrie, en vue d'innovations sur des marchés grâce à des incitations financières.

Certes, la chose n'est pas nouvelle. On peut la découvrir dans la critique que Marx, dès le milieu du 19^{ème} siècle, adressait à Feuerbach, dans l'*Idéologie Allemande*, sur le rôle de la science dans l'industrie. Elle portait sur le risque de méconnaissance de leurs relations : « Feuerbach parle en particulier de la conception de la science de la nature, il évoque des secrets qui se dévoilent seulement sous les yeux du physicien et du chimiste ; mais où serait la science de la nature sans le commerce et l'industrie ? Même cette science dite « pure » n'est-ce pas seulement le commerce et l'industrie, l'activité matérielle des hommes qui lui assignent un but et lui fournissent ses matériaux ? Et cette activité, ce travail, cette création matérielle incessante des hommes, cette production en un mot, est la base de tout le monde sensible tel qu'il existe de nos jours [...] » (Marx, 1974, p.57). Et pourtant, plus d'un siècle et demi plus tard, malgré l'extension des rapports entre science et industrie, la rationalisation du travail scientifique reste un point aveugle. Elle est un quasi impensé sociologique.

(4) Nonobstant, un autre effet de cette dualité dans la sociologie a été d'y échapper, quand bien même. Depuis Marx, les efforts dans cette direction n'ont pas manqué, souvent en dehors des cadres imposés par le champ de la sociologie. On peut les référer à des usages différents du concept de rationalisation, même si tous n'ont font pas un point de passage obligé. Car, selon le degré de criticité dont il est lesté, ce concept exprime, *a minima*, l'interpénétration de la science et de l'industrie, c'est-à-dire le double mouvement de scientification et d'industrialisation qui agite la production sociale et, *a maxima*, l'inclusion de ce double mouvement dans des rapports sociaux de production à travers lesquels il se réalise, à savoir le capitalisme contemporain.

La rationalisation dans la science sera appréhendée dans les deux sections suivantes, *a maxima*, c'est-à-dire dans son ancrage dans les rapports de production, un point de vue qui permet d'examiner valablement ses deux moments de scientification et d'industrialisation. Différents travaux de l'Ecole de Francfort peuvent aider à faire un premier pas.

2 – La rationalisation comme scientification et domination.

À la suite de Weber, et dans une perspective critique, la rationalisation apparaît pour l'École de Francfort comme une caractéristique propre à l'extension du capitalisme avancé (Marcuse, 1968 ; Habermas, 1973). Ce processus peut être en effet appréhendé, si l'on suit Weber (1964), comme une logique générale d'opérationnalisation standardisée et normalisée de toute production sociale visant, en finalité, l'amélioration de sa prévisibilité et de son efficacité. Le désenchantement du monde, conséquence sensible de la rationalisation qui affecte les comportements, exprime à sa façon la subsumption de la rationalité en valeur par la rationalité instrumentale. En extension, le processus concerne de nombreuses productions *via* l'industrialisation des activités et des produits. Du travail corporel sur la matière au travail intellectuel en passant par le travail sur des machines ou par le travail humain sur d'autres humains, rien de ce qui concourt aux activités sociales ne semble lui échapper (Weber, 1963). Pourtant, en rester à une description de la rationalisation du travail à partir de ses seules caractéristiques logiques et scientifiques porte le risque d'inscrire son analyse dans une perspective téléologique oubliant ce qui en fonde la réalité objective : les rapports sociaux de production et leur évolution en dehors desquels toute rationalisation n'aurait précisément aucun sens. C'est ce que Marcuse voulait affirmer lorsqu'il soulignait que la rationalisation porte une double signification dans les sphères productive et reproductive : « La rationalité technique et scientifique et l'exploitation de l'homme sont liés l'un à l'autre dans des formes nouvelles de contrôle social » (1968, p.169).

Dans une perspective analogue, quoique différente à l'égard de la place à accorder à la science dans ce processus, Habermas dans ses travaux sur la science et la technologie (1973) a lui aussi montré les limites de l'explicitation wébérienne du concept de rationalisation. Ainsi, considère-t-il que s'il est juste de saisir la rationalisation comme le processus d'extension de la rationalité à tous les domaines de l'existence *via* la mobilisation de la science et de la technique institutionnalisées, on ne peut en rester là. S'agissant de ses conséquences sociales, la rationalisation exprime aussi une domination politique masquée, lestée d'un contenu de classe. Néanmoins, pour Habermas, le concept de lutte de classe a perdu son pouvoir d'expliquer les contradictions du monde social face à la tendance intégrative de l'État Providence. D'après lui, deux évolutions affectent le capitalisme avancé par rapport au capitalisme libéral analysé par Marx, qui en sapent la validité. D'une part, l'État, par sa fonction redistributrice, s'assure de la loyauté des classes exploitées et annihile leur volonté d'émancipation ; d'autre part, la scientification accélérée de la technique et de l'industrie, par l'automatisation, a pour conséquence de repousser hors de la sphère de la production des masses ouvrières qui, dès lors, ne jouent plus aucun rôle dans la transformation sociale. Sous ces deux tendances, on retrouve l'argument développé par certaines théories critiques de la valeur (Jappe, 2003 ; Postone, 2009). Il s'en suit le règne sans partage d'une technocratie. Mais l'argument de l'École de Francfort rencontre sa propre contradiction. Examinons cela.

En effet, l'effort pour mettre en lumière l'existence de rapports sociaux de domination dans la rationalisation aboutit à en affaiblir la portée puisque leur quasi-dissolution est au programme final de ce processus intégratif. Chez Marcuse, la solution pour en sortir réside dans la transformation des fondements de la science comme système de connaissance : « L'univers opérationnel et clos de la civilisation industrielle avancée, qui réalise un équilibre terrifiant entre la liberté et l'oppression, entre la productivité et la destruction, entre le progrès et la régression, est préfiguré dans cette idée de Raison, en tant que projet spécifiquement historique. Au stade technologique comme au stade pré-technologique, sont utilisés certains concepts fondamentaux de l'homme et de la nature qui expriment la continuité de la pensée occidentale. » (1968, p. 148). Or, depuis Marcuse, rien ne permet d'attester pour l'instant de réelles transformations dans cette direction du contenu de la science comme savoir même si des tentatives de poursuivre la critique sous cet horizon sont toujours présentes (Stengers, 2009 ; 2013). De son côté, Habermas, cherche, lui, à valoriser un agir communicationnel, seul en mesure de maîtriser politiquement la technoscience. Habermas pense que ce système n'est ni transformable, ni substituable et que la seule solution passe par son contrôle démocratique. Or, jusque-là, l'arsenal des dispositifs dits « participatifs » mis en place dans cette direction (Callon & alii, 2001) n'a pas produit les effets attendus. Ce double échec peut être attribué à une limite théorique majeure. Chez Marcuse comme chez Habermas, c'est à partir du constat de la dissolution des antagonismes de classes, et donc des rapports sociaux qui les engendrent, qu'il s'agit de trouver des solutions. Or, rien ne prouve que cette dissolution soit à jamais définitive, surtout lorsque l'on constate que la transformation actuelle de la structure sociale du capitalisme atteste de la résurgence de l'Etat libéral contre l'Etat Providence. Cependant, la pertinence de leurs analyses demeure, qui montre que tout processus de rationalisation se déroule dans un cadre à deux dimensions : l'une ayant trait à la scientification de l'industrie lorsque la science apparaît comme le bras armé épistémique et légitime du phénomène de rationalisation ; l'autre, à l'existence de rapports de domination sans lesquels la première ne peut être comprise comme masque de leur légitimation. La science, comme structure productive de connaissance, se trouve directement engagée dans les processus de domination sociale, notamment dans l'industrie. C'est vers cette direction qu'il faut tourner le regard.

Dans une certaine mesure, cette approche de la rationalisation a été explorée par l'histoire et la philosophie des sciences (Borkenau, 1932 ; Canguilhem, 2003 ; Rose & Rose, 1976). Ainsi, Canguilhem (2003) s'est interrogé sur la manière dont la science moderne, dans sa conception cartésienne, a constitué l'un des leviers d'une certaine vision mécanique de la société dont l'une des conséquences est l'asservissement du travail ouvrier à la machine (Friedman, 1946). Canguilhem montre que le modèle cartésien de l'animal-machine est l'expression de deux cadres cognitifs qui ont été progressivement légitimés. La scientification des techniques a contribué à substituer à leur antériorité chronologique (la technique précède dans le temps la science) une antériorité logique (la technique précède de la science). Et puis, la justification de la dévalorisation du corps qui

se trouve réduit à un simple instrument productif. Pour Canguilhem, le modèle cartésien anticipe la théorie taylorienne de la rationalisation du travail industriel en alignant le corps humain sur le fonctionnement de la machine, au même titre que celui de l'animal. Autrement dit, la réduction scientifique de l'homme à l'asservissement à la machine se matérialise dans les rapports de domination.

Le développement de l'informatique et de ses technologies (NTIC) a certes dégagé l'acte de travail de l'emprise de la machine. Cependant, s'il libère le travailleur par détachement des installations de production d'un asservissement direct, il ne faut pas oublier que l'informatique accompagne *aussi* la tendance à l'asservissement de son travail, intégrant la rationalisation dans le système socio-technique par une fonction mémoproductive de production et de stockage d'informations (Durand, 1992). Elle vise en temps réel la maîtrise des conditions de production et de ses résultats. Par sa vertu extensive, le processus de rationalisation, mu par l'informatisation, a gagné la plupart des secteurs d'activités de transformation et de services. Il a induit la mise en place d'outils de gestion informatisés de l'organisation du travail dotés, comme les machines, de mouvements dépendants et donc contrôlés mais aussi contrôlant (Durand, 2004). Il s'agit donc maintenant d'examiner comment ce processus de rationalisation du travail industriel par scientification et domination s'étend *aussi* dans la recherche scientifique. Ceci permet de pénétrer l'autre moment de la rationalisation : celui de l'industrialisation de la science

3 – La science comme procès de travail n'échappe pas à la rationalisation

À bien des égards, la science, comme système de production de savoirs, peut-être considérée comme l'épicentre légitime et pratique du processus de rationalisation puisqu'elle participe directement à la reconfiguration des procès de travail industriels par leur objectivation. Or, il semble qu'elle s'en soit elle-même, sinon exemptée, tout du moins protégée. Mettre à jour ce paradoxe implique de tenir pour vraies les deux propositions suivantes. D'abord, comme on vient de le montrer, la rationalisation du procès de travail industriel en tant qu'elle suppose sa scientification, implique qu'il devienne l'objet d'une application méthodique de critères de jugement et d'outils scientifiques. Ensuite, toute rationalisation d'un procès de travail scientifique, en tant qu'elle participe de sa scientification, ne peut *logiquement* lui être extrinsèque. Elle apparaîtrait comme un non sens : que pourrait recouvrir une scientification du procès de travail scientifique si ce n'est une application de ses propres outils et méthodes ? D'ailleurs, c'est bien ainsi que la sociologie des sciences a fondé ses analyses (Merton, 1973 ; Bourdieu, 1997 ; Bourdieu, 2001). Elle a fait sien le postulat suivant : comme production et procès de travail, la science est dotée d'une autonomie qui ne doit en rien à ce qui aurait pu être pensé et pratiqué qui lui serait extérieur. Elle fonctionne comme une sphère protégée. De là, on l'a mentionné également, la sociologie des sciences ne s'est jamais vraiment préoccupée de la production rationalisée dans la science.

Or, et même si le phénomène a été dévoilé depuis longtemps hors la sociologie (Waysand, 1974), force est de constater que la question de la rationalisation du procès de travail de la science est aujourd'hui posée à nouveaux frais car elle fragilise les deux postulats de l'antériorité logique et de la protection par l'autonomie. Jusque-là, ces postulats ont contribué à entretenir une certaine véracité de représentations collectives et de récits qui en découlent. Le cas du *Manhattan Project* est emblématique de cet état de fait. Ainsi, contre leur gré, les physiciens nucléaires se sont trouvés exclus du processus de rationalisation du travail pour fabriquer la première bombe atomique américaine, au profit des ingénieurs chimistes de la firme *Du Pont de Nemours* (N'diaye, 1998). Or, l'histoire enchantée de l'atome oublie totalement ceux-ci pour ne garder en mémoire que le rôle décisif de ceux-là (Goldschmitt, 1962). De même, de nombreux indices montrent qu'aujourd'hui, promu ou contesté, un processus de rationalisation de la production scientifique est à l'œuvre, masqué par une rhétorique de l'excellence qui ne concernerait que la science. Par exemple, les procédures d'appel à projet de recherche de l'ANR en France et de leur suivi qui enserrant la recherche scientifique dans des rigidités de temps et de reporting ; par exemple, également, l'usage de logiciels de gestion des activités de la science importés du monde industriel, comme le *gant chart*. Or, ce processus de rationalisation est cohérent avec le fait que la science est clairement appelée à jouer le rôle d'une force immédiatement productive en participant à l'innovation et la compétitivité (Stehr, 2000)³. D'ailleurs, ce phénomène conduit à des mouvements de réaction qui agitent depuis déjà quelques années, avec des intensités variables, la conflictualité d'une communauté scientifique non homogène dans ses positions (Bruno, 2008). Cet ensemble constitue autant de signes tangibles des liens désormais légitimés mais plus ou moins contestés entre science et industrie, comme si le processus de rationalisation scientifié du travail industriel, validé par son opérationnalisation, revenait, tel un boomerang, dans sa matrice génératrice.

Il est dès lors pertinent d'examiner cette tendance sous l'angle de l'industrialisation du procès de production de la science. Qu'entendre précisément par industrialisation ? Marcuse dans son ouvrage *L'Homme Unidimensionnel* (1968, p. 54-55) citait au moins ce double critère incontournable, emprunté à D. Bell, celui de la mesure du temps de travail et de la domination afférente : « Ce n'est pas parce qu'on a construit des usines qu'il y a eu industrialisation, c'est parce qu'on s'est mis à mesurer le travail. C'est quand le travail peut être mesuré, quand on peut lier un homme à un métier, quand on peut mettre un harnais sur lui et mesurer son travail à la pièce, le payer à la pièce ou l'heure qu'on a affaire à l'industrialisation moderne »⁴.

On peut dès lors chercher à comprendre ce que cette rationalisation transforme ou non du procès de travail scientifique. Il s'agit de partir du fait qu'entre science et industrie ont toujours existé des complémentarités, notamment à partir des circulations d'objets à vocation rationnelle entre les deux mondes (Garçon, 2007). Ces complémentarités

3. Un exemple très récent : http://ast-innovations.com/wp-content/uploads/CP_Convention_SATT_CNRS.pdf

4 Automation and Major Technological Change : Impact on Union Size, Structure and Function, Industrial Union Dept. AFL-CIO, Washington, 1958, p. 13

rités et circulations qui cristallisent dans des outils standardisés doivent être appréhendées aussi bien comme des conséquences que comme des potentialités offertes. Elles mettent en évidence des dimensions globales mais aussi spécifiques des évolutions de la science. Ainsi, au moment où la physique nucléaire noue des relations avec l'industrie et importe certains de ses outils (Goldschmitt, 1980), les biologistes encore attachés à des pratiques artisanales sont loin d'imaginer que l'évolution de leur discipline puisse conduire à une technicisation et à une industrialisation de son procès de travail (Rostand, 1962).

Parmi ces outils venus du monde l'industrie qui s'installent dans le paysage de la science on s'intéresse ici à la « preuve de concept » ou POC (Proof of concept), ou plutôt à une transformation de la « preuve de concept » à toutes fins utiles. Il s'agit donc de définir ce qu'est une POC ou, plutôt, ce que nous nommerons : le modèle POC.

Une POC réalise le déploiement d'un instrument de gestion de projet devant conduire à la valorisation industrielle de productions scientifiques. Le temps, comme suite séquencée de phases d'activités, y est une donnée centrale. Ainsi, par exemple, dans les relations entre l'industrie pharmaceutique et les sciences biomédicales, cet instrument désigne la gestion d'un processus de démonstration de la faisabilité de « candidats médicaments ». Désormais, il est le plus souvent pris en charge par la recherche académique par le biais de la création de *start up*. L'extension de son sens premier en fait alors le support dirigé et contrôlé de toute forme d'innovation développée à l'intérieur de la recherche académique dans une perspective de valorisation industrielle. Dès lors, il s'agit bien d'importer un dispositif de gestion industrielle au cœur du procès de travail scientifique et de le confier aux scientifiques eux-mêmes. Une question se pose à partir de là : quel usage en font-ils ? Avant d'y répondre dans le quatrième point, examinons les justifications qui sont à l'origine de ce déplacement d'attribution de phases d'activités dans le domaine biomédical.

Dans un rapport de l'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques (OPECST) publié en 2005 sur la situation des biotechnologies en France et les remèdes pour articuler au mieux science et industrie (OPECST, 2005), un certain nombre de réponses sont apportées. Ainsi, le directeur général de l'INSERM, auditionné sur le sujet, déplore le fait que les outils managériaux de l'innovation industrielle, et notamment la preuve de concept, ne soient pas suffisamment mobilisés dans la recherche académique. Il en résulte une béance productive, préjudiciable au processus d'innovation lui-même. Il défend donc la nécessité à installer le modèle POC dans la recherche académique :

« Nous avons dans nos laboratoires des « trésors » en termes de nouvelles cibles, de nouvelles molécules. Notre difficulté est de les amener, à un niveau qui soit « présentable », à un partenaire industriel pour qu'il y ait prise de risque. Cette « preuve de concept », cette phase intermédiaire de dix-huit à vingt-quatre mois où, sur projet, on peut stimuler de façon plus rapide la présentation, la mise en forme. La preuve de concept est sûrement une grande

Ce point de vue converge avec celui du directeur de la société I2T (*Institut d'Innovation Thérapeutique*), ancien directeur des Sciences du Vivant au CNRS. Cette filiale d'organismes de recherche (CNRS, Institut Pasteur et INSERM), a pour objectif de dynamiser l'articulation entre recherche académique et industrie dans le domaine de la production de médicaments :

« Nous allons passer finalement de la surprise de la découverte à la professionnalisation de l'innovation. C'est bien ça qui est en cause aujourd'hui. Comment condenser, professionnaliser la relation entre ce champ extraordinaire de découvertes qu'est la recherche publique et ce monde d'attente de l'innovation certifiée qu'est l'industrie et derrière elle, les malades, la maladie. L'enjeu est celui-là. » [DG I2T SA, p. 345]

Dès lors, l'INSERM et les autres organismes publics de recherche, incitent leurs chercheurs à faire eux-mêmes la « preuve de concept » de leurs découvertes jusqu'à la valorisation industrielle. Il s'agit d'apporter la preuve que leurs résultats scientifiques, après expérimentation dans des processus hétérogènes (activités de laboratoire, activités financières et de management, etc.) peuvent être transformés en marchandises avec succès. Pour ce faire, l'INSERM les aide à « traverser le désert », zone temporelle de mutation, situé entre le brevet et le produit marchand, qui s'appelle aussi, dans le jargon professionnel, la « vallée de la mort ». L'idée est qu'il existe une phase précoce de l'innovation, celle où, par exemple, une molécule thérapeutique découverte, c'est-à-dire un « trésor », demeure trop immature pour que, du point de vue de la valorisation marchande, les industriels et les financiers prennent un quelconque risque à son égard. Charge alors pour le scientifique de porter cette preuve de faisabilité auprès des industriels et des financiers. Tel est le cadre de déploiement voulu du modèle POC dans le domaine biomédical.

Par-delà la diversité des cas et de situations, la légitimité de ce modèle POC repose sur l'idée qu'une transition multiforme est à opérer de la recherche académique à l'industrie. Là se trouve l'essentiel du modèle. L'une des modalités de cette transition est par exemple celle de la *start up* sous la responsabilité de « chercheurs-entrepreneurs » (Shinn et Lamy, 2006). Dans le secteur des biotechnologies liées à la santé humaine, les *start up* tiennent en général ce rôle d'intermédiaire vers l'innovation industrielle du laboratoire de recherche à l'industrie pharmaceutique. Mais on voit bien aussi que le modèle POC fait remonter encore plus en amont ce rôle transitionnel, vers le laboratoire académique. Ceci conduit à faire l'hypothèse qu'il est attendu que cet investissement, non seulement financier mais aussi en compétences soit supporté, en partie, par la recherche académique et qu'en retour celle-ci puisse en espérer des bénéfices sous forme, par exemple, de dépôt de brevets ou de licences. Ce type de dispo-

5. Par exemple, dans son rapport d'activité 2012, le Cancéropole CLARA (Lyon Auvergne Rhône-Alpes) indique 32 projets POC labellisés depuis 2007. (http://www.canceropole-clara.com/detail_actualite.php?id=57). De même, dans le cadre de sa restructuration interne en de nombreux instituts thématiques suite à une injonction

sitif de gestion de l'innovation, très fortement encouragé, est institutionnalisé⁵. Examinons maintenant comment le modèle POC, en pratique, a pu être utilisé et surtout recomposé par le monde de la recherche à partir d'une analyse de cas.

gouvernementale, l'INSERM a créé en 2008 l'Institut des technologies pour la santé dont le rôle déborde les limites même de l'organisme de recherche puisqu'il a en charge, en tant qu'institut thématique multi-organismes (ITMO-TS), de piloter et de coordonner les processus afférents à l'innovation et à la valorisation industrielle dans le domaine de la santé à partir des résultats de la recherche académique en s'appuyant, notamment, sur l'outillage « preuve de concept ».

6. Institut des Cellules Souches pour le traitement et l'étude des maladies mono géniques. Pour plus de précision, se reporter au site web du laboratoire : <http://www.istem.eu/>.

