

Introduction

Le travail comme activité et comme action

Quelques perspectives sociologiques récentes

Pascal UGHETTO

Le travail par-delà ses crises : *eppure lavorano !*

Depuis la révolution industrielle, le travail a acquis une place qui, par sa centralité dans la vie sociale aussi bien qu'économique, en fait le lieu de tensions et de débats sociaux. Les observateurs, et éventuellement les acteurs, sont souvent enclins à y voir, tantôt la matrice de conflits entre groupes sociaux dont la portée, au-delà de l'entreprise, n'est rien moins que la société, son avenir, son bonheur, le bien commun ¹, tantôt, dans l'entreprise elle-même, un espace périodiquement rongé par la crise. Les deux peuvent se rejoindre, comme l'illustre la fameuse « crise du travail » qui, à la fin des années 1960 et au début des années 1970, avait paru menacer les fondements de l'ordre productif par un refus du travail auxquels d'aucuns voyaient d'autant plus d'avenir qu'il était porté par les jeunes générations d'ouvriers : à travers cette contestation, la crise du travail pouvait apparaître comme une promesse d'un bonheur recouvré pour la société.

Le travail a cependant survécu mais le rapport assez noir que font, depuis quelques années, les observateurs quant à ce qu'il serait devenu porterait volontiers à croire que l'on est insensiblement passé d'une crise du travail à une autre. A la limite, une crise d'autant plus pernicieuse que, les rapports de force s'étant renversés à la faveur de la « crise économique » qui sépare les deux épisodes, les salariés seraient désormais acculés à subir une dégradation du travail sans pouvoir espérer l'issue de la fuite ni de la contes-

* IRES.

1. Et, de fait, la « question sociale » a bien eu à voir avec cela.

tation ouverte ou même larvée. L'effet disciplinaire du chômage serait passé par là, ainsi qu'un certain pouvoir managérial d'exiger l'implication dans le travail.

Entre temps, se sont intercalées les thèses de la fin du travail, qui en ont finalement appelé à une véritable mise en crise du travail, faisant valoir que, face à un emploi en voie de raréfaction, il fallait prendre conscience de ce qu'avait d'historique et de non vital notre moderne propension à travailler.

Et pourtant, le travail résiste et les travailleurs semblent s'y accrocher, vouloir continuer de croire à la possibilité de trouver leur compte dans leur travail, pouvoir donner d'eux-mêmes pour qu'un produit sorte quotidiennement de l'activité collective, dont ils se sentiraient satisfaits. Un auteur comme Burawoy (1979) en a fait une donnée d'observation qu'il invite à considérer avec le plus grand sérieux. Comment expliquer cet acharnement à résister à l'adversité rencontrée dans l'exercice du travail dans les sociétés contemporaines, et tout spécialement dans le cadre capitaliste ?

Le dossier présenté ici n'entend pas apporter une réponse définitive mais suggérer l'importance de la manière dont on se saisit de la question et donc, pour emprunter un vocabulaire plus académique, des « paradigmes » à l'aide desquels est appréhendé le travail. Ceux-ci guident l'observateur dans son analyse du réel en lui proposant des champs de questions pertinentes, des données à recueillir de façon privilégiée, des voies d'analyse pour les organiser. Le parti pris est d'attirer l'attention sur des évolutions récentes du regard porté sur le travail, matérialisées dans un déplacement des paradigmes, en suggérant qu'il ne s'agit pas là de renouvellements n'intéressant que la communauté des chercheurs mais qu'il peut, au contraire, y avoir une homologie avec des enjeux ressentis par les acteurs sociaux.

Le dossier a été constitué à partir de communications présentées lors des IX^{es} Journées de sociologie du travail (Paris, 27-28 novembre 2003), organisées par les centres Pierre Naville de l'université d'Evry et Travail et Mobilités de l'université Paris-X-Nanterre. La sociologie est l'une des disciplines dans lesquelles se précise, à l'heure actuelle, une approche du travail que l'on voit affleurer dans d'autres disciplines, mais pas toujours aussi nettement¹. Cette approche met l'accent sur le travail conçu comme activité et comme action. De par la diversité de leurs sources d'inspiration, les contributions ici rassemblées illustrent quelques unes des voies de constitution et quelques

1. Par exemple, bon nombre des développements qui suivent trouvent des échos et, parfois, des sources d'inspiration dans l'économie des conventions dont l'approche mobilise de plus en plus la notion d'action.

enjeux de développement de cette approche ¹.