7. Ce sont des pathologies dont on pense qu'un seul et unique gène défaillant dérègle le « programme » cellulaire.

8. Thomson, un biologiste américain, établit en 1998 dans la revue *Science* les caractéristiques d'une première lignée de CSEH dotée de cette double potentialité.

9. L'Association Française contre les Myopathies (AFM) est fortement intéressée par cette nouvelle promesse et disposée à le financer pour une grande part. Elle fait venir le porteur de projet à Evry, là où se trouve son siège. Le projet bénéficie également, sur place, de l'aide de Genopole®, institution d'intermédiation entre la recherche et l'industrie dans le domaine des biotechnologies qui est présente à Evry et de l'Université d'Evry (UEVE).

4 – La science biomédicale en projet : un usage recomposé de la preuve de concept

Le cas dont il est question est la création, en janvier 2005 à Evry, d'un laboratoire de recherche académique en biologie cellulaire et moléculaire appelé ISTEM⁶. Il s'agit d'une création au sens où ni le lieu, ni les compétences et les moyens technologiques requis pour satisfaire le projet scientifique ne lui préexistent. Comme tel, le projet inclut la constitution et l'agrégation de forces productives scientifiques et technologiques en mesure de développer des voies thérapeutiques possibles, à partir du potentiel des cellules souches embryonnaires humaines (CSEh), sur certaines maladies monogéniques⁷. Deux voies ont été choisies pour cette exploration. L'une, dite de « thérapie cellulaire », a pour objectif de remplacer des cellules pathologiquement déficientes par des cellules saines fabriquées préalablement. L'autre est empruntée à la logique de l'industrie pharmaceutique. Elle vise, en criblant à haut débit des modèles cellulaires pathologiques par des molécules pharmacologiques, la découverte de certaines d'entre elles susceptibles d'interrompre un programme génétique pathogène. L'ensemble de ce projet est bâti sur la découverte en 1998 de la pluripotente des CSEh, c'est-à-dire leur capacité à s'amplifier à l'infini et à se différencier dans tous les états tissulaires⁸. Cette possibilité ouvre des horizons sanitaires pour peu que la fabrication des états cellulaires nécessaires obéisse à des normes de production préindustrielle. En effet, leur utilisation est censée aller au-delà du travail de laboratoire. Il en découle que le projet présuppose des développements scientifiques et technologiques conjoints, conformes à des normes de qualité exogènes au monde de la recherche académique. Le porteur du projet, directeur de recherche à l'INSERM, le bâtit avec l'aide de l'INSERM, de l'AFM, de Genopole® et de l'UEVE⁹. C'est donc, ici, le projet dans sa totalité qui est soumis au test de validation par l'intermédiaire du modèle POC. On examine d'abord le rôle de cadrage de ce modèle importé ; ensuite on établit ce qu'il transforme, par rationalisation, de l'organisation et de la production du procès de travail et les conséquences qui en découlent.

4.1. Importer et reconfigurer le modèle POC

Le modèle POC est transformé car la situation d'ISTEM est paradoxale. En effet, le laboratoire ne préexiste pas au projet. Il en est sa concrétisation organisationnelle. Par ailleurs, en nous basant sur ses prolégomènes, le modèle POC ne peut donc avoir pour but de générer une innovation industrielle marchande en aval d'un « trésor » qui n'existe pas. Celui-ci, sous forme de thérapies écrites sur le papier, n'existe que de manière abstraite, c'est-à-dire comme *projection productive attendue*. Ceci est d'autant plus vrai qu'aucune recherche dans ce domaine en France

n'a pu être entreprise du fait d'une interdiction légale de recherche¹⁰. Par ailleurs, l'embryon et les CSEh ne peuvent faire l'objet de transactions marchandes. C'est donc en amont de toute innovation thérapeutique concrète que l'installation du modèle POC prend sens. Elle a pour conséquence de catalyser les questions d'organisation et de développement du futur procès de travail avec les moyens afférents et les anticipations productives. Par une rhétorique adressée aux partenaires du projet qui doivent le valider, le modèle POC ainsi reconfiguré vise à mettre en œuvre le « projet stratégique » du laboratoire sur une période initiale de deux années (2005-2006), dite « phase de lancement ». Il a donc un contenu à la fois organisationnel et scientifique :

« L'équipe de lancement a pour tâche de valider les concepts qui fondent l'ensemble du projet et, notamment : (i) d'importer et de créer sur le site des ressources biologiques ; (ii) de commencer de mettre en œuvre les ressources technologiques ; (iii) de recruter et d'assurer la formation des personnels scientifiques ; (iv) d'établir les partenariats scientifiques et techniques nécessaires ; (v) de définir les conditions contractuelles requises par l'ambition d'intégration public/privé dans le laboratoire. Le succès de cette première phase sera soumis à validation au travers d'un nombre limité d'expériences ciblées » (projet stratégique Institut de Cellules Souches, p.5)

Autrement dit, en ce cas, le modèle POC devient un dispositif gestionnaire qui a pour but de mettre en place un procès de travail en vue de répondre à des objectifs affirmés. Cette mise en place implique, notamment, le recrutement d'une force de travail scientifique et technologique *ad hoc* : compétente dans les domaines des biologies moléculaire et cellulaire, en particulier dans la maîtrise de la culture des CSEh et dans les domaines de la technologie du criblage. Pour évaluer ce que cette démarche de rationalisation importée du monde industriel contribue à transformer du régime normal de fonctionnement de la science, rappelons certaines de ses conditions d'effectivité au regard de l'autonomie scientifique.

4.2. De quelques principes de l'autonomie scientifique

Amiot (1996) a établi avec une grande justesse un modèle de fonctionnement organisationnel de la recherche académique. Regroupées au sein d'un laboratoire, les unités productives concrètes sont, selon les disciplines scientifiques, soit les équipes, soit les chercheurs individuels. Ces unités ont des marges de manœuvre stratégiques par rapport au laboratoire qui les héberge. En effet, un régime de production à finalité cognitive suppose que soit reconnue aux équipes et aux chercheurs une autonomie dans l'orientation du questionnement scientifique et au niveau de leur propre organisation. Elle est d'autant plus justifiée que, potentiellement, toute unité productive, du point de vue de son organisation, peut être associée temporairement, pour des collaborations, à d'autres unités situées en dehors du laboratoire. Cette autonomie est certes variable selon les situations mais elle apparaît toujours indispensable. De fait, elle agit comme

10. Jusqu'à la formalisation du projet, un interdit législatif empêche les recherches sur les embryons et, conséquemment sur les CSEH. Il est partiellement levé par le vote de la loi de bioéthique de juillet 2004 puisque des dérogations peuvent être décidées exceptionnellement sous conditions de finalités thérapeutiques justifiées.

une norme collective puissante. Le laboratoire, comme entité regroupant des unités productives, est considéré comme un lieu de convergence et de redistribution de ressources financières, administratives et techniques. Il est au service des unités productives et non l'inverse. La hiérarchisation et la division du travail scientifique découlent de la compétition générée par l'autonomie scientifique, notamment dans l'accès aux ressources. C'est pourquoi un des problèmes majeurs du laboratoire est de lutter contre les risques de pulvérisation organisationnelle parce que les intérêts portés par les unités productives ont toujours tendance à primer sur ceux du laboratoire. À partir de ces caractéristiques modales, on s'interroge alors sur les effets de la rationalisation induite par l'introduction du modèle POC reconfiguré à ISTEM. On les examine au regard des critères de scientification et de domination de toute rationalisation du travail mis en évidence supra.

4.3. Rationaliser le travail à ISTEM par le modèle POC reconfiguré.

Les résultats de l'analyse conduisent à affirmer que la mise en œuvre du modèle POC implique deux principes essentiels mais pragmatiques de l'organisation du travail d'ISTEM. Ils induisent certaines conséquences du point de vue du procès de travail. Ils tiennent, d'une part, aux « droits de propriété » du projet et, d'autre part, à la nécessité d'accumuler un capital cognitif dans des délais rapides et contraints par l'orientation finalisée de la production. Leur mise en œuvre suppose donc certaines conditions d'acceptation au sein du laboratoire. On examine successivement ces deux principes et, en suivant, les conditions de leur réalisation.

Premier principe : l'autorité scientifique et managériale sur l'organisation du travail procède de la légitimité du porteur de projet en tant qu'il en est le propriétaire.

La mise en œuvre du modèle POC obéit, d'abord, à un axe de *domination par justification*. Il s'agit d'un axe structurant qui légitime une double autorité sur le devenir du procès de travail. Il prend appui sur un droit de propriété intellectuelle, qui, pour ISTEM, prend la forme d'un concept qui englobe des dimensions scientifique, technologique et organisationnelle. Son existence infère une double autorité scientifique et managériale sur ce qu'il est appelé à devenir concrètement dans un espace-temps de deux ans. Il découle de ce principe par lequel transite la domination sur le procès de travail certaines conséquences pratiques. D'abord, ceux qui devraient être légitimement dotés de l'autonomie scientifique comme les chercheurs statutaires, en particulier les seniors, la « perdent » en la délaissant provisoirement. En effet, lors de leur recrutement, ils acceptent de déléguer leur autonomie au profit du porteur du projet qui en devient l'unique « propriétaire », le temps que se déroule le modèle POC. La reconnaissance de la propriété du concept organisationnel et scientifique appelé ISTEM conditionne le principe de cette délégation consentie. Ensuite, elle implique des conséquences en termes d'organisation du procès de travail. Dans le langage propre à ISTEM, la notion d'équipe, malgré des résistances réelles, tend à se dissoudre dans celle de « groupe »¹¹.

11. Le discours managérial interne du directeur entend substituer au terme d'équipe, fortement indexé à l'univers sémantique du monde autonome de la recherche académique, celui de groupe, peu marqué institutionnellement, et plus contrôlable et plastique dans ses frontières. Ceci étant, cette substitution est loin d'être généralisée dans l'usage verbal comme en témoigne certains extraits d'entretiens.

Pourtant, tout porte à croire que l'organisation du travail correspond bien à celle d'un laboratoire académique. Mais le mode de fonctionnement en « râteau » par lequel cette double autorité unifiée s'exerce *a priori* directement sur les « groupes » et leurs membres est induit d'un mode de gouvernement très resserré et contrôlé. Ainsi, ceux qui sont considérés comme les « chefs d'équipes », c'est-à-dire les responsables des groupes, ne sont en réalité identifiés que comme « relais » de cette autorité. Par exemple, les réunions de ceux-ci avec le directeur, porteur du projet, ont essentiellement pour fonction de transmettre des informations d'ordre général et les réunions propres à l'avancée du travail sont organisées par groupe en présence du porteur de projet, qui, pour l'essentiel, en imprime le rythme. Compte tenu des mondes et statuts professionnels présents à ISTEM (chercheurs statutaires, chercheurs non statutaires, ingénieurs, techniciens), la réception de ce mode organisationnel est diverse, de la résistance à l'acceptation passive :

« Peut-être que dans une boîte privée, ça marche comme ça. Mais bon, à l'IN-SERM, on n'a pas l'habitude ». [Entretien, chercheur senior]

« On m'impose des choses, je suis. [...] Mon travail je le fais et puis c'est tout. » [Entretien, ingénieur/technicien]

Deuxième principe : l'arrondissement des modes opératoires par scientification en vue d'une accumulation de connaissances orientées

L'application du modèle POC n'est compréhensible que dans l'espace-temps de deux ans qui lui est imparti. On n'imagine mal qu'une contrainte aussi forte sur l'autonomie scientifique puisse perdurer au-delà. Cette contrainte doit donc être interprétée comme visant l'alignement des productions cognitives sur des finalités précises et leur accumulation *dans un temps imparti* et non négociable. Dès lors, tant qu'il s'agit de faire la preuve de faisabilité du concept, la mesure par le temps comme prise efficace sur sa dynamique de concrétisation et comme intervention sur l'alignement des productions en fonction des orientations est un aspect essentiel du contrôle exercé par l'autorité managériale.

C'est au moment du démarrage d'ISTEM, alors que les premiers membres recrutés ne disposent pas encore du laboratoire en tant que lieu de travail, qu'une phase initiale les réunit. Pendant quinze jours, les nouveaux membres, qui pour la plupart ne se connaissent pas, participent activement à la mise en place du processus de rationalisation du futur processus de travail auquel ils vont prendre part. On peut identifier cette phase initiale comme la *phase de scientification* de ce processus. C'est au cours de ce moment que se clarifie et s'opère l'articulation entre les différentes ressources (compétences, instrumentation, ressources biologiques) et les tâches à venir, arraisonnées aux objectifs scientifiques et technologiques du projet. Cette phase, qui correspond à une activité collective de segmentation du projet, est interprétable comme une activité de « bureau des méthodes » non totalement clivée : ceux qui ont en charge ce découpage sous contrôle sont ceux pour qui il est destiné. Cette qualification est pertinente en ce sens que le découpage obéit à une double soumission qui

contraint les activités à venir : celle du concept posé par le porteur du projet et celle du temps.

En effet, dans la situation d'ISTEM, quand bien même le droit de propriété sur le concept général oriente son cadre organisationnel et managérial, les savoir-faire relatifs à tel ou tel type d'opération et les délais contraints de leur exécution ne peuvent être identifiés, précisés et ramenés à des unités de temps de travail de manière totalement hétéronome, en dehors de ceux qui auront la charge de les mettre en œuvre. Ceci s'explique. Si le porteur de projet est bien reconnu et légitimé par tous comme le propriétaire du concept générique et du projet, son opérationnalisation lui échappe en grande partie, compte tenu de ses compétences. Dès lors les résultats de la segmentation des futures activités sont *a priori* censés faciliter son propre contrôle sur le procès de travail. Au cours de cette phase initiale, l'activité collective de segmentation s'est décomposée en deux moments complémentaires. D'abord, la mise à plat des compétences et leur confrontation aux objectifs scientifiques et technologiques a abouti à la constitution des « groupes ». Ensuite, par « groupe », le découpage en différentes tâches des activités prévisibles jusqu'à un niveau élémentaire a rendu possible leur mise en équivalence et leur standardisation par la mesure du temps de leur réalisation. Elles sont d'autant plus prévisibles que l'essentiel de l'incertitude se concentre dans la réussite des techniques d'amplification et de différenciation cellulaires, activités transverses à la totalité des groupes. L'artifice de cette mise en équivalence s'est organisé à partir d'un outil de gestion, importé lui aussi du monde industriel, qui d'une certaine manière concrétise dans une mesure du temps les exigences propres au modèle POC. Le *Gantt Chart*¹² permet en effet de « temporer » les futures tâches au sein du procès de travail d'ISTEM (Elias, 1996).

« M. nous a demandé de faire au départ le projet avec un calendrier. C'est un document qu'on lui a remis, que l'on a discuté équipe par équipe quand on a démarré en Janvier. A telle date on va avoir les cellules. A telle date, ça va nous prendre autant de temps pour faire ça, autant de temps pour faire ça. Et on a fait notre calendrier pour que l'on soit prêt en 2006 avec nos objectifs ». [Entretien, post-doc]

En retour, l'avantage du modèle POC et des outils de gestion associés de l'organisation et du travail, notamment le *Gantt Chart*, est de solidariser, dans le laboratoire, les membres qui ne se connaissaient pas auparavant et qui doivent être productifs très rapidement. Par ailleurs, comme tableau de bord permanent de l'avancement des activités, cette scientification par industrialisation du procès de travail en objectivant les multiples tâches par la mesure de leurs temps d'accomplissement veut contribuer à accélérer l'accumulation de connaissances. Il s'agit par ce cadrage de réussir à stabiliser rapidement les techniques et les savoir-faire en limitant l'impact des investissements hasardeux. Ceci contribue à renforcer une certaine disposition professionnelle affirmant qu'il n'est besoin de connaître et de chercher que ce qui peut être utile à l'objectif poursuivi, contredisant la

12. Il s'agit d'un logiciel de gestion de l'organisation du travail autour de process industriels qui permet, au-delà de la mise en temps des opérations, d'en optimiser l'avancée par leur coordination.

disposition à la sérendipité, chère à l'idéologie professionnelle des scientifiques (Catellin, 2014) :

« Il est hors de question qu'on réinvente la roue trois fois » [Entretien, ingénieur/technicien]

« Comme il y a un but final qui est concret, toutes les équipes sont formées de façon à toutes être utiles [...] Être complémentaires et être toutes imbriquées pour un projet final. Avant, on était plus dans des instituts où on a différentes équipes avec des thématiques toutes très différentes [...] Là c'est une thématique qui tend vers le même but autour des cellules souches embryonnaires et leurs possibilités ». [Entretien, post-doc]

Cette disposition est d'autant plus légitimée que le laboratoire intègre le principe de développement d'un process technologique en vue d'applications à vocation industrielle, à la fois dans son organisation, dans son langage et dans ses compétences. Prenons quelques exemples. L'un des programmes de recherche s'appelle l'« usine cellulaire » : son objectif est de résoudre la question technique de la production de cellules en grandes quantités. Il s'en suit que, dès la phase de lancement, l'ingénierie de production est présente dans certains secteurs du laboratoire. C'est le cas également avec la mise en place d'un robot de criblage à haut débit, présent habituellement dans l'industrie pharmaceutique, qui est doté des compétences appropriées. Enfin, à l'issue de la phase de lancement, l'anticipation de ces productions à vocation industrielle favorise l'émergence, dans le laboratoire, du *manager en biotech* chargé du *business development* d'une future gamme de produits et services à élaborer.

À partir de là, examinons certaines conséquences. D'abord, un dispositif organisationnel sous contrôle, pourvu d'une certaine plasticité, est mis en place avec les caractéristiques suivantes. Si l'autonomie scientifique y est fermement limitée et encadrée au sens où un droit de contrôle s'exerce sur les objectifs du travail, l'autonomie pour accomplir les tâches se trouve encouragée. De plus, on observe une tendance dominante à l'intériorisation individuelle des normes que ce dispositif induit dans les pratiques du travail scientifique :

« C'est vrai que d'emblée, on se retrouve obligé, dans un environnement académique, à agir un petit peu comme dans un environnement industriel. Moi, je n'ai jamais voulu travailler dans l'industrie ... Mais là, je comprends tout à fait l'importance. C'est-à-dire qu'il faut absolument se focaliser tous sur le même objectif pour que tout le monde puisse continuer. [...] » [Entretien, chercheur, senior]

Il s'agit d'assurer un contrôle permanent sur l'avancée de la production à la fois par le contrôle hiérarchique et par l'autocontrôle collectif intériorisé ; il s'agit aussi de lutter contre la pulvérulence organisationnelle potentielle à l'intérieur de tout laboratoire (Amiot, 1996). Cette avancée, gérée à partir de certains indicateurs quantitatifs, notamment celui du *ratio* force de travail par unité de temps élaboré à partir des *Gantt*

Chart, se traduit par des décisions d'affectation, d'un groupe à l'autre, prise par l'autorité scientifique et managériale à l'égard de la force de travail scientifique et technologique. Par ailleurs, comme outil doté d'un pouvoir d'orientation finalisée de la production, le modèle POC apparaît aussi comme le support d'un langage unifiant. Il agit aussi bien en interne, lorsque la mesure du temps est utilisée comme équivalent général qui justifie les décisions prises en matière d'organisation du travail qu'en externe lorsqu'il s'agit de faire le point sur la réalisation des programmes engagés par le laboratoire dans le cadre d'un multipartenariat. En ce sens, le modèle POC représente un support de l'évaluation de l'avancée productive du laboratoire dans le temps.

4.4. DDe quelques conditions de réussite de la rationalisation du procès de travail scientifique

Finalement, se dégage une acceptation plus ou moins intériorisée de ce procès de travail rationalisé qui place les membres dans un entre-deux : plus tout à fait dans la science « pure » mais pas vraiment pleinement dans le monde industriel. Cette acceptation tient de toute évidence à certaines conditions structurelles et idéologiques. Sans prétendre à leur exhaustivité qui autorise la réussite d'une telle rationalisation du travail scientifique, on se propose ici d'en présenter cinq qui nous paraissent jouer un rôle relativement déterminant.

Condition 1 : l'organisation est annoncée comme temporaire

Les membres du laboratoire savent que la phase de lancement est temporaire et que le mode de fonctionnement peut ensuite changer. Le cadrage des activités de travail par une autorité scientifique et managériale unique concerne les membres qui ont été recrutés dès 2005 pour créer le laboratoire. Elle s'avère difficile à accepter à partir du moment où un nouveau droit de propriété intellectuelle s'affirme. Ainsi, en juin 2006, à une période où la validation du projet par les différents partenaires semble pratiquement acquise, un chercheur et son équipe venus d'un autre laboratoire sont intégrés à ISTEM. Cette arrivée, stratégiquement importante, a été négociée. Reconnu dans le monde des cellules souches, il vient à ISTEM pour bénéficier des technologies et savoir-faire dans le cadre de son propre projet de recherche. Si celui-ci se doit d'être en phase avec le projet global du laboratoire, il ne lui est pas soumis. Dès lors, une grande part de la négociation a porté sur son autonomie scientifique : pleine et entière, elle permet à ce chercheur de constituer sa propre unité productive en faisant valoir les droits de propriété intellectuelle y afférant.

Condition 2 : le modèle POC, qui utilise la pression du temps, s'appuie sur un habitus pour y faire face

La rationalisation du travail scientifique à ISTEM, justifiée par l'atteinte d'objectifs fixés dans un temps donné, se traduit par l'adoption d'un *comportement exploratoire et probatoire économe*. Il est généré par l'expérience acquise dans d'autres lieux¹³. Ainsi, le tâtonnement propre à l'activité

13. C'est particulièrement vrai pour les post-docs, sous-groupe professionnel modal d'ISTEM.

d'exploration (Knorr-Cetina, 1996) et la répétition d'expériences visant à durcir la preuve, deux caractéristiques du travail scientifique, s'ajustent idéologiquement aux échéances mesurées par les opérations de « mise en temps » :

« On a eu des expériences dans la recherche. Donc, on a un peu le flair, un peu l'instinct pour dire : je ne vais pas mettre au point des techniques. Je prends ce qui est fait. Je teste. [...] C'est très amusant de mettre au point des nouveaux protocoles. Mais ce sont des pertes de temps pour nous. On n'a pas de temps. [...] Et là, on gagne du temps... On ne fait pas des sujets de thèse. [...] Je me donne deux protocoles. Je conclus. Je ne m'en donne pas cinq. [...] Parce que, pour moi, le but ce n'est pas d'être pionnier. [...] Mon but de recherche, ce n'est pas de mettre au point... S'il y a quelqu'un qui a mis au point, ce n'est pas grave, je ne suis pas vexé ! Au contraire, comme ça je gagne du temps. » [Entretien, post-doc]

Condition 3 : le caractère émergent de l'équipe

Le fait qu'ISTEM ne présente pas d'unité préalable mais que les membres doivent la construire autour du projet et de son porteur renforce l'acceptabilité collective de son mode de management. Par ailleurs, cette acceptabilité se trouve également renforcée par le fait que, pour un nombre significatif de membres, les trajectoires professionnelles antécédentes sont marquées par la succession de positions dominées soit dans le champ industriel, soit dans le champ académique. Dès lors, la disposition à accepter une position de subordination se trouve facilitée par le fait qu'elle a déjà été expérimentée en maints endroits.

Condition 4 : une disposition individuelle à satisfaire les présupposés du « projet »

De même, la disposition individuelle à satisfaire les présupposés de la forme « projet » et de sa « mise en temps » est d'autant plus intériorisée qu'elle trouve une légitimation dans un transfert au niveau du collectif indifférencié en tant qu'équipe de départ : d'une certaine manière, l'unité productive réelle se confond avec elle. Dès lors, la compétition interne, voire interindividuelle est implicitement « masquée ». Elle est subsumée dans le niveau d'agrégation supérieur : réussite ou échec, dans les deux cas, ce sera ensemble !

« Là, le projet il est commun. Il y a suffisamment d'espace pour nuire à personne. Je pense que si on était tous sur la différenciation cardiomyocytaire et puis que c'est le premier qui arrive, ça changerait énormément le climat. Il y aurait une compétition. » [Entretien, ingénieur/technicien]

Condition 5 : la composition socio-professionnelle de l'équipe

Comme le montre le tableau n°1 ci-après, la distribution des différents statuts de l'équipe de départ a un impact sur le mode d'acceptation. La plupart des recrutements ont été réalisés en CDD, précisément pour des

durées dont le terme est le même pour tous : la fin de la phase de lancement en décembre 2006. Dès lors, l'emploi et son statut futurs sont directement liés à la réussite ou non du dispositif POC, contraignant chacun à s'investir dans les conditions de réalisation proposées. Surtout, la constitution d'un groupe modal autour des « post-docs » est emblématique de cette situation. La plupart des recrutés « post-doc » sont en effet des scientifiques *PhD* n'ayant pu intégrer une trajectoire professionnelle de chercheur à statut reconnu et qui, depuis, ne cessent d'accumuler des expériences de travail scientifique dans des situations d'emploi précarisées, parfois de durée très brève de 3 à 6 mois. Ils sont donc prêts à accepter une soumission scientifique au porteur de projet.

Tableau n°1 : répartition par type d'emplois et « statuts » fin 2005

Effectifs laboratoire	Emplois publics (INSERM, UEVE)	Contrats privés CDD
Chercheur académique	5	
Post-doc		9
ingénieur/technicien	1	3
doctorants et étudiants		5
Totaux	6	17

Conclusion : peut-on alors parler de rationalisation « douce » ?

L'analyse du cas d'ISTEM montre que la mise en oeuvre du modèle POC présuppose un rapport social de domination dans le procès de travail qui s'exerce à partir de la reconnaissance d'un droit de propriété intellectuelle. C'est cette reconnaissance qui autorise et justifie la mise en place scientifiée du procès de travail par le modèle POC en tant qu'il vise à en objectiver le déroulement pour permettre son contrôle. De ce point de vue, il est clair que l'organisation du travail à ISTEM clive d'un côté les enjeux stratégiques et de l'autre la réalisation concrète du procès de travail scientifique. Cependant, si la rationalisation du procès de travail, comprise comme son industrialisation, prend bien appui sur ce double dimensionnement de domination et de scientification, il ne saurait être réduit et assimilé à la coupure classique conception/exécution que l'on rencontre dans le mode de production industriel. Situé dans le champ scientifique, il participe aussi des hiérarchies en place à l'intérieur de ce champ. Mais il s'exacerbe dans le cadre d'une opérationnalisation dont l'outillage emprunte au monde industriel : les outils de gestion du procès de travail produisent aussi leurs effets. C'est le cas avec la mesure du temps qui devient un critère évident de l'avancée productive. Pour autant, même dans cette situation de contrainte, un degré d'autonomie dans la conduite des activités, plus ou moins important selon les statuts d'emploi présents, apparaît nécessaire à la réalisation du procès de travail. Au fond, on peut affirmer que sa rationalisation trouve ses limites dans les incertitudes propres à son déroulement (Strauss, 1992) mais aussi dans la dotation en compétences propres à chacun des membres. Ainsi, l'observation montre

que la décision d'interrompre ou de réorienter des axes de recherche se discute dans le collectif même si elle est, *in fine*, entre les mains du porteur de projet. Et, surtout, elle montre aussi que ce procès de travail ne peut être efficace qu'à la condition d'une reconnaissance conjointe de l'effectivité du travail de production scientifique et des compétences afférentes mises en œuvre par les différents membres, qu'elles soient scientifiques ou technologiques. Dès lors, ce procès de travail apparaît ambivalent. On notera que cette ambivalence se retrouve aussi dans certains secteurs liés à l'informatisation et l'automatisation de la production. Elle a été qualifiée et relèverait davantage d'une rationalisation « douce », caractérisée par un certain degré d'autonomie du travail, que d'une rationalisation « dure », pleinement hétéronome (Durand, 1992)

Ainsi, dans une conception admise du travail scientifique, chacun dispose a priori du droit à tirer partie des résultats de la recherche à travers la publication ou la prise de brevet. Mais, dans le cas d'ISTEM, la réalisation de ce droit est strictement contrôlée par le management du porteur de projet. En ce sens, cette ambivalence qui s'étend du procès de production jusqu'au produit conduit à considérer que le processus engagé relèverait, lui aussi d'une rationalisation douce au sens où sa concrétisation ne peut être envisagée comme un cadre strict de contraintes hétéronomes dont l'application serait rigide et univoque. Nonobstant, cette rationalisation du procès de travail n'est pas neutre. Par son étrangeté, elle en bouscule les cadres routiniers et classiques. D'ailleurs, il n'est pas surprenant que ceux qui pâtissent le plus de la situation créée par la mise en place du modèle POC sont les chercheurs seniors. Deux d'entre eux ont finalement préféré partir d'ISTEM, l'un au cours de cette phase initiale du laboratoire où le modèle POC a été directement à l'œuvre et l'autre quelques temps plus tard montrant que certains de ses effets perdurent au-delà de la période considérée. Cette étude de cas montre que toute rationalisation d'un procès de travail, fût-il scientifique, engage non seulement l'usage d'outils de scientification de sa réalité mais aussi, et peut-être surtout, des rapports sociaux au travail qui ne peuvent être saisis qu'au travers des rapports de domination qui les cristallisent.

BIBLIOGRAPHIE

- Amiot M., 1996, « Le laboratoire entre équipes et réseaux. Poids des techniques et conflits de légitimités », *Archives Européennes de Sociologie*, Vol.37, n°2, p. 271-319
- Barrier J., 2011, « La science en projets : financements sur projet, autonomie professionnelle et transformations du travail des chercheurs académiques », *Sociologie du travail*, 53, 515-536
- Beylat J.-L., Tambourin P., 2013, *L'innovation : un enjeu majeur pour la France. Dynamiser la croissance des entreprises innovantes*, Rapport à la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, au Ministre du Redressement productif et à la Ministre déléguée aux PME, à l'Innovation et à l'Économie numérique.
- Borkenau F., 1987 [1932], « The Sociology of the Mechanistic World-Picture », traduit par R.W. Hadden, *Science in Context* 1, (1).
- Bourdieu P., 1997, *Les usages sociaux de la science – Pour une sociologie clinique du champ scientifique*, Paris, INRA éditions

- Bourdieu, P., 2001, *Science de la science et réflexivité*, Paris, Raisons d'agir
- Branciard, A., 2002, *Politiques publiques et espace d'innovation dans la biologie. Étude de dispositifs d'intégration science/industrie et de création d'entreprises: le cas de la Génomole d'Évry*, rapport de recherche 2004-02, LEST-CNRS: <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/07/81/55/PDF/2002rapgendefinitif.pdf> [was available on line June 26, 2012].
- Braverman, H., 1976, *Travail et capitalisme monopoliste – La dégradation du travail au XXème siècle*, Paris, edt. François Maspéro
- Brunet, P., 2007, « Mise en place d'une organisation du travail technoscientifique autour du potentiel des cellules souches embryonnaires humaines », *Revue d'économie industrielle*, n°120, 4ème trimestre, p. 61-78.
- Brunet, 2012, « Temporalités dans la recherche biomédicale : la science au travail saisie par le temps », *La Nouvelle Revue du Travail*, n°1, décembre
- Brunet P. et Dubois M., 2012, « Cellules souches et technoscience : sociologie de l'émergence et de la régulation d'un domaine de recherche biomédicale en France », *Revue Française de Sociologie*, 53-3, pp. 391-428
- Bruno, I., 2008, *À vos marques, prêts...cherchez ! La stratégie de Lisbonne, vers un marché de la recherche*, Bellecombe-en-Bauges, Editions du Croquant
- Callon M., Lascoumes P., Barthe Y., 2001, *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*, Paris, Le Seuil.
- Campinos-Dubernet, M., 1984, « La rationalisation du travail dans le BTP : exemple des limites du taylorisme orthodoxe », *Formation Emploi*, n°6, avril-juin, p.79-89
- Canguilhem, G., 2003, *La connaissance de la vie*, Paris, Vrin, 2ème édition de poche
- Catellin S., 2014, *Sérendipité, du conte au concept*, Paris, Le Seuil
- Durand, J.-P., 1992, « Critique de la rationalisation douce », *Futur Antérieur*, n°10, p.81-93
- Durand, J.-P., 2004, *La chaîne invisible*, Paris, Le Seuil, 387 p.
- Duranton, G., Martin, P., Mayer, T., Mayneris, F., 2008, *Les pôles de compétitivité – Que peut-on en attendre ?*, coll. Du CEPREMAP, Paris, Ed. Rue d'Ulm, Presses de l'Ecole Normale Supérieure.
- Elias, N., 1996, *Du temps*, Paris, Fayard
- Fressoz J.B., 2012, *L'apocalypse joyeuse – Une histoire du risque technologique*, Paris, Le Seuil
- Friedman G., 1946, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard.
- Garçon A.-F., 2007, « Science et technique, Technique et Science... Histoire d'une complémentarité historiquement occultée », *Atala*, n°10, p.15-27
- Gaulejac, V., (de), 2005, *La société malade de la gestion – Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement moral*, Paris, Le Seuil
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, E., Schwartzman, S., Scott, P. et Trow, M., 1994, *The New Production of Knowledge*, London, Sage Publications
- Gingras Y., 2014, *Les dérives de l'évaluation de la recherche. Du bon usage de la bibliométrie*, Paris, Raisons d'agir
- Goldschmitt, B., 1962, *L'aventure atomique*, Paris, Fayard
- Goldschmitt, B., 1980, *Le complexe atomique*, Paris, Fayard
- Goussard L., Tiffon G., 2013, « Travailler en projets dans la R & D », *Temporalités* [En ligne], 18 | 2013, mis en ligne le 19 décembre 2013, consulté le 30 janvier 2015. URL : <http://temporalites.revues.org/2578>
- Grossetti, M., Bès M.-P., 2001, « Encastrenements et découplages dans les relations science – industrie », *Revue Française de Sociologie*, Vol. 42, n°2, pp.327-355.
- Habermas, J., 1973, *La technique et la science comme « idéologie »*, Paris, Gallimard
- Jappe A., 2003, *Les aventures de la marchandise. Pour une nouvelle critique de la valeur*, Paris, Denoël.
- Jouvenet M., 2011, « Profession scientifique et instruments politiques : l'impact du financement « sur projet » dans des laboratoires de nanosciences », *Sociologie du travail*, 53, 234-252
- Lamy E., Shinn T., 2006, « L'autonomie scientifique face à la mercantilisation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°164 p. 23-49
- Latour B. et Woolgar S., 1993, *La vie de laboratoire*, Paris, La découverte

- Lemaine G. et Darmon G., El Nemer S., 1982, *Noopolis. Les laboratoires de recherche fondamentale : de l'atelier à l'usine*, Paris, CNRS
- Leydesdorff L. et Etkowitz H., 2000, « Le Mode 2 et la globalisation des systèmes d'innovation "nationaux": le modèle à triple hélice des relations entre université, industrie et gouvernement », *Sociologie et Société*, 32(1), pp. 135-156.
- Marcuse, H., 1968, *L'homme unidimensionnel*, Paris, Editions de Minuit, 281 p.
- Merton R. K., 1973, *The Sociology of Science*, University Press of Chicago
- Naville, P., 1963, *Vers l'automatisme social ? Problèmes du travail et de l'automation*, Paris, Gallimard
- N'diaye, P., « Les ingénieurs oubliés de la bombe A », *La Recherche*, n°306, février; p.82-87, 1998.
- Nowotny, H., Scott, P., Gibbons, M., 2003, *Repenser la science*, Paris, Belin
- OPECST, 2005, « La place des biotechnologies en France et en Europe », Rapport J.Y.Le Déaut n°2046 AN, n°158 Sénat, janvier.
- Pestre D., 2013, *À contre-science – Politiques et savoirs des sociétés contemporaines*, Paris, Seuil.
- Postone M., 2009, *Temps, travail et domination sociale*, Paris, Ed. Mille et une nuits.
- Rose H., Rose S., 1976, *The political Economy of Science*, London, MacMillan
- Stehr, N., 2000, « Le savoir en tant que pouvoir d'action », *Sociologie et sociétés*, vol. XXXII.1, pp. 157-170
- Stengers I., 2009, *Aux temps des catastrophes. Résister à la barbarie qui vient*, Paris, Les Empêcheurs de tourner en rond, La découverte
- Stengers I., 2013, *Une autre science est possible ! Manifeste pour un ralentissement des sciences*, Paris, La Découverte.
- Taylor F.W., 1957, *La direction scientifique des entreprises*, Paris, Dunod
- Rostand J., 1962, *Aux frontières du surhumain*, Paris, UGE.
- Strauss, A., 1992, *La trame de la négociation*, Paris, L'Harmattan.
- Ughetto, P., 2004, « La rationalisation vue de l'activité de travail. Une diversification du traitement sociologique de l'autonomie et de la contrainte », *Revue de l'IRE*, N° 44, p. 189-202
- Vinck D., 2007, *Sciences et société – Sociologie du travail scientifique*, Paris, A. Colin
- Waysand, G., 1974, *La contre-révolution scientifique ou le crépuscule des chercheurs*, Paris, Editions Anthropos.
- Weber, M., 1963, *Le savant et le politique*, Paris, UGE
- Weber, M., 1964, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon.

3 contrechamp

Croissance des marges et affaiblissement du droit dans le monde du travail au miroir de la sociologie¹

Hélène Y. Meynaud²

Le fil rouge de cet article est de tenter de présenter quelques effets de la déconstruction des règles et des normes construites depuis cent ans dans le monde du travail. Le raisonnement est étayé par de nombreux exemples, dont certains repris de cas portés devant les Conseils de Prud'hommes, qui sont anonymisés (procédé classique en sociologie du travail), car souvent pendants en Cour d'Appel ou en Cour de Cassation. Cette perception est réarticulée avec des éléments présentés lors des journées JIST.

Après avoir brièvement présenté le contexte mouvant du travail, et souligné le rôle ambigu de l'idéologie du management, je tente de montrer en quoi l'hyper flexibilisation actuelle fragilise le travail, et comment ce phénomène est soutenu par la déconstruction progressive du droit du travail (Joxe, 2014). Malgré leur stigmatisation permanente, les syndicalistes de terrain restent, avec d'autres acteurs également salariés protégés, les principaux contre-pouvoirs aux « lois » des marchés financiers. C'est alors que les chercheurs continuent à penser le travail, que ce soit dans la sphère académique, ou dans d'autres lieux comme l'entreprise ou les bureaux d'étude. La montée de l'injonction au secret des affaires vient entraver ces démarches de connaissance.

Mon propos se situe lui-même aux marges. En effet, longtemps chercheuse en sociologie du travail, travaillant hors de la sphère académique dans une direction de la recherche d'une industrie de process, je me suis impliquée depuis 2008 dans le droit du travail et j'exerce comme juge des Prud'hommes - magistrate non professionnelle - élue dans un département de la première couronne autour de Paris. C'est donc de ce

1. Texte écrit à partir de la conférence prononcée lors des Journées Internationales de Sociologie du Travail, organisées à l'Université de Lille 1 en 2014 « La sociologie du travail pour penser le Monde » lors de la table ronde conclusive : Aux frontières de la sociologie du travail.

2. Hélène Y. Meynaud est chercheuse associée de l'équipe « Genre, Travail et Mobilités » du laboratoire CRESPPA du CNRS, et Juge des Prud'hommes.

double point de vue de marginale présumée que je souhaite aborder cette réflexion portant sur la situation du travail aux marges en questionnant cette marginalité présumée.

I – Contexte du travail en France (et ailleurs)

On observe la destruction pas à pas de l'emploi industriel, le démantèlement de l'Etat (Supiot, 2013) garant de l'intérêt général, de sa fonction publique (dont l'emploi est majoritairement féminin) et de ses services publics, au profit d'emplois délocalisés, associatifs, d'auto-entrepreneurs, précaires et/ou sous-traités, détachés d'autre pays, ou carrément clandestins (environ 400 000 sans-papiers en France). La multiplicité de ces statuts empêche la cohésion des équipes et rend les individus très vulnérables. Cela évoque les coiffeurs-auto-entrepreneurs qui louent un fauteuil à l'heure dans un salon de coiffure, ou celles sans-papiers du boulevard de Strasbourg à Paris, travaillant dans des conditions moyenâgeuses.

Sylvie Célerier, Alberto Riesco et Pierre Rolle (Célerier et al, 2014) comparent le travail indépendant en France et en Espagne. Selon eux et elle, ces Etats ont rendu ce régime plus attirant en le dotant de quelques-uns des droits réservés auparavant aux salariés. Ils notent que « *Ce stimulus rencontre la volonté des employeurs individuels qui cherchent à s'épargner les contributions sur les salaires qu'exigent les assurances sociales en favorisant la mise à leur compte des travailleurs* ».

Cette hypothèse d'un monde harmonieux où l'intérêt des uns rencontre celui des autres est-elle conforme à la réalité? Ou bien l'existence de ces statuts n'est-elle pas le produit d'une stratégie réfléchie et raisonnée au quotidien par les penseurs et les juristes des organisations patronales? Peut-on construire un raisonnement in abstracto du contexte politico-économique ?

La baisse des salaires se poursuit, culminant dans les emplois quasi gratuits de stagiaires, par exemple depuis que l'université et les autres établissements scolaires fournissent (et se fournissent³) en personnels hyper-qualifiés au rabais. Le travail gratuit est désormais négocié dans des conventions collectives comme devenant structurel, plusieurs heures par mois⁴, ainsi que le renoncement au paiement des heures supplémentaires (susitant la grève dans les établissements Buffalo Grill en mai 2014), situation déjà de fait dans ce qui reste de la fonction publique hospitalière.

Les Banques et les actionnaires investissent dans les pays à très bas salaires et à faibles coûts de sécurité et d'environnement, puis ferment les entreprises « syndiquées » rentables, parce qu'elles font concurrence à leurs investissements décentralisés, là où la main d'œuvre est encore plus flexible et bon marché. Airbus, par exemple, construit aux Etats-Unis en Alabama, Etat réputé « non syndiqué », à l'instar de nombreuses industries états-uniennes démenagées du nord au sud pour éliminer les syndicats. Autre exemple, Seita, entreprise publique à statut, privatisée en 1995,

3. A l'IUT de Saint-Denis (en Seine-Saint-Denis) le chef du Département Techniques commerciales, a été destitué au mois d'avril 2014. Au total, il aurait changé 60 des 120 vacataires habituels, certains remplacés par des proches. 4.800 heures seraient concernées, pour un coût de 200.000 euros. Selon l'UGICT-CGT et Sauvons La Recherche, Il y aurait 50 000 vacataires de ce type dans les Universités et la recherche en France.

4. Par exemple, aux chantiers navals STX de Saint-Nazaire en janvier 2014, la direction tente d'imposer 20 minutes de travail gratuit pas jour. Il faudra une qu'une grève soit organisée à l'appel de FO et la CGT pour que l'entreprise retire cette modalité de (non) salaire de ses propositions.

vendue en 1999 et associée à l'espagnol Tabacalera est devenue ALTADIS jusqu'en 2008, puis elle est rachetée par Imperial Tobacco. Industrie rentable, qui va être fermée en 2014 pour être délocalisée en Pologne, dans le seul but d'augmenter le profit des actionnaires.