Vers une sociologie de l'activité ?

Proposer, comme le fait ce dossier, d'appréhender le travail comme de l'activité et de l'action paraît tout sauf original ou heuristique. Le renouvellement possible prend pourtant sens si l'on se remémore l'objectif que s'était assigné la sociologie du travail en France, à ses origines, juste après la Seconde Guerre mondiale : être non pas tant une analyse de l'activité que « l'instrument principal d'analyse de la société industrielle » (Erbès-Seguin, 1999, p. 44), avec une visée critique et émancipatrice. La sociologie du travail s'est constituée comme une discipline analysant les « communautés humaines qui se constituent à l'occasion du travail » (Friedmann, Naville, 1961, p. 26) en voyant ces communautés comme constituées d'acteurs aux positions inégales et en s'intéressant donc au travail comme un espace – central dans nos sociétés – de formation de rapports sociaux autour de la production. Inspirées par les études pionnières menées par Elton Mayo et son équipe avant la guerre tout en entretenant à leur égard un rapport critique, le point crucial étaient les rapports entre managers et travailleurs (*Management and the Worker* était déjà le titre de l'ouvrage de Roethlisberger et Dickson édité en 1939) autour de la médiation qu'est l'organisation du travail.

Comme le rappelle Alain Touraine (1994), son point de départ « fut l'idée que la conscience de classe ouvrière était la défense positive de l'autonomie du travail ouvrier face à l'organisation managériale du travail », s'opposant ainsi « à l'idée classique que cette conscience « reflétait » des contradictions objectives du système capitaliste et ne pouvait donc pas conduire à une action autonome, mais seulement déclencher une crise qui ne pouvait être dépassée que par une avant-garde politique animée par la connaissance des lois du développement historique » (p. 2). Un regard sur le travail s'est ainsi formé, ayant pour horizon d'analyse la société industrielle, « dont la dynamique principale est celle du conflit entre l'organisation du travail et l'autonomie professionnelle des travailleurs ». D'où un objet qui était l'étude « des luttes des entrepreneurs et des managers avec les salariés pour donner forme sociale à la rationalisation, considérée comme le principe culturel central des sociétés industrielles » (*ibid.*, p. 3).

Cette sociologie s'est ainsi voulue consacrée aux rapports sociaux et, finalement, dans ce sens, aux acteurs, c'est-à-dire aux hommes dans leur capa-

1. Pour une introduction à la sociologie du travail donnant place aux courants évoqués par ce dossier, voir Pillon, Vatin (2003).

citée à mener une action, notamment collective, contre la domination : « S'il est vrai que les sociologues du travail ont eu des orientations ou des sensibilités idéologiques très diverses, ils ont tous centré leur attention sur les conditions de formation des actions collectives capables de modifier l'environnement de travail » (*ibid.*, p. 2). Dans cette sociologie, le travail est un objet d'étude dont le contenu fondamental est les rapports sociaux qui le structurent et donc les acteurs, sujets d'une action collective.

La discipline a évidemment évolué depuis l'époque de ses fondateurs et les paradigmes ont eu tendance à se diversifier. D'aucuns y verront un éclatement malheureux de la discipline, voire sa balkanisation. Ce dossier adopte un parti pris moins pessimiste et recherche les prémices de lignes de recomposition dotées d'une certaine force ¹. Il vise à apporter des éléments pour montrer que, tout en conservant des spécificités, certains travaux pourraient bien être en passe de converger vers une ligne d'analyse dont l'identité est en voie de se préciser autour d'un regard privilégiant l'activité de travail et l'action.