Après de tels processus, des salariés, parfois hagards, déstabilisés, viennent demander leurs droits au Prud'hommes, nous y reviendrons infra. Pour éviter de « payer » les indemnités des licenciements économiques, l'entreprise les « transforme » individuellement en « insuffisant professionnel » afin de les sortir des effectifs (Meynaud, 2012). Le dernier accord national interprofessionnel (ANI) prive un salarié qui refuse la modification de son contrat de travail du statut de licencié économique (et des indemnités afférentes). Il est alors licencié pour « motif personnel », c'est-à-dire « avec cause réelle et sérieuse ». Un contrat de travail, quel contrat ?

En France, par pans entiers, des secteurs d'emplois moins ou non rapidement délocalisables de l'entreprise sont externalisés, maintenance par-ci, nettoyage par-là. Les ouvriers et les ouvrières sortent de l'entreprise dite « mère » les premiers, puis les employé.e.s. On met simultanément les clients au travail avec les automates pour remplacer les employés (Dujarier, 2014). Puis « l'externalisation » atteint les cadres, par exemple les informaticiens sont regroupés par dizaine de milliers dans des *sociétés de services en ingénierie informatique (SSII)*. Autre exemple, dans un premier temps, on externalise les chargés de Ressources Humaines en contrat précaire et/ou on sous-traite leurs fonctions (recrutement, paie, gestion des effectifs, etc.). Puis on place les Ressources Humaines dans une autre entreprise ad hoc, éventuellement que l'on crée dans un autre pays, par exemple en Suisse (cas très nombreux, comme LVMH, RENAULT). Et cette entreprise se présente comme non responsable de jure de ce que fait l'autre, même si de facto elle l'est, et que de surcroît elles appartiennent toutes deux au même groupe. Et l'employeur de plaider devant les juges qu'un autre droit du travail que le droit français s'applique au salarié qui travaille en France (employeur qui par ailleurs ne paiera pas de charge sociale en France, salarié qui ne paiera pas d'impôt en France).

2 – Le management contre l'entreprise

Autre effet, le résultat final de ce type de management est la disparition de l'entreprise (surtout publique) à force d'amaigrissement managérial. Les 75 établissements hospitaliers de la Générale de santé (société à capital italien), groupe privé qui a été, entre autre, construit en lieu et place des lits fermés à l'AP-HP (Assistance Publique-Hôpitaux de Paris) ont été rachetés par le groupe australien Ramsay HEALTHCARE⁵ épaulé par le Crédit Agricole Assurances (qui assume 43% de l'opération) qui a déjà acquis ses 30 cliniques psychiatriques. Les arguments utilisés pour cet achat sont un miroir inversé de ceux utilisés pour stigmatiser l'hôpital public. Selon Jean-Baptiste Jacquin, Ramsay n'a été refroidi ni par les coûts de travail ni par la réglementation que d'aucuns jugent étouffante en France (Jacquin, 2014 :5). Le groupe australien Ramsay HEALTHCARE fait de la

5. C'est acheté pour 1,5 milliards d'euros si on compte la dette. Ramsay possède 30 cliniques psychiatriques et des hôpitaux faisant travailler plus de 20000 salariés.

France son plus grand marché. Christopher Rex, président-directeur-général du Groupe explique que « *le système de santé français est excellent et stable (...) c'est l'Assurance-maladie qui en finance l'essentiel* » (Jacquin, 2014 : 6), « les prix des soins sont plus bas en France (...) c'est une donnée de [notre] développement ici ».

Pour Christopher Rex, la croissance démographique et le vieillissement de la population sont les deux tendances à long terme qui valident sa stratégie, « *La rentabilité d'exploitation de Ramsay atteint 15%, là où la Générale de Santé plafonne à 12%* ». Si ce projet se concrétise dans sa totalité, Ramsay HEALTHCARE deviendra le premier opérateur privé de santé en France avec 226 établissements et plus de 25800 lits et places⁶. La part du privé devient majoritaire dans l'offre de soins et dépasse déjà 50% en chirurgie.

Le rachat par endettement sur les fonds propres de l'entreprise achevée (les rachats par L.B.O., *leveraged buy-out*), permet la déconstruction des entreprises. Les financiers acheteurs vendent les parties les plus rentables des entreprises, vendent le patrimoine, puis revendent ce qui reste de l'entreprise avec ses salariés à une structure dédiée, qui sera bientôt en faillite et enfin licenciera les personnels pour « motif économique ». Tout ceci est une partie des facteurs qui expliquent de surcroît que l'argent dépensé en prospective et R&D ou en investissement productif ne cesse de diminuer⁷.

Par exemple, une entreprise de 25 chercheurs, industrie de pointe du micro process, est rachetée par une entreprise états-unienne dont 80% des gains résultent de la vente des brevets et logiciels conçus par les chercheurs français. Les brevets sont transférés aux Etats-Unis sans contrepartie financière. L'entreprise française est alors déclarée en faillite puisqu'elle n'a plus aucun revenu et les salaires des chercheurs sont décrits comme du mécénat d'emplois impossible à poursuivre. Les ordinateurs sont emmenés par l'entreprise états-unienne. Les chercheurs sont licenciés pour motif économique car l'entreprise états-unienne se déclare momentanément également en difficulté économique (compétitivité qui s'apprécie à l'échelle du groupe). En fait, les brevets et logiciels sont désormais commercialisés par une de ses filiales domiciliée dans un autre pays européen. Et voilà 25 chercheurs confirmés, avec une moyenne d'ancienneté de travail en moyenne de 25 ans, sur le carreau, dépossédés, et le savoir-faire rentable envolé.

Quant aux entreprises elles se décernent des brevets d'éthique, des labels de qualité, de bonne gouvernance en matière de discrimination (égalité professionnelle, origine géographique) sur des critères qui sont largement déconstruits (Meynaud, 2010 A) mais qui servent leur image de marque, leur cotation en bourse et le récit qu'elles diffusent d'elle-même.

Avec Mathieu Bellahsen (2014), on soulignera que « *Le travail de la langue est important pour disposer de nouvelles fictions sur l'homme et le monde. Tout le champ sémantique déployé vise à identifier l'ensemble des espaces humains à une entreprise le plaçant dans le champ de la concurrence.* »

6. www.ramsayhealth.com.au

7. PSA annonce qu'elle doit fermer des usines en France. Est-ce à cause du droit du travail et de la protection sociale des salariés ? Le journal Le Monde du 20 février 2014 explique que le groupe dont la perte nette est de 2,3 milliards d'euros, a provisionné un milliard d'euros pour ses opérations défailtantes en Amérique Latine et en Russie et la chute de la monnaie de ces régions. Et que la dette a gonflé d'un milliard d'euros. Et plus loin que PSA « a une nouvelle fois serré les coûts de production et de recherche et développement ».

3 – Fragilisation du travail

Les marchands de main d'œuvre, SSII (*société de services en ingénierie informatique*) et autres agences de vente de main d'œuvre « manager » les personnes en inter-contrats, période où les commerciaux de la SSII n'arrivent pas à vendre le savoir-faire d'un.e ingénieur.e à une entreprise cliente, et continuent à payer son salaire « à blanc ». Certaines licencient alors leur salarié en l'accusant de *faute grave*, ce qui est privatif des indemnités de licenciement. Après un long procès prudhommal, la personne obtiendra à peu près ce qu'elle aurait eu lors d'un licenciement normal. Mais combien parmi ces informaticiens osent tenter une action juridique⁸ ? Ces entreprises ne sont que très rarement condamnées pour prêt illicite de main d'œuvre.

Autre exemple, la fabrication/réalisation d'une des émissions phares de la télévision privée est sous-traitée à une société de 400 personnes dont seuls les quelques cadres dirigeants sont en CDI et les 390 autres employés en CDD U (contrat à durée déterminée d'usage). Chaque salarié va cumuler pendant des dizaines d'années, des centaines de mini contrats (de sept heures, de deux jours), jusqu'au moment où la personne sera considérée comme *insuffisante professionnellement*, que la technologie aura évolué... ou simplement elle ne sera plus appelé.e car commençant à demander une stabilisation de ses prestations. En fait, la grande télévision se fragmente *de jure*, et crée souvent une entreprise pour chaque émission.

Le découpage des entreprises, leur mise en confettis, n'est souvent qu'apparente. Elle sert à échapper aux contraintes sociales et fiscales, puisque bien des tPME et PME appartiennent à des grands groupes nationaux ou multinationaux dont les structures sont opaques, Gérard Filoche avance le chiffre de 85% (Filoche, 2014), et qu'il faut arriver à les « mettre dans la cause » lorsque procès il y a.

C'est là un des multiples moyens de déroger au droit du travail et de maintenir les individus dans une précarité déstabilisante. Des salariés demandent leur régularisation en CDI aux Prud'hommes, qu'ils soient pigistes dans le journalisme, titulaires de multiples CDD d'usage dans l'audiovisuel, mandataires pour les assurances, auto entrepreneurs, en contrat de mission, etc.

Les marges et la gestion des marges atteignent jusqu'au sommet du centre. Les cadres, jusqu'aux cadres dirigeants, sont licenciés pour insuffisance professionnelle dès qu'ils prennent un peu d'âge, commencent à revendiquer, ou n'appliquent pas les consignes drastiques des multinationales, deviennent par trop critiques, sont considérés comme trop chers, doivent être remplacés par des cadres de pays devenus majoritaires par l'achat d'actions, sans parler des licenciements boursiers dont le seul but est d'élever le cours de l'action.

Le report du travail en CDI ou exercé par des fonctionnaires vers des précaires ou des stagiaires dans des structures privées, permet aux inter-

8. Une réforme est envisagée qui ferait que les gains, dans certaines limites (six mois d'indemnité), seraient reversés à Pôle Emploi, et considérés comme prolongeant le délai de carence. Selon le Syndicat des Avocats de France (SAF) : « Ce nouveau différé d'indemnisation par Pôle Emploi aura pour effet de dissuader les salariés de faire usage de ce qui est un droit essentiel : saisir le Conseil de Prud'hommes lorsqu'ils ont fait l'objet d'un licenciement injustifié ».

médiaires, les marchands de main d'œuvre, de prélever leur large dîme au passage, tout cela au nom de la saine gestion et du dégraissage des mam-mouths... Pour l'entreprise, le coût de la sous-traitance est plus élevé, mais garantit les profits et la paix sociale.

4 – Déconstruction du droit du travail

Le droit du travail est pointé comme étant le responsable de la montée du chômage. Après la réduction du tiers des Conseils de Prud'hommes et des TASS en 2008 et la baisse des moyens de fonctionnement de ces institutions en personnels et en dotations ; après le vote de l'Accord National Interprofessionnel ratifié par la moitié des syndicats et le MEDEF en 2013 (dissensus au nom d'un consensus ...) qui, entre autre, amoindrit le droit des salariés à contester des plans de licenciement en réduisant drastiquement les délais du recours à une expertise contradictoire, ainsi que la durée de la prescription pour faire valoir ses droits, jusqu'où va-t-on aller ? Cette loi sur la sécurisation négociée, suivant des compromis de part et d'autre, est ensuite attaquée sur de nombreux points par une centaine de députés de l'UMP devant le Conseil Constitutionnel avant sa promulgation. L'impact des mesures adoptées est aléatoire car il dépendra de la façon dont elles seront mises en œuvre, la plupart des nouveaux droits des salariés nécessitant l'engagement de négociations ultérieures. D'autres mesures seront ensuite remises en question ou atténuées une par une, comme l'obligation de 24 heures de travail hebdomadaire présenté comme une mesure majeure en faveur du travail des femmes, mais qui souffre de nombreuses dérogations possibles. Les concessions des syndicats signataires, elles, demeurant, c'était donc un marché de dupes ?

Le nouveau Ministre du travail annonce en mai 2014 un gel des droits sociaux. Les « seuils sociaux » seraient suspendus, c'est-à-dire l'obligation de mise en place d'un Comité d'Etablissement au-delà de 50 salariés, et l'élection d'un Délégué du Personnel au-delà de 10 salariés. Et il rajoute « *Si cela crée de l'emploi tant mieux, sinon on va remettre les seuils en vigueur* ». Les syndicats, leurs structures organisationnelles, le Code du Travail sont pointés comme les principaux freins à l'emploi, les patrons hésitant à dépasser le seuil des 50 salariés à cause de la mise en place obligatoire d'institutions représentatives du personnel (IRP). Les mêmes vanteront la concertation patrons/salariés dans les pays nordiques, mais se refuseront à envisager l'apport positif de maintien du travail qu'exercent les Comités d'Entreprise. Sans délégué du personnel dans une petite entreprise, protégé (relativement) par son statut d'élu, qui ira défendre les salariés, qui les accompagnera lors des entretiens de licenciement, qui veillera à l'application des normes de sécurité, qui osera témoigner contre l'employeur, etc. ?

Malgré l'échec du dialogue social autour du projet conjoint du MEDEF et de la CFDT pour fusionner les Institutions Représentatives du Personnel (DP/CE/CHSCT), le gouvernement reprend cette proposition dans sa *Loi Travail* présentée à la discussion en février 2015. Un

des premiers effets d'une telle disposition serait de diminuer drastiquement le nombre de salariés protégés dans les entreprises. C'est déjà en cours puisque les médecins du travail sont maintenant souvent remplacés par des officines privées extérieures à l'entreprise. Là encore, les témoins gênants sont écartés.

L'autre moyen puissant de déroger au droit du travail est l'utilisation des ruptures conventionnelles, qui après un très léger reflux en 2011 (-0,1%) redémarrent, on en compte plus de 320 000 pour la seule année 2014.

On peut s'étonner du peu de réflexion publique et de mouvements de mobilisation sur le déni de droits pour les personnes travaillant dans le secteur public comme non titulaires. Si on leur appliquait les règles du droit privé, la relation de travail de centaines de milliers de personnes serait instantanément requalifiée en contrat à durée indéterminée (CDI) avec des indemnités pour discrimination salariale et pertes de chances de carrière et de retraite. Isabel Georges (2014) écrit que « L'Etat pervertit la notion de droit même ».

A l'heure où le Qatar découvre le contrat de travail, nous sommes en pleine régression. Un contrat de travail –antérieurement réputé intangible– pourra désormais être modifié au nom de la compétitivité. L'anomie (re)devient la norme, comme le démontre magistralement Noëlle Burgi (Burgi, 2014). Elle explique comment l'appartenance à un collectif, à une société est suscitée par un faisceau de droits, qui sont la base d'une démocratie citoyenne. Ce que Christian Laval et Pierre Dardot (2014) nomment le *commun*, ce qui est partagé par tous, comme un jardin public ouvert sans restriction aucune, par opposition à certains jardins publics londoniens, désormais privatisés, et dont seul les riverains ont la clé... et l'usage.

9. Hors de l'entreprise, les syndicalistes ont des mandats d'administrateurs des CAF, de la CPAM, des OPH, des Mutuelles, d'assesseurs au TASS, de conseillers du salarié, de défenseur syndical, de juges des Conseil de Prud'homme, de membres des Conseils Economiques et Sociaux, etc.

10. Les élections des Conseillers Prud'hommes au suffrage départemental des travailleurs et des privés d'emploi ont été supprimées en novembre 2014, c'était pourtant la seule élection française où les étrangers avaient le droit de vote depuis plus d'un siècle.

11. Le projet de loi dit Macron est un concentré des projets les plus anciens du MEDEF dont désormais quelques 200 articles vont de la suppression du délit d'entrave, au dessaisissement des juges Prud'hommes, le contrat de travail relevant désormais du droit civil, en passant par « l'ouverture à la concurrence » des métiers de la justice, jusqu'au remplacement des trains Ter par des autobus, la privatisation du GIAT de divers aéroports. Le grand public en méconnaît les nombreuses dispositions. Après analyse, on peut constater que c'est une loi de privatisation générale, bien au-delà de la seule justice du travail.

5 – Le syndicalisme, un travail ?

Un des angles morts de la sociologie du travail a longtemps été l'analyse du travail des syndicalistes. Qui sont-ils et elles, combien, où, dans quel mandats (Lhuillier, Meynaud, 2014 : 7-11)⁹, pour faire quoi, combien d'heures, permanents ou militants occasionnels, quels risques, quelles souffrances au travail ? Pour certains mandats, les organisations syndicales ne savent pas elles-mêmes, évaluer leur nombre. Xavier Dunezat (2014) tente d'appréhender le travail du militantisme. Pour « faire tenir » les Conseils de Prud'hommes, environ 7000 syndicalistes continuent à travailler malgré un mandat prolongé de cinq à neuf ans, sans élection nouvelle¹⁰, et une attaque permanente sur leur existence, leurs pouvoirs et leur compétence¹¹.

Quelle reconnaissance, quel statut et/ou protection pour ces syndicalistes ? Leur protection juridique, en tant que salariés protégés, n'empêche pas chaque année que plus de 10000 d'entre eux soient licenciés avec l'aval du Ministère du Travail¹². Leur statut dans le travail est triplement

subordonné à l'entreprise qui les paie, à l'organisation syndicale qui les choisit comme candidat et aux militants qui les élisent. Dans les médias, hors quelques journaux indépendants, le statut de héros est réservé au jeune créateur de richesses dans son auto-entreprise innovante sur internet, allant jusqu'à trouver génial la réinvention des pousse-pousse asiatiques à Paris, jouissance de voir pédaler l'esclave...

Or le syndicalisme ne fait pas que représenter les salariés, il est le garant de la légalité en entreprise.

Et la situation sociale des entreprises est contestée de diverses manières. La part de la souffrance dans les actes extrêmes est examinée par les Tribunaux des Affaires de la Sécurité Sociale (TASS). Ils sont chargés d'établir le lien entre les modalités dégradées de l'exercice du travail et le suicide. Le premier jugement de reconnaissance de ce lien a concerné en 2011 l'entreprise RENAULT¹³. Cinquante-neuf autres procès pour suicide à France-Télécom sont à venir. Lorsque le jugement du TASS est intervenu, les ayants droits peuvent faire appel à un Conseil de Prud'homme pour obtenir les indemnités afférentes au contrat de travail.

Néanmoins, les remises en cause des possibilités d'intervenir dans le monde du travail et de créer des connaissances touchent ces acteurs: par exemple la mise en cause de médecins du travail¹⁴ devant l'ordre des Médecins, dont les témoignages qui attestent que la dépression d'un salarié est en réaction à sa situation de travail, sont présentés dans des procès prudhommaux ou au TASS. C'est dans le même esprit que le gouvernement a entrepris la réorganisation des prérogatives des Inspecteurs du travail¹⁵. Plus récemment est créé l'injonction au comportement sous contrôle des juges des Prud'hommes tels que développés dans le projet de loi dite Macron¹⁶.

L'importation de l'idéologie du management dans les organisations coopératives et syndicales accentue elle ce phénomène? Dominique Mihade constate que « *Certains discours et plusieurs tendances contradictoires font ou voudraient faire de l'acteur syndical un interlocuteur « responsable », cogestionnaire des entreprises et des administrations. Cette velléité est d'autant plus « tentante » que les syndicats sont confrontés à l'exigence de retrouver leur légitimité, sous l'effet à la fois de la perte des effectifs salariés et la pratique du discours néolibéral et de ses pratiques gestionnaires* ». (Mihade, 2014)?

Un syndicat peut-il être « géré » avec les outils du management sans effet normalisateur sur le comportement des syndicalistes ?

6 – L'essaimage de la sociologie du travail

En France, la sociologie du travail est traversée par des courants divers et des débats importants. Dans la foulée de la montée en puissance du réformisme syndical et de la social-démocratie, une part de la sociologie du travail s'est imaginée dans une troisième voie, plus économiste, entre socio-

12. Cf. les travaux pré-curseurs de Rachel Spire (2006), puis ceux de Nicole Maggi-Germain (2006), et ensuite ceux de François Clerc et Louis-Marie Barnier (2014).

13. Jugement de la Cour d'Appel de Versailles du 19 mai 2011, S.A. Renault contre Mme X, la CPAM de Nanterre et la Mission de Contrôle et d'Audit des organismes de Sécurité Sociale. Ce jugement a été obtenu, entre autre, grâce à l'immense travail des avocats du travail, en l'occurrence Rachel Saada.

14. Premier d'une longue série, Dominique Huez, médecin du travail de la Centrale Nucléaire de Chinon, a été poursuivi par ORYS, sous-traitant d'EDF, et traduit devant la chambre disciplinaire du Conseil de l'ordre des médecins d'Indre et Loire pour avoir établi un lien entre la pathologie psychique d'un salarié et son travail. Il a fait appel, par principe, de sa condamnation à un aversissement et 35 euros d'amende.

15. Gérard Filoche, inspecteur du travail, a subi huit ans d'acharnement judiciaire dont il est sorti indemne de toute condamnation. Cf. <http://www.filoche.net/>

16. Le projet de loi Macron propose dans un nouvel article L. 1421-2, de créer des obligations déontologiques auxquelles les conseillers prud'hommes seraient tenus : « indépendance, impartialité, dignité ». Cet article disposerait que les conseillers prud'hommes

logie dite critique et sociologie dite conservatrice/accompagnatrice. Ces trois composantes coexistent toujours, avec bien d'autres, mais l'urgence créée par la situation de déstabilisation structurelle du monde du travail tend à modifier à nouveau leur puissance respective, ce qui est attesté par la diversité des communications présentées lors des journées internationales de sociologie du travail par des chercheur.e.s issues de champs disciplinaires très variés : historiens, psychologues, politologues, etc.

En effet, la sociologie du travail a essaimé dans d'autres disciplines. En témoignent également d'autres recherches comme celles des psychiatres et psychanalystes qui constatent, à l'instar de Francilène Marie de Melo e Sivadu (2011) que dans l'analyse des rémissions du cancer du sein, il faut envisager la centralité du travail dans la conquête et la reconquête de la santé.

Dans les *Cahiers du Genre*, Sharmila Rudrappa (2014) nous montre comment comprendre les ateliers d'assemblage de la fabrication des bébés en Inde : sperme occidental, ovocytes de pays « blancs », et femmes indiennes en internat neuf mois, puis césarisées pour l'hygiène, travailleuses qui, malgré ces conditions drastiques, trouvent une légitimité sociale dans leur famille par ce travail et sa rémunération. Ces femmes ont un travail, des conditions d'hygiène et de sécurité (internat forcé, césarienne obligatoire, apprentissage psychologique pour se séparer de l'enfant.s à venir etc.), un règlement intérieur, etc.

« s'abstiennent, notamment, de tout acte ou comportement public incompatible avec la réserve que leur imposent leurs fonctions » et que, conformément à la formule qu'ils prononcent le jour de leur installation, « ils sont tenus au secret des délibérations », avant de conclure sur le caractère illicite que serait susceptible de recouvrir toute grève d'audience.

Or les juges ne sont pas fonctionnaires, ils ne sont pas plus salariés du Ministère de la Justice, ils touchent une indemnité de sept euros de l'heure lorsqu'ils accomplissent des tâches en dehors de leur temps de travail. Ils sont par ailleurs élus sur des listes du MEDEF ou d'autres organisations patronales, et sur listes syndicales. Il n'y a donc aucun lien de subordination, et le juge assermenté est indépendant. Les juges ont souvent d'autres mandats et seraient alors entravés dans l'exercice de leurs responsabilités.

Il est pourtant de coutume centenaire de penser que c'est la confrontation, le dialogue entre les quatre juges prud'hommaux (deux patronaux, deux syndicaux) qui fait l'impartialité.

Que dire des assistant.e.s sexuel.le.s pour handicapé.e.s en Suisse qui, raisonnant en terme d'hygiène et se nimbant d'éthique, s'affirment très loin de la prostitution et des travailleurs du sexe (Brasseur, 2014). L'organisme qui compile les statistiques italiennes ISTAT intègre désormais dans le PIB les revenus de la prostitution, de la drogue et le produit de la contrebande d'alcool et de tabac qui comptent pour 10% du PIB (Roger, 2014 : 4).

Qu'est-ce que travailler aujourd'hui ? La sociologie du travail est de plus en plus nécessaire et sollicitée pour comprendre ces situations nouvelles. Deux nouvelles revues (*Revue les Mondes du Travail*, *Nouvelle Revue du Travail*) viennent d'ailleurs renouveler largement l'approche de la vénérable revue *Sociologie du Travail*.

7 – Et dans ce contexte, la sociologie du travail néanmoins interdite de lumière

En entreprise, nous avons constaté dans notre pratique quotidienne de salariée et au travers du réseau des sociologues d'entreprise RESEO (Benedetto-Meyer et Cihuelo, 2014) que nous avons subi des interdictions de penser le travail en termes de sociologie du travail, en d'autres termes d'analyser l'effet structurel de l'organisation, des rapports sociaux qu'elle génère, de l'idéologie et des méthodes de management sur le travail et la vie des salariés et de l'entreprise, des rapports sociaux entre les

catégories de personnels. L'idée de procéder à des recherches sur le travail était déjà considérée comme superflue. Certains sociologues d'entreprise se sont même vu interdire d'utiliser des verbatim pour illustrer leurs rapports de recherche (Meynaud, 2010 B). Il faut alors procéder à des acrobaties pour analyser correctement, par exemple, la relation clientèle, ou le service civique comme travail. C'est dire si le simple fait de raisonner en ces termes peut apparaître iconoclaste dans le contexte contemporain. Par ailleurs, le savoir créé par les sciences sociales devenant un avantage concurrentiel à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, le secret des recherches s'impose de manière de plus en plus hermétique.

L'autre mode de mise en danger de la sociologie en général et de la sociologie du travail en particulier, est le nombre de poste mis au concours pour des enseignants-chercheurs de la discipline qui ne cesse de décroître année après année, alors que montent les nombres de postes en gestion, communication et en études cognitives.

Autre exemple, en réponse au phénomène massif de la souffrance au travail et des suicides mis en acte dans le lieu de travail, les théoriciens des Ressources Humaines ont inventé les risques psycho-sociaux, qui permettent de travailler sur l'écoute psychologique des individus, bien entendu fragiles. Ces derniers se voient attribuer une carte sur la modèle de la carte vitale, qui permet d'appeler un centre d'écoute. Il est alors « inadéquat » de penser qu'ils sont fragilisés par l'organisation du travail car cela heurterait le « storytelling » (Salmon, 2008), la belle histoire de l'entreprise bonne, ce que démontre Xenophon Vaxevanoglou¹⁷ dans sa recherche récente sur le secteur bancaire.

Prendre en compte ces acteurs permet d'élargir la réflexion sur ce qui était classiquement considéré comme le monde du travail. On peut ajouter à cet ensemble d'autres professions : non seulement les chercheurs¹⁸, mais aussi les consultants et autres lanceurs d'alerte qui analysent en permanence l'univers du travail.

Conclusion

On peut d'abord conclure que les modes de travail appréhendés comme marginaux sont devenus la norme, qu'ils sont en train de devenir le centre au lieu d'être périphériques. Les intermittents sont la Culture, les enseignants hors-statut sont l'Université, etc... Et ensuite affirmer que l'offensive idéologique et légale est puissante et qu'elle tend à permettre d'aggraver les situations que nous avons décrites.

Au moment où les salaires sont rabaisés au nom de l'« abaissement des coûts du travail », où les retraites sont « gelées », on observe la poursuite de la restauration des privilèges en la personne de nouveaux aristocrates¹⁹. Ce patronat des multinationales ou des fonds souverains doit trouver anachronique de se voir en France condamné par un juge par ailleurs syndicaliste, ouvrier, cariste, conductrice de bus etc... La régres-

17. Enquête scientifique sur les risques psycho-sociaux (RPS) auxquels sont soumis les employés de banque, commandée par le syndicat National de la Banque (SNB / CFE-CGC), et à laquelle ont répondu plus de 5.700 employés. Etude dirigée par Xénophon Vaxevanoglou, ergonomiste et psychologue du travail, enseignant à l'Université Droit et Santé de Lille 2.

18. Alain Garrigou, professeur en sciences politiques, est mis en examen pour une deuxième fois pour ses réflexions sur les usages des sondages. http://www.observatoire-des-sondages.org/_Alain-Garrigou_.html.

19. Par exemple, « En contrepartie des avantages auxquels il a renoncé en quittant son précédent employeur » le nouveau PDG de SANOFI va toucher un bonus d'arrivée de 4 millions d'euros en deux versements, en plus de son salaire. Sa rémunération fixe annuelle brute sera de 1,2 million d'euros, une rémunération variable « cible » de 150 % de la rémunération annuelle fixe et susceptible d'atteindre 250 % de celle-ci, ainsi qu'une rémunération en actions qui consistera en une attribution annuelle de 220 000 options de souscription d'actions et de 45 000 actions de performance.

sion majeure de la protection du travail se poursuit donc avec l'objectif implicite d'éliminer tout contre-pouvoir.

L'effet de ces désorganisations sociales et de l'accentuation de rapports sociaux très inégalitaires, la paupérisation qui s'étend à des couches sociales de plus en plus larges, l'anomie à laquelle sont soumis les plus défavorisés, la règle absolue du « deux poids, deux mesures » éloigne les citoyens de la construction de la démocratie (Salmon, 2013). L'abstention électorale massive des classes populaires²⁰ peut être analysée comme le rejet des situations de vie et de travail qui leurs sont appliquées.

On peut se demander si la recherche effrénée de territoires nouveaux pour continuer à bénéficier de très bas salaires et de conditions moyennageuses de travail se heurtera au processus de syndicalisation en Chine, en Asie et ailleurs dans le Monde, et considérer que d'autres modes de regroupement et de contre-pouvoirs continueront à exister (Forum Social, réseaux, etc) et à opérer dans le champ social.

En ces temps complexes, le rôle de la sociologie du travail demeure considérable afin de comprendre les logiques et les implications sociales des multiples réformes adoptées qui impactent le monde du travail.

20. Aux élections européennes de 2014, l'abstention a été massive, mais se répartit différemment selon les milieux sociaux. Selon l'enquête de RTL.fr et d'après le sondage Ipsos-Steria (22 au 24 mai, 11156 personnes interrogées, 5635 votants) « 70% des électeurs appartenant à des foyers gagnant moins de 20.000 euros de revenu annuel brut se sont abstenus (contre 57% pour l'ensemble des personnes interrogées). 69% des chômeurs, 68% des employés et 65% des ouvriers ne se sont pas rendus aux urnes contre 53% des cadres supérieurs selon le même sondage. Une autre étude Opinion Way observe la même tendance avec le choix de l'abstention pour 71% des personnes vivant dans un foyer avec un revenu mensuel de moins de 999 euros et 65% pour des revenus entre 1.000 et 1.999 euros, mais seulement 43% pour ceux qui bénéficient de 3.500 euros et plus. 71% des employés et 65% des ouvriers ont renoncé à voter selon cette étude, contre 50% des cadres supérieurs. » Certains quartiers de Seine Saint-Denis se sont abstenus massivement : 71,5% à Clichy-sous-Bois, 71,4% à Stains. En 2014, trois élections législatives partielles atteignent un taux d'abstention massif (68% dans la 3e circonscription de Haute-Garonne ; 76,21 dans la 21e circonscription du Nord ; 72,85% dans la 3e circonscription de l'Aube), sans compter les blancs et nuls.

BIBLIOGRAPHIE

- Barnier L.M. et Clerc F. (2014) « Egalité, équité, reconnaissance, démarches de valorisation du travail syndical. » in Lhuillier D. et Meynaud H.Y. (dir.) Dossier *Le Travail Syndical*, n°18 de la Nouvelle Revue de Psychosociologie
- Bellahsen M. (2014) *La santé mentale. Vers un bonheur sous contrôle*. Editions La Fabrique.
- Benedetto-Meyer M. et Cihuelo J. (2014) « Petite histoire d'un réseau de sociologues en entreprise aux marges et à la marge de l'organisation : un révélateur des transformations de la place des SHS en entreprise », Communication aux Journées du JIST 2014.
- Burgi N. (2014) « Societies without citizens. The anomic impacts of labor markets restructuring and the erosion of social rights in Europe. » *European Journal of Social Theory*, 1-17.
- Brasseur P. (2014), « L'assistance sexuelle aux personnes en situation de handicap : entre illégalité et métier du care. Essai d'une comparaison internationale ». Communication aux JIST 2014.
- Célerier S., Riesco A. et Rolle P. « La subordination fait-elle le travailleur ? Les équivoques du travail indépendant espagnol et français. » Communication au colloque du JIST-2014.
- Chaignon A. (25 juin 2014) « Quand la sécu finance les cliniques privées ». Journal L'Humanité.
- Dardot C., Laval C. (2014) *Communs : essai sur la révolution au XXI siècle*. Editions La Découverte.
- Dujarier M.A. [2008] (2014, réédition) *Le travail du consommateur : de Mc DO à eBay. Comment nous coproduisons ce que nous achetons*. Editions La Découverte.
- Dunezat X. (2014) « Le travail militant : entre visibilité et invisibilité ». Communication aux JIST 2014.
- Filoché G. avec Abauzit R. (2014) *Comment résister à la démolition du droit du travail*, Editions Le Vent se lève.
- Georges I., « La place de l'informalité et les modalités de l'action publique. Le travail du care au Brésil. » Communication aux JIST 2014.
- Jacquin J.B. (12 juin 2014) « La Générale de Santé passe sous contrôle australien pour 945 millions d'euros. », *Journal Le Monde*, page 5.

Jacquin J.B. (9 juillet 2014) « Pourquoi Ramsay fait une razzia sur les cliniques françaises », *Journal Le Monde*, page 6.

Joxe P. (2014) *Soif de justice. Au secours des juridictions sociales*. Editions Fayard.

Lhuilier D. et Meynaud H.Y. (dir). « L'actualité du travail syndical » in Dossier *Le Travail Syndical*, n°18 de la Nouvelle Revue de Psychosociologie, pp. 7 à 11.

Maggi Germain N. (2006) « Le licenciement des salariés protégés : processus et enjeux ». *Droit et Société*, n°62

Melo i Sivadou F.M. (2011) « Pour une nouvelle clinique. Le retour de la clinique du travail sur la clinique du cancer du sein ». *Revue Travailler*, n°25, pages 145 à 159.

Meynaud H.Y. (2010 A) *La part de l'étranger.e. Travail et Racisme*. En particulier, le chapitre six « La Diversité : une fausse bonne idée ». Editions Le Bord de l'Eau.

Meynaud H.Y. (2010 B). « Sciences sociales et entreprises : liaisons dangereuses ? », n° hors-série *Revue Tracés*, dossier *A quoi servent les sciences sociales (1)*, pp. 31 à 44.

Meynaud H.Y., (2012) « Les juges Prud'hommaux sous l'arbre à palabres : les contingences de la mesure de l'insuffisance professionnelle. » in Alaluf M. et al. *Mesures et démesures du travail*, Presses de l'Université Libre de Bruxelles.

Mihade D.

(entretien avec Meynaud H.Y.) in Lhuilier D. et Meynaud H.Y. (dir) Dossier *Le Travail Syndical*, n°18 de la Nouvelle Revue de Psychosociologie

Roger P. (4 juin 2014) « Les revenus de la drogue et de la prostitution bientôt intégrés dans le calcul de la richesse nationale ?? », *Le Monde*, page 4.

Rudrappa S. (2014) dossier sur « Biotechnologies et travail reproductif : une perspective transnationale. Des ateliers de confection aux lignes d'assemblage des bébés. Stratégies d'emploi parmi des mères porteuses en Inde », *Cahiers du Genre*, n°56, page 59 à 86.

Salmon C. (2008) *Storytelling. La machine à raconter des histoires et à formater les esprits*. Paris, Editions La Découverte.

Salmon C. (2013) *La Cérémonie Cannibale. De la performance politique*. Editions Fayard.

Spire R. (2006) *Agir contre la discrimination au travail : le droit en pratique*. Le DROIT OUVRIER. Nouvelle série n°693.

Supiot. A. (2013) *Grandeur et misère de l'État social*. Leçon inaugurale du Collège de France. Editions Collège de France/Fayard.

4 notes de lecture

Christelle Avril,
Les aides à domicile. Un autre monde populaire.

Postface d'Olivier Schwartz, 2014, Paris, La Dispute, col. Corps Santé Société, 290 p.

Plus de cinq cent mille femmes travaillent aujourd'hui comme aides à domicile auprès des personnes âgées. Elles bénéficient de conditions d'emploi souvent dégradées : temps partiels, dispersion et variabilité des horaires et donc des salaires toujours faibles ; elles travaillent dans des domiciles privés, lieux de travail qui sont parfois dans un état sanitaire déplorable mais qui, parce que privés, échappent à l'inspection du travail ; elles font le ménage, mais contrairement aux femmes de ménage, elles doivent exécuter leurs tâches en présence des personnes âgées qu'elles doivent souvent aider dans les actes de la vie quotidienne. Près de la moitié d'entre elles sont embauchées par des associations ou des collectivités locales qui opèrent comme mandataires ou prestataires pour des personnes âgées. Si les conditions d'emploi de ces aides à domicile ont déjà fait l'objet de plusieurs recherches, sous l'emprise de forts stéréotypes sexués, leur travail n'a guère été pris en compte dans ces travaux, raison pour laquelle Christelle Avril

a décidé de « le prendre au sérieux ». Le prendre au sérieux signifie à la fois analyser les conditions de travail mais aussi, en utilisant les outils de la sociologie du travail, prendre en compte la diversité des postes de travail, les situations de travail et le cadre institutionnel au sein duquel il s'inscrit avec une hiérarchie et une multiplicité de prescripteurs (les personnes âgées, les familles, le personnel soignant et les cadres administratifs qui gèrent leur travail). Parce que ce travail s'effectue en contact direct avec les personnes âgées, la sociologie des relations de service conduit l'auteur à s'interroger sur « le système d'interactions » suscité par ce travail, les compétences mobilisées pour l'accomplir et les conflits qu'il génère éventuellement, les contraintes mentales qu'il impose. Mais c'est aussi une relation de service d'un type particulier qui implique un « accès spécifique à l'intimité des bénéficiaires du service » et, pour le qualifier, l'auteur emprunte à Viviana Zelizer la notion de « travail intime » plutôt que celle de « care » dont la connotation positive ne permet pas de prendre en compte la totalité des attitudes manifestées à l'égard des personnes âgées.

Mais l'ambition de Christelle Avril va plus loin. L'appartenance de cette population au milieu populaire ne va pas de soi tant le tra-

vail des aides à domicile, peu qualifié, proche du travail domestique, éloigné des collectifs de travail, constitue « une figure repoussoir » du travail ouvrier. Il s'agit alors non pas de postuler mais d'enquêter sur la nature de l'affiliation de ces femmes au milieu populaire en se référant à la sociologie des classes populaires et à son double questionnement concernant conjointement leur reproduction et les changements qui les affectent. Au cours de ces dernières années, les travaux effectués sur les classes populaires ont diversifié leurs centres d'intérêt au-delà des ouvriers de l'industrie. Sauf quelques rares exceptions, la dimension du genre y est très peu présente qui met en exergue l'importance de la notion de virilité avec ce que cela évoque « de valorisation de la dépense physique, associée à une représentation du corps comme force » qui « apparaît comme un trait culturel central dans les milieux populaires », attribut masculin par excellence. La population des aides à domicile étant exclusivement composée de femmes qui accomplissent des tâches physiques et font preuve de courage, il s'agit alors de s'interroger au moyen des « styles de féminité » à la manière dont ces femmes adhèrent ou non au « goût pour la virilité » et sous quelle forme, à articuler « genre et classe ». Enfin, parmi les aides à domicile, particulièrement en milieu urbain plus qu'en milieu rural, on trouve une part non négligeable de femmes immigrées ou natives des DOM-TOM. Il s'agit alors, comme précédemment pour le genre, d'articuler classe et « race », « c'est-à-dire /.../ saisir la façon dont les immigrées sont liées aux milieux populaires » et comment elles jouent ou non « un rôle spécifique dans la définition du travail ou dans l'identité collective des aides à domicile ».

Ce très ambitieux programme de recherche exposé en introduction s'appuie sur « une formule de recherche » - pour reprendre l'expression de Jean-Michel Chapoulie¹- qui l'est tout autant. Pendant cinq ans, sous des modali-

tés différentes, l'auteure a conduit une enquête ethnographique. Elle a été elle-même aide à domicile pendant deux ans. Elle a consacré les trois années suivantes à enquêter dans une association située dans une ville de la banlieue parisienne surnommée Mervans. Outre l'exploitation spécifique des données de l'Insee : enquête emploi, recensements et enquêtes conditions de travail, elle a constitué une base de données à partir des dossiers du personnel de l'association. Une étude sociohistorique de la manière dont s'est construit l'emploi d'aide à domicile complète le tableau des méthodes et instruments mobilisés pour cette recherche. Divisé en trois parties et douze chapitres, l'auteure explore de manière progressive et systématique l'ensemble des questions évoquées dans son programme de recherche.

La première partie : « travail, position, positionnement » nous fait pénétrer dans l'univers du travail des aides à domicile, leur position au sein des emplois non ou peu qualifiés et leur positionnement dans l'espace local. Il traite des conditions objectives du travail : pénibilités physiques, contraintes temporelles, travail émotionnel mais aussi le travail « avec le bureau », la directrice et le personnel administratif. L'enquête socio historique retrace l'évolution de la conception de la mission dévolue aux aides à domicile, la perte du mandat dans les années 1980 avec la disparition de la dimension sanitaire et sociale de l'activité suivie d'une remise en cause de la licence (marginalisation d'un diplôme spécialisé) à laquelle se substitue « une professionnalisation » managériale localement controversée. Combinant données statistiques et enquête ethnographique, il s'agit ensuite de préciser la position des aides à domicile dans l'espace social en les comparant à la population des travailleurs non qualifiés (salaires, capital culturel, origine ethnique, âge moyen ...). Dans le sous-espace des employés à domicile (aides à domicile, femmes de ménage, assistantes maternelles), les données statistiques soulignent la position intermédiaire qu'elles y occupent, inférieure aux assistantes maternelles mais supérieure aux femmes de ménage. L'enquête ethnographique se déroulant en région parisienne,

1. Chapoulie Jean-Michel, « La seconde fondation de la sociologie française, les Etats-Unis et la classe ouvrière », RFS XXXII, 1991, p.321-364

l'auteure prend enfin la peine de resituer les spécificités de cette population par rapport à la population nationale des aides à domicile. Si les conditions d'emploi sont identiques sur l'ensemble du territoire, il apparaît que les aides à domicile sont un peu plus jeunes en région parisienne, légèrement plus diplômées et le pourcentages d'étrangères parmi elles beaucoup plus élevé qu'en province.