Entretien des liens divers mais aussi plus ou moins étroits avec la sociologie du travail classique, il peuvent être lus comme des propositions de ressourcement de l'analyse du travail à d'autres traditions, non pour renier le projet fondateur rappelé mais pour le repenser dans la société contemporaine. Chacun à leur manière, ils interrogent l'idée que l'approche évidente du travail serait une problématique des rapports sociaux capitalistes et de l'action collective. Non dans l'idée de nier la prégnance de ces derniers, mais de s'interroger en profondeur sur l'expérience qu'est le travail du point de vue de ceux qui ont à l'accomplir. Que se passe-t-il si l'on entre dans le travail, non par l'entrée du grand récit des processus à l'œuvre dans la société industrielle, dans lequel les individus s'appréhendent avant tout par leur statut d'exemplarité de processus en cours, de résistances à ces processus, de tendances et de contre-tendances, de déterminisme et d'absence de déterminisme, mais par l'entrée inverse, celle de l'expérience personnelle, subjective, faite par des personnes qui se vivent plus comme des individualités que comme des exemples d'une condition qui les dépasse ? Le rapport salarial ne disparaît pas mais il est saisi à travers le réel qu'affrontent les sujets.

C'est à partir d'une telle entrée que le travail tend à se présenter comme de l'activité et de l'action que les personnes doivent accomplir – tant il est vrai que le sentiment de ce qu'est « évidemment » le travail est tout relatif, profondément dépendant des enjeux sociaux propres à une époque : s'il pa-

1. Il paraît tout à fait complémentaire au dossier (coordonné par Alexandra Bidet) que la revue *Histoire et sociétés* consacre à « la sociologie du travail et ses catégories » dans son numéro 9 (janv. 2004).

raissait évident que le travail était l'expérience d'une condition sociale marquée par les rapports sociaux structurants des années où s'était formée la sociologie du travail, il semble désormais tout aussi nécessaire de chercher à rendre compte d'un vécu du travail cohérent avec la montée, dans tous les espaces de la vie sociale, des enjeux de subjectivation. Les individus ne se laissent pas faire, ils semblent résister de plus en plus à se laisser ramener à des catégories qui leur seraient immanentes, qui représenteraient leur condition sociale à la limite sans qu'ils le sachent. Il y a à comprendre ce qu'est le vécu par les intéressés de l'expérience qu'ils font de travailler, en intégrant dans l'optique adoptée le rapport personnel à un espace social et à une condition. Le rapport personnel introduit l'irréductible différence entre les individus, qui, marqués par leur histoire propre, leur situation, leurs attentes, leurs espérances, leurs inhibitions, n'appréhenderont pas dans des termes strictement identiques une même condition sociale. Il ne nie pas cette dernière mais il pose également la question des liens de la personne au collectif. Pris ainsi, le travail, apparaît d'abord comme de l'activité à accomplir, pour des personnes qui doivent, jour après jour, se présenter sur leur lieu de travail ; ce sont des actions à engager sur ce lieu.

Quoi de plus évident et de plus banal *a priori* ? Le travail est une activité – à la fois comme tant d'autres dans notre vie quotidienne (faire les courses, faire le travail ménager, pratiquer un sport ou d'autres loisirs) mais en même temps avec un statut tout particulier. Dans les sociétés modernes, le travail a pris une place structurante et il sollicite fortement les personnes : par le temps qu'il s'accapare, par les contraintes face auxquelles il place ceux dont la position est salariée et dont les finalités et modalités du travail sont donc plus ou moins strictement imposées par un employeur. Le travail est l'activité par excellence, celle qui, au minimum, occupe beaucoup du temps, si ce n'est de l'esprit, de la plupart d'entre nous.

Le travail, ce sont aussi des actions – de nouveau comme dans d'autres sphères ordinaires –, c'est-à-dire des actes à effectuer, des décisions à prendre, des gestes à accomplir qui, à la fois, provoquent des effets, font fonctionner des dispositifs humains et techniques, et engagent l'image que donne de lui celui qui les exécute. L'ergonomie, comme le rappelle fréquemment Yves Clot, en est venue à définir la tâche comme étant ce qui est à faire et l'activité comme étant ce qui se fait. On pourrait alors dire que l'action est ce par quoi l'on fait que cela se fait. Le problème est, dans le salariat, d'une acuité particulière puisqu'il s'agit d'arriver à réaliser une tâche *a priori* hétéronome.