Une approche dynamique de la position sociale permet de saisir le poids croissant des aides à domicile dans l'emploi total (30 000 en 1974 ; 535 000 en 2011) représentant « le groupe qui a le plus contribué à la croissance et au renouvellement des couches salariées populaires ces dix dernières années » (p.89). En fait, comme le montre les données 2011 de l'enquête emploi, « les aides à domicile de tous âges... ont en commun d'appartenir à cette main d'œuvre féminine non qualifiée pour laquelle les formes précaire d'emploi ont constitué de manière constante...des outils de gestion patronale de la main d'œuvre » (p. 93). Restreignant ensuite la focale sur les aides à domicile de Mervans où a été conduite l'enquête ethnographique, Christelle Avril, à partir de la base de données construite au moyen des archives de l'association, reconstitue les parcours professionnels des aides à domicile et met à jours trois types de trajectoires qui font apparaître trois sous-groupes d'aides à domicile parmi les enquêtées. Le premier « les déclassées autochtones » sont nostalgiques des leurs emplois passés (coiffeuses, secrétaires, vendeuses...) auxquels elles se réfèrent comme « un vrai métier ». Elles sont issues de familles stables des classes populaires installées de longue date à Mervans et vivent leur emploi actuel comme un déclassement. Elles disposent cependant d'un capital social local non négligeable, d'un « capital d'autochtonie » pour reprendre l'expression de Jean-Noël Retière. Le second, « les déclassées mobiles » viennent des DOM-TOM ou de l'étranger. Elles sont plus diplômées que les précédentes et certaines sont mêmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, mais elles ont eu du mal à les faire reconnaître en France et à trouver un emploi leurs corres-

pondant. N'ayant pas d'attaches dans la ville, elles ne vivent pas de même manière que « les déclassés autochtones » le jugement porté sur leur emploi. Un troisième groupe enfin « Les promues » rassemble celles pour qui l'accès à l'emploi d'aide à domicile représente une véritable promotion et l'accès à un CDI après avoir occupé des emplois particulièrement précaires, souvent de femmes de ménage. Elles appartiennent à « la strate prolétarienne » du salariat et ne possèdent aucun capital scolaire.

Bien qu'ayant emprunté trois types de trajectoires différentes, l'auteure observe que les aides à domicile de Mervans manifestent seulement deux types de positionnements à l'égard de leur travail : un rapport distant de la part des déclassées autochtones alors que les deux autres groupes partagent au contraire une vision positive de celui-ci. Ces deux positionnements différents s'expriment dans les discours mais s'observent aussi dans les pratiques, les alliances avec le personnel de l'association et entre elles. Selon qu'elles ont une vision valorisée ou non de leur travail, elles insistent dans le premier cas sur le travail relationnel et le soin aux personnes âgées alors que les secondes évoquent essentiellement les tâches ménagères et l'entretien de l'environnement des personnes âgées. Selon les dimensions valorisées, les aides à domicile négocient avec le personnel de bureau au moment de la distribution des postes en faisant connaître leurs préférences mais aussi avec les personnes âgées et leurs familles pour définir le contenu de leur travail. Ces choix influent par ailleurs sur les conditions de travail. Privilégier l'assistance aux personnes âgées implique une plus grande disponibilité, des horaires moins réguliers, une amplitude de journée de travail plus longue, mieux vaut alors être employé comme mandataire même s'il s'agit du statut le moins protecteur. Réduire son travail à celui de femme de ménage permet une meilleure maîtrise de son temps de travail, des horaires normaux ; le statut de prestataire de l'association, mieux protégé, leur convient mieux. Ces deux positionnements sont en interdépendance. Ils le sont sur les lieux de travail où peuvent s'affronter celles qui privilégient l'activité

ménagère à celles qui consacrent du temps au « care », les premières accusant éventuellement la seconde de ne rien faire tant les tâches relationnelles sont immatérielles et invisibles. Bien plus, les premières voient dans ces tâches un retour à une forme de domesticité, bien en deçà du travail salarié alors qu'elles sont en retour accusées de ne pas aimer leur travail, de ne « le faire que pour l'argent ». Ce clivage se repère aussi au sein des membres du bureau et du conseil d'administration (cf. tableau p.124), permettant à chaque groupe de trouver des alliés susceptibles de légitimer des conceptions très contrastées du travail auprès des personnes âgées.

Christelle Avril consacre les deux dernières parties de son ouvrage à approfondir « la sociographie de ces milieux populaires au féminin », nous donnant à voir un portrait très contrasté des deux groupes façonnés par des conceptions du travail opposées.

« Tournées vers un certain pôle des milieux populaires » (IIème partie), la conception du travail des « déclassées autochtones » est ici replacée dans l'espace social et expliquée par le mode d'appartenance de ces femmes au milieu populaire. L'absence de valorisation formelle de leur travail fait écho à l'opinion négative de leur entourage à son propos, ce qui ne signifie pas qu'elles ne tiennent pas à leur emploi, à condition que celui-ci n'empiète pas sur leur vie de famille, « leur statut de femme d'intérieur ». Par ailleurs, elles n'hésitent pas à valoriser dans leur travail l'engagement physique qu'il implique, mais aussi le courage nécessaire pour ne pas se « laisser faire » tant par la hiérarchie de l'association que par certaines personnes âgées, manifestant ainsi « une virilité au féminin ». Mais cette manière d'être au travail faite de force et de « coups de gueule » n'induit pas une absence de souci des apparences qui manifeste leur attachement au genre féminin. À l'instar de ce que l'on observe dans les milieux ouvriers, les femmes de ce groupe partagent une sorte d'identité commune, « un nous féminin » qui se manifeste par un humour partagé, un souci de ne pas en faire plus que ce pour quoi

on est payé, de ne pas se faire avoir. Elles ont pour cible commune les femmes diplômées des classes moyennes supérieures, représentées, entre autres, par la directrice. Elles valorisent les « petits diplômés » et l'expérience au détriment de « la professionnalisation » voulue par la direction et s'opposent fortement aux autres aides à domicile qui la soutiennent, « les noires » et les « arabes », ce racisme trouvant un écho chez certaines personnes âgées et certaines employées de l'association. « Les « eux » ne sont plus seulement les dominants, ce sont aussi les plus fragiles, les catégories que l'on peut inférioriser par le stigmatisme racial. » (p.161) Se référant aux travaux de Robert K Merton sur la socialisation, Christelle Avril constate que ces aides à domicile ne s'identifient pas à leur position professionnelle, à leur groupe d'appartenance, mais à un univers de référence auquel elles ont appartenu dans le passé : petites patronnes, vendeuses ou ouvrières, l'auteure évoquant une « socialisation de rappel » qui les conduit à entretenir les dispositions de leur univers de référence. Ce souci du maintien des liens avec son groupe d'appartenance explique le comportement au travail de ces aides à domicile, les liens privilégiés qu'elles entretiennent avec les personnes âgées qui appartiennent à leur milieu au détriment des autres. Le dernier chapitre de cette partie rassemble l'ensemble des pratiques de ces aides à domicile sous la notion de « style de féminité » dérivé du concept wébérien de « style de vie » : « un ensemble de pratiques, favorisant des contacts électifs et permettant d'en éviter d'autres, par lequel un groupe maintient son statut social ». Deux thèmes centraux sont ici traités qui montrent la façon dont les femmes de ce groupe s'identifient à des rôles sexuellement différents : la relation au corps et la prise en charge des personnes âgées. La relation au corps se joue sous le double registre de l'appropriation et de l'autonomie ; appropriation dans leur rôle de femme d'intérieur au service de leurs familles ; autonomie dans l'usage de la force physique dans le travail ou la mise à distance par la contestation de la directrice ou des personnes âgées. Mais ce rapport au corps est aussi « racisant » qui légitime les jugements

stéréotypés qu'elles portent sur leurs collègues « arabes » et « noires ». Le rapport qu'elles ont au vieillissement est également socialement situé. La conception qu'elles ont de leur travail, leur style de féminité, les conduit à résister à « l'injonction du travail émotionnel » et les rend « imperméables au « psychologisme », à « la croyance dans l'importance d'une réalité psychologique des individus » (p.187) au risque, sinon, de fragiliser leur croyance dans l'importance de l'agir et du faire et en refusant de se spécialiser dans le vieillissement.

La dernière partie de l'ouvrage consacrée à l'autre pôle des aides à domicile « Tournées vers un certain pôle des classes moyennes-supérieures » reprend dans les différents chapitres qui la composent les mêmes thèmes que ceux traités dans la partie précédente. Les « déclassées mobiles » et « les promues » ne partagent pas la conception du travail, loin s'en faut, des « déclassées autochtones ». Bien plus que ces dernières, elles doivent subvenir souvent seules à l'entretien de leurs familles proches ou éloignées. Leur accès à l'emploi pour les plus démunies en capital social et culturel est une promotion, il est un moyen d'échapper au racisme des collectifs de travail pour les plus diplômées, « les déclassées mobiles ». Elles sont aussi fières de leur travail et s'y impliquent émotionnellement « en profondeur » (Arlie R. Hochschild). Groupe beaucoup plus hétérogène dans sa composition que celui des « déclassées autochtones », les « déclassées mobiles » y jouent, en son sein, « le rôle de « minorité supérieure » en orientant les discours et les pratiques de l'ensemble des aides à domicile fières de faire ce travail. » La conception qu'elles ont de leur travail conduisent ces femmes à se distinguer de la conception du genre des milieux populaires et à les rapprocher, par certains traits, de celui des classes moyennes-supérieures : elles sont très visibles dans l'espace public en raison de leurs tenues vestimentaires « pratiques », du refus de masquer leur activité en accompagnant notamment les personnes âgées, ou en utilisant les squares ou les cafés pour s'y reposer dans les interstices de leurs longues journées de travail. En raison de la longueur de ces journées,

elles investissent peu la sphère domestique et n'hésitent pas à se « faire plaisir », retrouvant le peu de goût pour l'épargne des fractions les plus vulnérables des classes populaires. Leur légitimité professionnelle n'est pas acquise a priori (certaines n'ont jamais été socialisées au travail domestique), elle est conquise d'autant plus que leur origine étrangère ou la couleur de leur peau les contraints à « forcer le respect » par un surinvestissement dans leur travail où elles n'hésitent pas à prendre en charge des tâches dites masculines (plomberie, manutention). Toutes les aides à domicile de ce groupe ont pour point commun « de s'ajuster aux demandes des personnes âgées et, ce faisant, d'incorporer des savoir-faire » (p.218) au point de devenir de véritables professionnelles de la vieillesse reconnues aussi bien par les personnes âgées et leurs familles que par les professionnels de santé. Cette légitimation professionnelle se double d'une légitimation sociale par le biais d'une alliance avec les femmes diplômées de classes moyennes-supérieures qui constituent une partie du personnel de bureau et, en particulier, la directrice qui partage une même conception du travail que celle des aides à domicile de ce groupe. La manière dont ces aides à domicile conçoivent l'aide et l'assistance qu'elles doivent apporter aux personnes âgées dépendantes correspond au contenu de la « professionnalisation » voulu par la directrice, ce qui se traduit par des soutiens réciproques. Le style de féminité de ces aides à domicile apparaît enfin « sous contraintes ». Pour Christelle Avril en effet, ces aides à domicile « noires » et « arabes » sont si conformes dans leur travail à la définition qu'en donnent les femmes des classes moyennes supérieures diplômées c'est aussi parce que « leur maintien dans cet emploi est le résultat d'une procédure de sélection et de socialisation à faire profil bas » (p. 242) et des comportements racistes ne manquent pas de se manifester au moment de l'embauche ou du licenciement. Il reste à s'interroger sur la manière dont les femmes de ce groupe transforment la manière dont elles s'occupent des personnes âgées en « capital culturel » non institutionnalisé.

En conclusion, l'auteure revient sur deux apports de sa recherche : « l'ébranlement des clichés en vigueur sur l'emploi d'aide à domicile et l'identification des changements internes aux milieux populaires » (p. 255) en y ajoutant deux perspectives plus politiques : l'importance d'une réflexion sur la morale ou l'éthique professionnelle ignorée dans le discours sur « le care » mais aussi une nécessaire extension du droit du travail et du rôle de l'inspection du travail à cet univers.

Dans sa longue postface, Olivier Schwartz souligne l'importance de cet ouvrage. Outre la grande qualité de l'enquête conduite par Christelle Avril, il insiste sur trois apports majeurs, selon lui, de cette recherche. Il s'agit en premier lieu du rapport très contrasté que les groupes identifiés entretiennent à leur emploi expliqué par les trajectoires professionnelles et les origines sociales. En second point, les styles populaires de féminité, la manière dont certaines femmes interprètent les normes de genre (« la virilité féminine ») ou au contraire s'en écartent, constitue selon lui, un apport majeur à l'analyse du changement en milieu populaire. Enfin, hommage est rendu à la démonstration particulièrement rigoureuse de la manière dont se constituent les clivages au sein de travailleuses qui occupent des emplois très peu avantageux et qui auraient intérêt à s'unir et à constituer un « nous » collectif.

On adhère sans aucune réserve à la postface particulièrement élogieuse d'Olivier Schwartz mettant en exergue les apports majeurs de cette recherche, ce qui est, après tout, le plus important. Au-delà même de son objet, on voudrait aussi ajouter que ce livre est un chef d'œuvre au sens où les gens de métier entendent ce terme pour qualifier un objet qui atteste de la pleine maîtrise d'un art et d'un savoir mis au service d'un résultat. Christelle Avril est très savante sans jamais assommer le lecteur de son savoir. En atteste sa bibliographie dont on regrette que l'éditeur ne l'ait pas aussi rassemblée en fin d'ouvrage. Le choix de ses méthodes de recherche, la justification de ses choix et la présentation de leur usage au

fil de la démonstration est remarquable. Christelle Avril a des valeurs qu'elle ne masque pas à ses interlocuteurs sans que jamais cela ne la conduise à porter des jugements de valeurs. La narration de ses observations et analyses est élégante et vivante, l'ouvrage se lit d'un trait. En introduction de son ouvrage, Christelle Avril affirme s'être inspirée des travaux des journalistes (Florence Aubenas, Günther Walras) « qui parviennent à restituer avec justesse l'expérience vécue des dominés », faisant « le pari que la sociologie permet d'aller plus loin dans l'analyse des phénomènes observés ». Le pari est plus que réussi.

Françoise Piotet

Micah Uetrict,
**Strike for America. Chicago
 Teachers Against Austerity,**

London & New York, Verso, 2014, p. 135.

Les attaques à l'éducation sont particulièrement virulentes aux États-Unis au cours des dix dernières années. La ville de Chicago, où le mouvement syndical est traditionnellement fort, est à l'avant-garde de ces attaques. Pourtant, c'est là que les politiques néolibérales rencontrent la résistance la plus forte. Micah Uetrict, journaliste engagé, revient sur la grève des enseignants qui a fait la une des titres de presse étasuniens, en 2012, dans un ouvrage qui ne mobilise pas explicitement un appareil théorique. Il défend l'idée que l'appui des usagers est indispensable – quoique pas suffisant – pour qu'une lutte puisse être victorieuse dans le secteur des services publics.

De nombreuses écoles publiques des quartiers populaires ont fermé à Chicago dans le cadre du programme *Renaissance 2010*, celui-ci prenant pour cible les établissements fréquentés par les élèves dont les performances sont les plus faibles d'après des tests standardisés. Depuis 2001, les enfants de la communauté Afro-américaine sont particulièrement touchés, à hauteur de 88%, au même titre que les enseignants Afro-américains, dont la proportion diminue de 45% en 1995 à 29% en 2011. L'introduction du salaire au mérite, la facilitation des licenciements et la suppression de la négociation collective dégradent fortement les conditions de travail dans les écoles publiques, avec les effets néfastes qui en découlent pour les élèves. La situation n'est guère meilleure dans les établissements privés bénéficiant de financements publics (*charters schools*), où les effectifs ne cessent de croître dans les classes.

Micah Uetrict explique dans son ouvrage que des changements importants interviennent au sein du *Chicago Teachers Union* (CTU) durant cette période. À l'instar de la plupart des syndicats américains, le CTU a connu un long processus de bureaucratisation consistant à faire prévaloir les intérêts de son appareil sur ceux de ses affiliés. La réticence à s'oppo-

ser aux attaques contre l'école publique par le *United Progressive Caucus* (UPC), courant qui dirige le syndicat depuis les années 1970, aboutit à une crise de *leadership* en raison du mécontentement croissant des membres. Entre 2001 et 2003, il est détrôné par le *Pro-Active Chicago Teachers* (PACT). Le « syndicalisme de service », limitant l'activité syndicale à la prise en charge des cas individuels, n'est pas pour autant remis en question. En 2008, la création d'un nouveau courant syndical d'opposition, le *Caucus of Rank-and-File Educateurs* (CORE), qui met au centre de son orientation l'implication des membres et la compréhension des politiques néolibérales, change la donne.

L'auteur explique que l'élection du CORE à la direction du CTU en mai 2010 est décisive pour placer la question du racisme au cœur de la lutte contre la fermeture des écoles publiques. Les sections syndicales de chaque école sont encouragées à prendre des initiatives en misant sur la défense des conditions de travail en même temps que de la qualité de l'enseignement dispensé, en collaboration avec les parents et les communautés Afro-américaines et Latinos. Pour illustrer cette transformation de l'activité syndicale, l'auteur cite le témoignage de Charlotte Johnson, activiste recrutée par le CORE : « *L'ancienne direction estimait que le maximum que nous pouvions faire consistait à aider individuellement les étudiants. La mise en question d'un système qui n'assure pas une éducation de qualité n'était pas à l'ordre du jour. [Le CORE] a permis de donner une dimension collective à des luttes individuelles* » (p. 41).

Le travail que le CTU engage avec les communautés Afro-américaines et Latinos ainsi qu'avec les parents d'élèves permet alors la constitution d'un « front social » large et organisé qui prend en compte les intérêts des couches les plus défavorisées de la population dans la défense de l'école publique. L'auteur explique que « *le syndicat a mis la question des inégalités raciales au centre de son travail quotidien, de sorte à créer un dialogue entre enseignants et parents Afro-américains dont les enfants portent le plus grand poids des décennies de désinvestisse-*

ment dans leurs écoles et leurs quartiers » (p. 110). Ce travail se caractérise par des nombreuses actions de lutte au niveau des quartiers. Lorsque la grève démarre, le 10 septembre 2012, elle permet de rassembler dans un même mouvement l'ensemble des mobilisations éparses. Elle est déclenchée par quelque 26 000 membres CTU dans quelque 600 écoles publiques de toute la ville. Les enseignants, les communautés et les parents unissent leurs forces pour s'opposer à la décision de Rahm Emanuel, maire démocrate et ancien secrétaire général de la Maison-Blanche au début de la présidence de Barack Obama, d'allonger la journée de travail sans compensation salariale, de supprimer la prise en compte de l'ancienneté dans l'évolution des salaires et d'augmenter les primes de l'assurance maladie¹.

Ce mouvement surprend l'*establishment* politique qui avait pris des mesures préventives pour rendre plus restrictif le recours à la grève. En 2011, le Sénat de l'État de l'Illinois avait décidé de voter une loi (*Senate Bill 7*) qui visait explicitement à rendre plus difficile le recours légal à la grève, notamment par le relèvement du seuil de votes nécessaires à sa validation : celui-ci passe de 50% à 75% (calculés sur la base de tous les membres du syndicat). Fait intéressant, cette nouvelle loi produit l'effet contraire. Quand les enseignants décident d'entrer en grève, ils sont incités à s'organiser davantage pour en assurer la légalité. Ainsi, le 6 juin 2012, quand les membres du CTU s'expriment sur la grève, 98% l'approuvent avec un taux de participation de 90 %. Les négociations se poursuivent alors jusqu'à un ultimatum posé par le syndicat fin août. Quand la grève démarre le 10 septembre, elle bénéficie d'un soutien important qui est majoritaire dans les communautés. La grève se termine le 19 septembre après deux jours de consultation des membres du CTU.

1. L'assurance maladie ainsi que le niveau de la couverture des enseignants sont contractés par l'employeur qui prélève les primes directement des salaires.

Les grévistes ont dû faire des concessions, notamment des indemnités réduites en cas de licenciement. Ils ont toutefois obtenu des augmentations salariales, le gel des primes de l'assurance maladie et la mise à disposition gratuite des livres de cours dès la première année scolaire. Rahm Emanuel a également échoué à imposer l'élargissement du salaire au mérite et celui des performances des élèves dans l'évaluation des enseignants. La grève est pour Micah Uetricht une bataille victorieuse, mais pas suffisante pour arrêter les attaques contre l'école publique. « *Les enseignants n'ont gagné qu'une grève historique. Peu d'entre eux semblent intéressés à célébrer cette réussite – leur regard est tourné davantage sur comment mieux se positionner lors des combats futurs pour l'éducation publique* » (p. 77). Le défi consiste à briser le consensus existant entre les partis démocrate et républicain qui bénéficient de l'appui financier de plusieurs fondations privées à hauteur de milliards de dollars.

La lecture de l'ouvrage permet de saisir l'importance d'une direction syndicale combative, mettant au centre de son orientation l'activation des membres, la question du racisme et la défense du bien commun, dans l'affirmation d'un mouvement d'opposition très large et organisé qui débouche sur une grève. La nouvelle orientation syndicale du CTU commençait cependant à prendre forme déjà dans l'activité quotidienne de ses membres. Si l'élection du PACT à la direction entre 2001 et 2003 anticipait peut-être cette évolution, celle du CORE en 2010 a clairement permis de consolider ce processus en donnant une dimension collective à des luttes encore éparses.

Quand l'auteur mentionne dans la partie conclusive de l'ouvrage plusieurs expériences de lutte qui se sont inspirées de celle des enseignants de Chicago, il aurait pu approfondir la difficulté à construire un rapport de force à l'échelle du pays lorsqu'il s'agit de défendre les services publics. Si l'on prend comme exemple l'enseignement, seul un mouvement à l'échelle du pays serait à même d'exiger le retrait du programme *Race to the top* (« La

course vers le sommet ») qui vise à terme la privatisation des écoles publiques aux États-Unis. Il s'agit d'un programme signé par le Président Barack Obama, mais qui est bipartisan, dans la mesure où il s'inscrit dans un consensus commun entre les partis démocrate et républicain depuis la présidence de Ronald Reagan (1981-1989).

Nicola Cianferoni
Centre d'études des capacités dans les services sociaux
et sanitaires (CESCAP)
Haute école de travail social et de la santé – EESP –
Lausanne

Richard Sennett, **Ensemble, pour une éthique de la coopération,**

Albin Michel, 2014 (382p.)

Deuxième volume d'une trilogie consacrée à *l'homo faber*, – après l'étude du travail artisanal et avant une analyse de la fabrique des villes et de l'urbain – cet opus est consacré à l'étude de la coopération, notamment dans le travail. Pour Richard Sennett, la question de la coopération est centrale dans une société où de plus en plus d'inconnus et de personnes de différentes origines et traditions sont amenées à cohabiter et à collaborer. Les solutions seraient alors à chercher dans ce qu'il appelle la démarche dialogique et l'écoute de l'autre dans le faire ensemble ou l'action collective. L'exemple d'un quatuor de musique de chambre lui sert de point de départ. Chacun des musiciens doit apprendre à écouter et regarder les autres afin de construire ensemble une interprétation du morceau joué qui corresponde au style de chacun. Le musicien doit s'adapter au sein du groupe, en étant attentif aux autres, aux petits signes qu'ils émettent, pour s'ajuster finement à leur rythme, sans idée préconçue, en acceptant parfois de mettre sa virtuosité en sourdine au profit de l'ensemble. Les répétitions inlassables permettent cette adaptation réciproque progressive si chacun accepte la posture d'attention réciproque. Et quand l'histoire commune ou les références partagées font défaut, les rituels permettent de circonscrire la concurrence ou les conflits et de favoriser la coopération, à l'instar de la poignée de mains entre les deux adversaires à la fin d'un match de boxe. Cette méthode de l'apprentissage du faire ensemble dans le débat et l'échange, l'écoute de l'autre, a été choisie par certains réformateurs sociaux et activistes américains pour tenter de rapprocher les communautés et d'encourager les pauvres à se prendre en main. C'est aussi ce qui fonde le travail des diplomates.

Reprenant l'histoire des rituels (religieux, politique, professionnels dans les corporations de métier) et de la civilité (des sociétés de cour aux salons diplomatiques, littéraires ou

scientifique), Richard Sennett montre comment s'élaborent dans certains espaces sociaux bien délimités des formes de débats plus ouvertes à l'échange, au dialogue, à l'acceptation des arguments d'autrui et au contrôle de la compétition, avec des pratiques langagières d'euphémisation et d'atténuation des conflits et des désaccords (usage du subjonctif, du « peut-être » ou « il semblerait », etc.). Mais ces développements vont être remis en cause, selon l'auteur, par le développement du capitalisme, notamment financier, et son cortège d'inégalités et de nouvelles formes d'organisation du travail.

Cette remise en cause peut être appréhendée à travers l'effritement de ce que Sennett appelle le « triangle social », garant d'une coopération réussie dans le monde du travail : respect mutuel entre patrons et employés ; soutien des salariés entre eux, notamment en cas de coup dur, et capacité de tous à se mobiliser pour le collectif face aux crises. Les discussions informelles sur les techniques de travail, la reconnaissance des compétences et savoir-faire de chacun, la tolérance envers les moins performants, l'effacement des hiérarchies formelles dans les moments de crise et d'urgence, la bonne connaissance par chacun de l'organisation, favorisent une meilleure coopération, mais supposent une certaine stabilité des institutions comme des équipes de travail. L'étude des professionnels de la finance après le krach de 2008 illustre, a contrario, le déclin de ce « triangle social » : manque de confiance aussi bien envers les collègues que la hiérarchie ; sentiment d'isolement dans le travail du fait du « court-termisme » des missions et du manque d'échanges avec les collègues ; pertes des repères et des règles de métier, remplacement de l'évaluation par les pairs par des tableaux de chiffres désincarnés ; faiblesse des liens humains (alors que la vie privée est sacrifiée pour la carrière), etc. L'accélération, l'informatisation, la technicisation et l'internationalisation des transactions financières ont éloignés les salariés entre eux et avec leur hiérarchie et ont installé la défiance et l'indifférence. Ces nouvelles formes d'organisation du travail induisent du retrait, des angoisses, du narcissisme, de l'auto-

satisfaction, de l'individualisme et du mépris des autres.

Certaines sociétés résisteraient toutefois mieux que d'autres, comme le montre la survivance du « *guanxi* » en Chine malgré la montée du capitalisme marchand. Le « *guanxi* » est un réseau relationnel, qui unit entre eux les individus, les familles et les générations, de manière très informelle, mais engageante : si vous rendez un service à quelqu'un, par exemple, vous savez que lui ou une personne de sa famille vous rendra un jour la pareille. Vous ne savez pas comment ni quand, mais vous savez que cela arrivera. Et, si ce n'est pas le cas, la personne concernée peut se voir exclue de la communauté et perdre son honneur. La dépendance (le fait d'avoir besoin des autres) n'est pas honteuse et est même valorisée, car elle est le signe de l'appartenance à un collectif.

Relancer la coopération ne signifie toutefois pas retourner à un ordre artisanal ancien et largement mythique, mais nécessite plutôt d'imaginer des formes de reconfiguration sociale ; de réparer l'ancien non pour retourner à l'état initial, mais pour créer quelque chose de nouveau. Revitaliser les rituels, favoriser l'information, l'autonomie et la confiance plutôt que les décisions autoritaires, disposer de procédures de gestion des conflits dans le temps, renforcer les communautés locales (notamment dans les quartiers pauvres), favoriser les liens entre engagement, étayage de l'identité et plaisir de faire des choses ensemble, sont quelques unes des voies explorées par l'auteur.

Plus qu'une démonstration académique, Richard Sennett nous invite à une sorte de flânerie intellectuelle empruntant des éléments de réflexion à plusieurs disciplines (éthologie, anthropologie, sociologie, sciences de l'éducation, économie, philosophie, histoire, histoire des arts,) de façon à ne pas orienter le lecteur afin de le laisser faire ses propres découvertes. De même, de nombreux exemples, allant de textes classiques à des observations dans des usines, des banques, des services de placement

pour les chômeurs, un atelier de lutherie, mais aussi dans sa vie privée ou celle de ses petits enfants, etc., permettent d'illustrer les idées présentées, sans jamais en tirer de conclusions tranchées. Il s'agit pour l'auteur de s'appliquer à lui-même les principes de la coopération et de l'échange dialogique avec le lecteur. Cela donne parfois le sentiment d'être un peu perdu, de passer d'un exemple à l'autre, d'une intuition à l'autre sans être clairement au fait de la logique d'ensemble. De même, le côté un peu rapide de certaines informations peut laisser perplexe. Par exemple, le « guangxi » chinois est-il si résistant que cela ? Le mélange détonnant entre la dictature communiste et le libéralisme économique n'a-t-il pas produit de nouvelles formes de corruption (au profit de la nomenklatura) et d'exploitation (en faisant taire les contestataires) propres à accélérer la corrosion du lien social ?

Pour Sennett, le développement de la coopération, du faire ensemble dans le débat dialogique et la discussion informelles, serait une réponse au communautarisme, au développement du « nous » contre « eux », qui entrave la compréhension mutuelle. Pourtant, dans le monde du travail, la coopération au sein d'un groupe se fonde souvent sur la distinction des membres du groupe d'avec d'autres catégories de personnes. La fierté ouvrière se construit en partie sur le rejet des patrons, des directions qui ne connaissent rien au travail et à la vie de l'atelier et n'ont pas les mêmes intérêts. De même, les policiers des brigades de police-secours définissent leur identité contre « ceux des bureaux », les politiques, les avocats, les travailleurs sociaux qui ne comprennent rien au « vrai travail policier ». La confiance, la solidarité reposent sur l'impression de similitude, de partage de mêmes valeurs et de mêmes buts et le rôle du collectif est justement de construire et d'entretenir cette connivence. Le sentiment que les autres vous sont hostiles renforce la cohésion interne du groupe et la coopération entre ses membres, mais freine la coopération avec les autres groupes. Richard Sennett prend à un moment, comme exemple de bon fonctionnement de son « triangle social » le cas d'une usine où les ouvriers cachaient les

défaillances de leurs collègues alcooliques pour les protéger. On pourrait aussi prendre l'exemple de la façon dont des policiers vont couvrir certains de leurs collègues en cas de bavures. Or, dans ce dernier exemple, l'on voit bien comment cela peut renforcer la solidarité interne, mais au détriment de la coopération et de la confiance avec l'extérieur. Comment revaloriser les identités de métier, la culture artisanale, le goût partagé du beau geste et de l'œuvre commune, sans exclure ceux qui ont une façon de voir ou de faire différente, sans s'enfermer sur la défense d'intérêts corporatistes, en favorisant la coopération avec des inconnus qui ne se comprennent pas forcément *a priori* ? Ce sont ces questions que soulève le livre de Richard Sennett sans y apporter de réponses définitives.

Marc Loriol,
CNRS, IDHES Paris I

Pascal Marichalar,
**Médecin du travail, médecin
 du patron ? L'indépendance
 médicale en question,**

Paris, 2014, SciencesPo Les Presses, col.

Nouveaux débats.

Ce petit ouvrage de Pascal Marichalar (184 pages) issu des travaux de recherche réalisés en vue d'une thèse s'intéresse à la manière dont les médecins du travail remplissent ou non la mission que leur a confié la loi : « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».

Comme l'indique son sous-titre, le fil conducteur de l'ouvrage vise à tester l'indépendance des médecins du travail au regard de leur statut singulier et de la mise en œuvre concrète de leur mandat. Dans son introduction, l'auteur revient sur les notions « d'indépendance » et de « non-dépendance » auxquelles il préfère substituer celle d'autonomie telle qu'elle est analysée par Friedson et les auteurs dont les travaux se situent dans la filiation de ce dernier, qui permet « de concentrer l'analyse sur l'essentiel, c'est-à-dire le degré de contrôle que l'on a sur la tâche principale de son travail » (p.17). Comme cela est cependant souligné, « la tâche principale » que doivent réaliser les médecins du travail fait, par ailleurs, l'objet d'un mandat dont la délimitation est floue et s'effectue dans un environnement susceptible d'être conflictuel. En annexe de cette introduction, l'auteur résume de manière très succincte le cadre réglementaire et les résultats quantifiés de l'activité des médecins du travail.

Les cinq chapitres qui composent l'ouvrage abordent successivement les pratiques mises en œuvre par les médecins du travail articulées sur les différentes dimensions de leurs statuts et de leur mandat : les visites médicales, les déclarations d'aptitude, de maladies professionnelles ou d'accidents du travail, les approches contractées de la prévention pour aborder, en dernier lieu, les réseaux au sein desquels ils s'insèrent. Le texte est illustré d'exemples et de citations recueillis auprès d'une trentaine de médecins

du travail longuement interviewés et de rencontres avec les différents acteurs qui interviennent dans le champ (responsables de services, inspecteurs du travail, ergonomes etc.) L'auteur dit avoir effectué des observations directes des pratiques des médecins (visites d'entreprises et, beaucoup plus étonnant, assistance à des visites médicales, ce que la déontologie devrait interdire, on aimerait donc en savoir plus que ce qu'en dit l'auteur), congrès professionnels, réunions de CHSCT... Enfin, l'auteur a effectué un travail sur archives « de dizaines de dossiers de contentieux opposants des médecins à leurs employeurs ») dont certains sont utilisés dans ses développements.

Le premier chapitre « Guerre et paix » aborde la nature spécifique de la relation de subordination qui lie le médecin du travail à son employeur, qu'il s'agisse d'un service interentreprises (au nombre de 250 répartis sur le territoire et qui emploient 90 % des médecins) ou des services dits autonomes (750) qui existent essentiellement dans les très grandes entreprises. Étant salarié, le médecin du travail est contraint de se soumettre à certaines prescriptions de son employeur via l'organisation de la mise en œuvre du mandat confié aux médecins dans le cadre des lois qui réglementent son activité (visites médicales, tiers-temps ...). Médecin, il doit se référer à un code de déontologie (en particulier le secret médical) qui restreint l'emprise de la subordination. Enfin, l'embauche et le licenciement des médecins du travail sont soumis à des règles spécifiques d'accords des instances représentatives et de l'inspection du travail. L'auteur tente de démontrer, à partir de quelques exemples, pris dans les deux types de services, comment des médecins vont user de leur « autonomie » pour s'opposer aux injonctions de l'employeur ou au contraire s'y soumettre soit tacitement, soit explicitement en jouant la collaboration pour conduire les actions qu'ils souhaitent mener en évitant tout conflit avec leurs hiérarchies. Le prix à payer de l'insubordination ou de l'insatisfaction de l'employeur peut être un licenciement, plus compliqué à obtenir sans doute dans un service autonome que dans un service interentreprises où il semble aisé pour une entreprise de deman-

der un changement d'affectation. Pour l'auteur point de doute, la « paix » entre employeur et médecin du travail est révélatrice d'une soumission à la hiérarchie car : « les médecins jouissant en apparence d'une grande autonomie sont souvent ceux qui répondent parfaitement à ce qui est attendu d'eux » (p. 48).

Le second et le troisième chapitres respectivement intitulés : « Une médecine de sélection » et « Des maladies professionnelles invisibles » abordent deux facettes des activités centrales des médecins du travail : la déclaration d'aptitude et leur rôle en ce qui concerne les maladies professionnelles. Affirmant de manière surprenante dans son introduction que la détermination de l'aptitude du salarié à son poste est « déconnectée de la prévention » (p.22), l'auteur assoit cette position sur les développements présentés dans le second chapitre qui en traite. La déclaration d'aptitude qui requiert l'avis du médecin du travail est obligatoire à l'embauche, au moment de la reprise du travail après une longue maladie ou un accouchement et peut-être sollicitée au cours de la vie de travail. Cet acte pour lequel l'avis du médecin est décisif a des conséquences très importantes pour le salarié, notamment en lui interdisant l'accès à un poste ou en le réduisant au chômage. L'auteur analyse les différentes dérives auxquelles conduit cette obligation, aucunement garante, à ses yeux, d'une prévention de la santé des salariés. Quant aux maladies professionnelles évoquées dans le chapitre suivant, là encore, le constat est très sévère. Le chapitre n'est pas particulièrement clair concernant, il est vrai, un dispositif d'une rare complexité concernant la reconnaissance des maladies professionnelles selon qu'elles figurent ou non sur les différents tableaux des maladies professionnelles. S'il est manifeste qu'il existe en général une forte pression de l'employeur pour éviter la déclaration d'une maladie professionnelle afin de ne pas augmenter sa cotisation, l'auteur déplore aussi le peu d'aide apportée, sauf exception, par les médecins du travail aux salariés qui tentent de faire reconnaître leurs droits.

Le quatrième chapitre « La parole ou la technique » vise à dévoiler l'objectif poursuivi par

les réformes successives modifiant la place et le rôle des médecins du travail qui, pour l'auteur, se traduit par « une marche forcée vers « la santé au travail ». Sous le dispositif qui transforme (de la loi de 2002 prise en application à une directive européenne visant à l'harmonisation des services de prévention et un accord interprofessionnel à celle de 2011) les services de médecines du travail en services de santé au travail composés d'équipes pluridisciplinaires se cache, selon Pascal Marichalar, « un conflit fondamental... entre une conception de la prévention fondée sur la relation aux salariés et une autre fondée sur l'action technique sur le poste de travail » (p. 118). À côté des médecins du travail interviennent désormais des intervenants en prévention des risques professionnels (IRPP) (ergonomes, toxicologues, métrologues...) censés collaborer avec les médecins pour renforcer une « conception technique de la prévention qui serait exclusivement centrée sur l'étude des postes et de l'environnement physique du travail à l'exclusion d'une « clinique du travail » représentée par des médecins du travail à l'écoute des salariés et seule à même de rendre compte et d'agir en faveur de meilleures conditions de travail.

Le dernier chapitre, « Indépendants mais pas sans réseaux » revient sur la question posée en introduction et dans le premier chapitre. Est ici questionnée la position de neutralité entre les parties en présence (patrons et syndicats) revendiquée par certains médecins pour éviter d'avoir à prendre partie sur des sujets conflictuels qui les contraindrait à « une impuissance certaine » (p.149). Pour être efficaces, d'autres pratiques sont nécessaires reposant sur des alliances avec l'inspection du travail, l'encadrement (qui reste cependant toujours soucieux, il ne faut pas l'oublier, des intérêts économiques de l'entreprise) ou d'autres médecins, ce qui ne va pas de soi comme le démontre un exemple datant des années 1970 relatant un conflit entre un médecin du travail chargé de l'inspection des mines de plomb de Largentière confronté à un médecin inspecteur des mines. Quoi qu'il en soit, « Pour pouvoir être indépendant, les médecins du travail ne peuvent se passer du

soutien de certains salariés, certains professionnels et certaines institutions (p. 166).

En conclusion, l'auteur soumet au débat deux propositions : la suppression de l'avis d'aptitude et en confiant cet avis, pour les postes à risque où il conserve une pertinence, à une instance indépendante de la médecine du travail ; la médecine du travail (et non pas les services de santé au travail dont il n'utilise pas le vocable), toujours payée par l'employeur, devrait devenir une institution indépendante de ces derniers aussi bien, d'ailleurs, que des représentants des salariés ou de l'État. « La forme optimale de la médecine du travail reste donc à concevoir » (p.174), mais il n'est cependant pas certain que ce petit ouvrage permette d'en tracer le contour.

Emporté par ses convictions, l'auteur procède plus par affirmations et jugements normatifs que par démonstration. Les données de l'enquête formellement utilisées dans l'ouvrage portent essentiellement sur des références à quelques entretiens, deux ou trois examens de contentieux et des prises de positions de syndicats professionnels, jamais sur des observations. Quelques exemples sont utilisés pour fonder des généralisations abusives ou des jugements moraux : « De fait, les médecins du travail employés dans les grandes entreprises ont plutôt tendance à privilégier des délimitations consensuelles de leur activité, ce qui leur évite de se retrouver dans des situations inconfortables » (p.41) affirmation soutenue par trois exemples, celui d'un médecin travaillant dans une grande entreprise pharmaceutique qui dit mettre en œuvre des politiques de santé publique : vaccinations, dépistage du cancer de la peau, éducation sanitaire, d'un autre médecin qui dit privilégier l'observation du non dépassement des seuils de dangerosité et d'un troisième qui aide les salariés à obtenir des mutations ou l'accès à la possibilité « de se mettre en télétravail », devenant ainsi, pour l'auteur, « un auxiliaire médical du service des ressources humaines » (p. 44) même si son intervention a permis la préservation de la santé des salariés. On pourrait ainsi multiplier les exemples de ces jugements qui ponctuent les analyses pré-

sentées : la reconnaissance d'une maladie professionnelle, surtout si elle n'est pas inscrite au tableau, se heurte à de multiples obstacles, au premier chef, les employeurs, mais aussi « les agents de l'État », car, « il n'est pas rare qu'ils se montrent excessivement procéduriers et qu'ils considèrent la reconnaissance en maladie professionnelle comme une faveur faite aux salariés plutôt qu'un droit social » (p.96). Mais qui sont ces agents de l'État ? Les agents des CRAM habilités sur ces questions ne sont pas des fonctionnaires, et les CRAM qui traitent ces questions sont des organismes paritaires. « Il n'est pas rare qu'ils se montrent excessivement procéduriers » est vague à souhait mais mériterait plus de précisions, fondée sur des observations, pour soutenir l'accusation portée.

La morphologie sociale du corps des médecins du travail est singulière et fournit sans doute quelques clés permettant d'expliquer certains de leurs comportements. L'auteur, dans un encadré (p.39) fournit quelques informations sur la démographie de cette population, son taux de féminisation très élevé (75%) et l'importance des emplois à temps partiel (près de la moitié). Déplorant le manque d'information quant à l'origine sociale des médecins du travail, Pascal Marichalar émet alors l'hypothèse que le choix de cette spécialisation peu valorisée par les médecins tient au fait que « l'on y retrouverait des candidats issus de milieux en moyenne moins favorisés que les autres étudiants ». Une enquête conduite en 1995 auprès d'un échantillon représentatif invalide cette hypothèse¹. Le fait que cette spécialisation soit, de manière très dominante, choisie par des femmes s'explique par le souhait clairement formulé d'avoir un emploi du temps maîtrisé et compatible avec une vie familiale, ce qui explique aussi l'importance du mi-temps. Le classement des spécialités au concours de l'internat qui positionne la médecine du travail au bas de l'échelle explique aussi le peu de prestige du métier rarement

1. Piotet F., Correia M. Lattès C., « Entre profession et métiers, les médecins du travail » Archives des maladies professionnelles, 1997, 58, suppl. p. 62 à 129. Et Piotet F. « Médecins du travail » in Piotet F. (sous la dir. de) La révolution des métiers, 2002, Paris, PUF

choisi par vocation. Mais une autre dimension très importante que l'auteur ne prend guère en compte est l'interdiction de prescrire qui est faite aux médecins du travail ; il est seulement mentionné en fin d'ouvrage et en note de bas de page (p.159) qu'ils ne peuvent délivrer des arrêts-maladies. Cette interdiction, dès l'origine de leur institution, a été imposée aux médecins du travail pour satisfaire l'exigence des médecins libéraux craignant la captation de leur clientèle les transformant, de fait, selon l'expression de Patrick Chaumette² en « médecins sans médecine » ou « médecins castrés » comme ils se définissent souvent eux-mêmes. À défaut de pouvoir soigner, le mandat qui est le leur est centré sur la prévention cantonnée à l'origine à l'hygiène et progressivement étendue à la sécurité et aux conditions de travail. Le seul pouvoir dont ils disposent est celui du conseil, la sanction pour la non application des règles relevant du pouvoir de l'inspection du travail. C'est cette fonction de conseil que met en cause Pascal Marichalar au prétexte que sa possibilité dépend d'une subordination aux attentes patronales ou, au contraire, à celle des salariés face au pouvoir médicale.

Reste enfin la difficile question de l'expertise propre des médecins du travail. À la dérive technicienne des services de santé au travail, l'auteur oppose « la clinique du travail » qui permet sans doute aux médecins du travail qui en sont adeptes de retrouver des fonctions thérapeutiques grâce à l'écoute qui ne tombe pas sous le coup de l'interdit de la prescription. La condamnation des services de santé au travail aurait mérité une investigation moins sommaire que celle qui nous est proposée. Il n'est pas démontré que l'intérêt porté à l'environnement du travail, à l'ergonomie des postes et à l'organisation du travail n'ait pas d'effets positifs en matière de prévention. Par contre, il est probable que l'apparition de nouveaux experts dans les services de santé au travail affecte la

2.. Chaumette P. Les services médicaux et sociaux du travail. L'essor de l'humain dans l'entreprise. Thèse de doctorat d'État en Droit, université de Rennes I, 1981, 935 p. rephotographiées.

polyvalence de l'expertise des médecins du travail au moins dans leurs activités de tiers temps.

Les médecins du travail n'ont que très exceptionnellement les moyens de leur mandat que chacun bricole à sa mesure en fonction du contexte. Le patronat met tout en œuvre pour éviter de déclarer accidents du travail et maladies professionnelles. En s'appuyant sur des comparaisons internationales, un rapport de la Cour des Comptes mettait en cause en 1997³ la faiblesse du nombre de maladies professionnelles reconnues et indemnisées en France : 294 par millions de salariés contre 718 en Allemagne et 2488 en Suède ! Il est éventuellement plus sensible au rapport de force syndicale qu'à la pression du médecin du travail. Les salariés se méfient d'un médecin qui ne soigne pas et dont ils suspectent, le cas échéant la déontologie. De là à en faire les médecins du patron, la démonstration n'en est pas faite.

Françoise Piotet
Université paris I Panthéon-Sorbonne

3. Deniel A. Rapport de la commission instituée par l'art. 30 de la LESS pour 1997, octobre 1997 : Institution et modalités de calcul d'un versement annuel de la branche accidents du travail-maladies professionnelles à la branche maladie du régime général. Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Eleonore Davidoff et Catherine Hall,
**Family Fortunes, Hommes
 et femmes de la bourgeoisie
 anglaise.**¹ 1780-1850.

Paris, La Dispute, collection Le Genre du Monde, 2014.

Family Fortunes décrit la formation d'une classe sociale, la *middle class* anglaise, et s'intéresse plus particulièrement à la place des femmes et à l'évolution des normes de genre. L'ouvrage se développe en trois parties d'égale importance. Il commence par présenter le contexte socio-géographique et les acteurs idéaux-typiques du renouveau évangélique. La première partie expose le contexte religieux et politique, la deuxième partie est centrée sur les structures et opportunités économiques. Pour finir, la troisième partie montre la vie quotidienne sous l'emprise du genre.

Leonore Davidoff et Catherine Hall suivent trois générations des Cadbury de Birmingham – cité manufacturière –, famille de commerçants et des Taylor, « famille de plume », de l'*East Anglia* rurale dans le « cœur religieux de l'Angleterre ». Elles mobilisent une mine de connaissances, foisonnantes et complexes, sur la société anglaise de la fin du XVIIIe jusqu'au milieu du XIXe siècle traversée par les contrecoups des révolutions et des guerres napoléoniennes ainsi que les bouleversements de l'expansion industrielle.

Family Fortunes mobilise des données statistiques² qui permettent de définir la répartition des catégories socioprofessionnelles à l'intérieur des segments de la bourgeoisie mais aussi entre eux. Les auteures décrivent leur évolution sur la période étudiée à partir de

quatre contextes idéaux-typiques³. En outre, elles se donnent les moyens documentaires⁴ et méthodologiques et contournent ainsi les limites inhérentes aux catégories statistiques androcentrées⁵. Elles investissent des domaines de la vie quotidienne des femmes et elles saisissent des processus impossibles à atteindre autrement.

Family Fortunes décrit une Angleterre soumise à des changements socio-économiques rapides. Tandis que certains villages conservent leur structure sociale traditionnelle, d'autres évoluent au rythme de l'installation de manufactures. Mais c'est dans les villes qui s'industrialisent que les changements sociaux sont les plus conséquents⁶. En 1851, l'ensemble des chefs de ménage de la bourgeoisie se décompose en deux tiers de petite et moyenne bourgeoisie et un tiers de grande bourgeoisie issue de la *gentry*. Ces catégories se distinguent par les processus spécifiques qui les traversent ; une ascension pour la première, un déclassement de la *gentry* pour la seconde. L'identité du premier groupe est façonnée par une sur-représentation, d'une part, des artisans, des salariés et des aubergistes, d'autre part, des fabricants, des professions libérales et des commerçants. Le rapport à l'entreprise, à la profession, à la famille, à une vision du monde et à une religion les définissent plus précisément et lui donnent sa cohérence. C'est la constitution et l'émergence de ces fractions de classe de la bourgeoisie que *Family Fortunes* va décrire très précisément.

1. Titre original de l'ouvrage : *Family Fortunes. Men and Women of the English Middle Class. 1780-1850*. Chicago, University of Chicago Press, 1987

2. On peut regretter que la grande majorité des statistiques présentes dans l'ouvrage d'origine et synthétisées dans des tableaux soit absente dans la traduction ce qui complique la lecture et l'appréciation de leur articulation avec les données qualitatives.

3. Contextes qui varient en fonction de la taille de leur population, de leur caractère urbain ou rural et de leur situation ouverte ou fermée sur des voies de communication.

4. Les informations puisées dans plus de 600 testaments sont évaluées et interprétées à la lumière de journaux intimes, correspondances, registres de mariage, papiers de famille.

5. Pour déterminer la répartition des catégories socioprofessionnelles c'est la profession du chef de ménage qui est retenue. Une grande partie de l'activité des femmes est ainsi invisibilisée.

6. La population de Birmingham triple sur la période 1801-1851 passant de 74 987 hab. à 246 961 hab.

En 1840, le bouleversement démographique, politique et social a eu lieu et une nouvelle idéologie enracinée dans le renouveau évangélique prescrivant les comportements de la vie domestique est fondée sur la séparation des sphères : les hommes dans la sphère publique de la production, du marché, des affaires et de la politique, les femmes, dans la sphère privée du foyer et des activités de reproduction sociale.

L'accès des femmes de la bourgeoisie à une activité économique est intimement lié à leur origine sociale. Anglicanes et non-conformistes ne portent pas le même regard sur leur place dans la vie économique : « Quelles qu'en fussent les raisons, la possession d'une boutique ou le fait d'y travailler, qui constituait l'ambition la plus grande des femmes de la classe ouvrière, pouvait incarner la plus grande déchéance sociale du point de vue des catégories élevées de la bourgeoisie. » (p. 296). D'origine modeste, dans la première période, elles participent encore aux activités de production ou après un legs ou une donation dirigent une auberge, une compagnie de transport ou un commerce. Catherine Hall et Leonore Davidoff illustrent l'ampleur du changement dans l'emploi des femmes en précisant que « Durant les années 1790, on recensait des géôlières, des ferblantiers, des plombières, des bouchères, des fermières, des grainetières, des femmes tailleurs, des sellières, mais, dans les années 1850, la confection de vêtements et de chapeaux, ainsi que l'enseignement étaient de loin les principales professions des femmes de la bourgeoisie. » (p. 305).

En articulant rapports de classe et de sexe Hall et Davidoff dévoilent les constructions de l'identité masculine autour de l'identité professionnelle et des formes de capital détenues. Pour renforcer leur thèse, elles décrivent minutieusement les différents secteurs d'activité investis majoritairement par les hommes et qui constituent leurs univers d'action. Elles établissent les nouvelles formes de disciplines inculquées aux entrepreneurs en nous en présentant leurs contenus et leurs objectifs. Il faut d'abord et surtout se comporter correctement,

être en mesure de se gouverner soi-même et de « représenter les intérêts des siens, de même que les associés représentaient leur entreprise » (p. 201). Une préparation religieuse et scientifique partie intégrante des formations indispensables à la maîtrise de soi ainsi qu'à celle du monde extérieur y contribue. Quakers et autres communautés dissidentes « sont à l'avant-garde des campagnes de la propagande pour une estimation juste des valeurs » (p. 204) et participent activement à la création de nouveaux établissements scolaires⁷. Les programmes sont fonction des classes sociales et des sexes qui les fréquentent. Les enseignements spécialisés (latin, grec, mathématiques) sont réservés aux garçons dans des collèges et les lycées de la haute bourgeoisie et préparent aux postes à commandement ou de responsabilité dans la/les sociétés. Les jeunes filles quelle que soit leur origine n'ont pas accès à des enseignements professionnels même si elles atteignent de hauts degrés de maîtrise technique, par exemple en dessin ou littérature. Les écoles familiales destinées aux plus modestes, sont souvent de simples extensions d'une demeure ordinaire et leurs élèves sont recherchés dans les réseaux communautaires. Certes, l'enseignement des jeunes filles ne consiste pas tant à les préparer à une profession qu'à la vie domestique. Il vise surtout à un progrès moral, l'objectif est de leur permettre d'accomplir « la mission des femmes » (p. 292). Il traduit aussi la reconnaissance que ces « affaires domestiques » (p. 377) requièrent des compétences nécessaires « qui exigeaient du talent, de la diplomatie et de la capacité à répondre à des exigences contradictoires » (p. 377).

Les activités professionnelles dans lesquelles les femmes sont incitées à s'engager ne doivent

7. Les anciens pensions scolaires en fidéicommiss charitables accueillent les enfants de l'aristocratie et de la gentry et étaient devenus « une sorte de réserve pour les familles de l'élite » (p. 231). Les nouvelles associations familiales s'adressaient plutôt aux enfants de la petite bourgeoisie. Quant aux sociétés anonymes, à l'instar de l'établissement des Hill à Edgbaston - faubourg huppé de Manchester - elles formaient principalement les garçons de la moyenne et haute bourgeoisie urbaine.

pas entamer leur respectabilité au regard de la société bourgeoise et doivent être perçues comme une extension de la sphère domestique. Dès lors, elles choisissent davantage les activités de soin et d'éducation - à caractère familial, elles sont naturellement réservées aux femmes. À la campagne, le respect de leur dignité et de leur fragilité supposées ne leur permet plus de côtoyer les ouvriers agricoles et leur interdit également de monter à cheval. L'éducation les prive des nouvelles compétences techniques indispensables à l'utilisation des nouvelles machines agricoles. Dans les villes en voie d'industrialisation, les femmes n'ont plus leur place dans des ateliers où les rapports de classe rassemblent une masse importante d'ouvriers en interaction conflictuelle avec leur patron. La femme doit être protégée de ce nouveau monde du marché et de l'économie politique. Peu à peu, les plus aisées concentrent leurs activités quotidiennes autour du foyer d'amour qui doit accueillir la retraite l'époux. Le commerce de détail accueillait une grande partie des femmes de la petite et moyenne bourgeoisie. Mais, c'est dans l'enseignement, secteur dans lequel se concentrent les femmes, qu'elles conservent « quelque chose de leur statut social » (p. 288) même si des différences de revenus entre hommes et femmes existent à tous les niveaux.⁸

Certes, la division sexuelle du travail existait au début de la période qui nous intéresse nous disent Hall et Davidoff, mais les femmes n'étaient pas séparées physiquement des hommes dans la production dans laquelle elles assuraient des tâches spécifiques. Au cours du XVIIIe siècle, les citoyennes de Birmingham s'étaient rendues célèbres par le travail qu'elles avaient fourni dans les ateliers ou bien comme femmes du patron, ou bien par elles-mêmes, une fois veuves. Par exemple, dans l'agriculture, elles avaient la responsabi-

lité de la sélection et de la conservation des semences, de l'élevage d'animaux, de la fabrication du fromage mais elles participaient aussi à des travaux avec les hommes, notamment lors des moissons. En médecine elles avaient la connaissance des plantes et administraient des posologies. Dans l'artisanat, il n'était pas rare de les voir occuper des espaces annexes aux ateliers des époux et de se consacrer à des activités participant à la production globale. Bref, si paysans et artisans pouvaient avoir des conditions de vie difficiles celles-ci étaient partagées et assumées par les deux sexes.

Family Fortunes décrit la substitution progressive, au terme de trois générations, des valeurs masculines aristocratiques⁹ par des valeurs masculines bourgeoises qui imposent un engagement quasi religieux dans le travail. Au milieu du XIXe les premières sont dépréciées et associées à l'oisiveté alors que le travail est valorisé, plus, il est « considéré comme l'accomplissement des devoirs voulus par Dieu dans le monde. » (p. 119) Le capital devient un élément central dans l'accès au pouvoir, et se substitue à la propriété terrienne. À partir de là, le profit et l'accumulation deviennent des préoccupations économiques majeures. « De tous les mécanismes que la bourgeoisie élabore pour résoudre ses problèmes de liquidités, de crédit et d'équilibre entre patrimoine et dépendance, le plus significatif était la manière dont les propriétés des hommes et des femmes étaient gérées » (p. 211). Les freins à l'engagement des femmes de la bourgeoisie dans les affaires, en tant que filles ou épouses, sont liés au droit coutumier au regard du contrôle de leur propriété¹⁰. Même veuves, elles sont de facto diminuées par le climat social et le

8. « En 1851, les femmes représentaient soixante quatre pour cent du corps enseignant dans l'Essex, et soixante dix-neuf à Birmingham » (p. 288). « En 1840, l'école nationale de Witham proposait 55 livres pour un maître et 35 pour une maîtresse » (p. 290).

9. « La nature masculine, pour les nobles, était fondée sur le sport et sur certains codes d'honneur arrimés aux talents militaires, qui s'exprimaient généralement par la chasse, le fait de monter à cheval, de boire et de « courir les filles » » (p. 118).

10. Lorsque les femmes de la bourgeoisie héritent ou se marient, leur patrimoine - pour être « protégé » - est mis en « provision » et tombe sous contrôle masculin par l'institution du fidéicommissaire. C'est généralement l'époux qui en devient le gestionnaire. Il dispose ainsi d'un capital au bénéfice de ses propres intérêts tout en versant un re-

monde masculin des affaires qui continuent « à s'appuyer sur les principes de patrilinéarité et de patriarcat » (p. 269). Les conditions matérielles des filles et des mères dépendent de la réussite puis de la reconnaissance du fils, du frère ou de l'époux qui avaient été soutenus. Cette dépendance n'allait pas de soi et les conflits pouvaient éclater entre frères et sœurs lorsque les attentes et espoirs étaient déçus. La résignation était aussi de mise lorsque la ruine du patrimoine commun faisait suite à une mauvaise gestion ou un échec personnel. Célibataires et veuves incarnent de façon extrême cette situation contradictoire de leur dépendance matérielle, quand, poussées par la nécessité elles cherchent à s'employer contre les attentes et les prescriptions de leur classe.

Toutefois, Hall et Davidoff dévoilent la participation invisibilisée des femmes de la *middle class* aux affaires. Au XIX^e siècle leurs « investissement[s] caché[s] » (p. 273) financent près de 20 % des constructions d'équipement publics de Birmingham. La petite et moyenne bourgeoisie construit son ascension économique autour d'établissements (*establishment*) qui sont des « entreprises familiales ». Caractérisées par leur souplesse toutes et tous y participent et sont mobilisés dans des réseaux familiaux ou communautaires élargis. Les épouses garantissent la pérennité et le développement de l'entreprise¹¹ et assurent les tâches principales d'éducation religieuse et de gestion de la maisonnée. L'entreprise familiale¹² favorise l'accumulation du capital nécessaire au lancement

venu fixe à son épouse. C'est une manière de garantir aux enfants une part de l'héritage du grand-père et en même temps de le mettre à l'abri des créanciers éventuels. Le contrôle de la capacité testamentaire des femmes pouvait de la sorte s'étendre jusqu'à la majorité des enfants ou bien à la condition qu'elles restent veuves. Les femmes de l'aristocratie héritaient pleinement de l'usage des propriétés à la mort de leur mari.

11. Le nombre de naissance par femme était conséquent. La moyenne d'âge à la première naissance était de vingt sept ans et quatre mois, et de quarante ans et sept mois à la naissance du dernier enfant, ce qui revenait à treize ans de maternage physique continu.

12. Au XVIII^e les sociétés par actions avaient connu des déboires et étaient fortement encadrées.

d'une société d'associés plus conséquente. Et nombre de petites entreprises montées par les époux, les frères et les fils bénéficient de leurs apports monétaires (par exemple pour monter une école, un atelier d'artisan, ou une affaire commerciale).

Toujours en articulant les rapports sociaux de classe et de sexe, Catherine Hall et Leonore Davidoff affirment que ce ne sont pas uniquement les conditions matérielles qui découragent les femmes de se lancer dans les affaires. Elles démontrent de façon convaincante que « la marginalisation des femmes s'accrut à partir du moment où l'économie elle-même fut définie comme faisant partie du domaine public. » (p. 299) Ce qui détermine leur cantonnement dans les activités domestiques, ou des activités mineures économiquement, c'est davantage les conséquences de l'idéologie des deux sphères activée sous les forces du changement d'échelle dans la production industrielle. C'est ce processus qui « chassa vraiment les femmes du monde industriel » (p. 297) et plus généralement des espaces de production. L'agriculture est le secteur où ces changements sont les plus significatifs. L'accès des fermiers au marché change la nature de leurs activités quotidiennes. Ils développent leur mobilité et leur réseau professionnel en se rendant régulièrement sur les marchés où ils acquièrent les nouveaux intrants et denrées comestibles qu'ils ne produisent plus. Dans le même temps ils se réunissent et créent des clubs dans les tavernes locales inaccessibles aux ouvriers agricoles tout en se distinguant également des sociétés agricoles patronnées par la *gentry*. « Une bonne part de l'agriculture progressiste » encouragée par les clubs consistait dans l'établissement de méthodes de travail appropriées, et dans la conversion du temps et du travail en équivalent argent afin de tenter de chiffrer les bénéfices. « » (p. 248). Par exemple, en 1845, c'est ce que décide le club des fermiers de Yoxford afin que « les hommes puissent aller au marché pour y acheter ce dont ils avaient envie. » (p. 248) *Family Fortunes* explique le retrait progressif des femmes des activités les plus lucratives liées à l'hôtellerie, le transport, la fabrication de la bière, et la médecine en y décrivant des processus similaires.

La dernière partie de l'ouvrage présente les situations où les hommes de la bourgeoisie « se débattaient entre le désir de mener une vie pieuse et la nécessité de réussir dans la vie publique et dans le monde des affaires » (p. 428) et où leur pouvoir est de plus en plus dépendant de l'influence des femmes. De cette tension naissent des contradictions qui font bouger les frontières et ouvrent aux premières revendications féministes bourgeoises en vue de l'accès aux « places fortes de cet univers public créé par leurs pères et grands-pères. » (p. 402) En dépit d'une marginalisation des femmes encore plus prononcée dans le monde de la politique et des activités civiques la brèche s'ouvre dans l'espace public lors des manifestations électorales rassemblant toute la société.

Au milieu du XIX^e, classe et genre ont également opéré un bouleversement dans l'apparence vestimentaire et corporelle de la bourgeoisie qui annonce les modes de la période victorienne. Coupes communes sombres, raides et sans formes habillent les hommes. Les femmes arborent avec finesse et raffinement des atours à tonalités vives, d'amples chapeaux, de riches toiles et étoffes, des soieries, qui soulignent des lignes souples et arrondies. Lors des rassemblements publics elles apparaissent ainsi comme la marque éclatante de la victoire de la bourgeoisie sur l'aristocratie malgré les prescriptions de modestie auxquelles elles sont censées se conformer.

Leur démarche heuristique et leurs hypothèses théoriques sont particulièrement fécondes, ce qui autorise à situer leur livre comme un ouvrage de référence. *Family Fortunes* a participé à la « réévaluation des processus de l'histoire sociale, politique, économique et culturelle »¹³. C'est aussi une œuvre féministe matérialiste au sens où l'ouvrage exhibe l'exploitation économique et physique des femmes de la *middle class* sous des formes qui se présentent comme naturelles. Les auteures,

loin de valider l'idéologie des deux sphères, ont davantage démontré que celles-ci étaient construites socialement, inséparables et imbriquées. En corollaire, on en déduit qu'une analyse de la production ne peut se cantonner aux espaces traditionnels dans lesquels elle est étudiée et appréhendée (les ateliers, le marché, ...) mais doit être articulée avec l'espace (et le domaine) de la reproduction. Simultanément, *Family Fortunes* donne des outils méthodologiques et théoriques pour penser le genre aujourd'hui.

Manuel SANTIAGO

(Doctorant, Université de Strasbourg, Dynamiques européennes, UMR 7387).

13. Christina de Bellaigue, « De la femme aux individus : l'histoire du genre en Grande Bretagne, des années 1960 à nos jours », *Revue d'histoire du XIXe siècle*, (37), 2008.

BULLETIN D'ABONNEMENT

Nom et prénom :

Adresse :

Courriel :

Code postal : Localité :

Pays :

	Numéro 15 + frais d'envois		Abonnement annuel (2 numéros)	
	France	UE 25	France	Reste monde
individus	17 €	17 €	35 €	35 € + frais postaux
institutions	35 €	35 €	70 €	70 € + frais postaux

Chèques à l'ordre de « Les Mondes du Travail »

www.lesmondesdutravail.net

info@lesmondesdutravail.net

Adresse de correspondance :

Les Mondes du Travail
2, rue du facteur Cheval
91000 Évry
France