Cette double perspective, cette double « entrée » dans l'analyse du travail, tend à se développer et, mieux encore, à se structurer de plus en plus sûrement autour d'une identité, certes en construction, mais commençant à pré-

senter une forme de cohérence. Cohérence et non pas cohésion : plusieurs traditions, cadres théoriques, inspirations disciplinaires, convergent mais gardent leur spécificité. Il n'empêche : le travail est de plus en plus observé de ce nouvel angle que sont l'activité et l'action.

Le geste, la technique, les valeurs, la subjectivité

Les quatre articles qui suivent peuvent être vus comme illustratifs de cette tendance. Chacun adopte sa propre perspective pour interroger ainsi la sociologie qu'il convient de faire à propos du travail contemporain.

La perspective adoptée par Maud Simonet-Cusset est de s'interroger sur le bénévolat comme travail. Elle se tourne vers la sociologie du travail dans sa recherche d'outils d'analyse du travail bénévole mais, en même temps, interroge le silence de cette discipline à ce sujet, à la limite son refus, jusqu'à présent, d'avoir voulu voir du travail dans la sphère du bénévolat. Comme si le travail ne devait qu'être salarié et comme si, même bénévole, le travail ne trouvait pas, dans la bouche des individus concernés, des parentés avec ce même travail salarié, et d'abord l'obligation de placer son action dans une organisation où des tâches sont plus ou moins imposées aux personnes. Mais si l'on reconnaît ces parentés, on est obligé de constater, comme le montre l'article, la place prise par les valeurs que les personnes investissent dans leur travail : à ce niveau, le travail bénévole éclaire le travail salarié, d'une double manière. D'une part, les valeurs du premier peuvent passer dans la sphère du second (et réciproquement) chez ces individus qui transhument de l'une à l'autre sphère. D'autre part, le travail bénévole tend peut-être à exacerber ce qui a cependant des chances de se manifester y compris dans le monde salarié, à savoir l'impossibilité de se saisir d'une tâche sans convoquer les valeurs personnelles qu'on souhaiterait pouvoir y mettre.

Alexandra Bidet, de son côté, ne questionne pas la sociologie du travail de l'extérieur, mais, au contraire, de l'intérieur. Elle fait un retour sur des textes classiques pour montrer par quels processus et quelles intentions la sociologie du travail a pu en venir à éluder les actions propres au travail, à préférer à une « mise en récit » de ce dernier une « mise en indice ». Par cette dernière, les actes de travail étaient rapportés à la mesure du degré d'autonomie vis-à-vis de l'employeur qu'ils révélaient et qui étaient perçus comme une réalité plus fondamentale. Le travail y était moins analysé en lui-même que par ce qu'il valait une fois passé par un « prisme salarial ». L'auteur, qui sait gré à l'anthropologie technique de ses apports (Bidet, 2001), invite alors à envisager ce que pourrait être une analyse s'intéressant à « l'accomplissement pratique de l'activité », dans ce que l'on pourrait appeler sa matérialité. Dans une étude sur les agents de la relève à domicile des dérangements télé-

phoniques, elle constitue en objets de recherche le rythme de l'activité (par exemple, celui du client, par opposition à celui du chantier), la dépense physique, la prouesse technique. Les valeurs ne s'analysent pas indépendamment de ces actes matériellement sentis, quasi physiquement, par la main, l'émotion, etc.

Les gestes, dans leur capacité à être sentis, personnellement, sont aussi ce qui inspire l'article de Christèle Assegond, lequel fait retour également sur la sociologie du travail à partir de l'anthropologie et de la sociologie des techniques, mais, cette fois, davantage dans la perspective de réfléchir sur le collectif. L'illustration développée, celle des tailleurs de pierre, est l'occasion de provoquer la réflexion sur la représentation que le sociologue doit se faire d'un collectif de métier. Faut-il y voir (sans jeu de mots avec le groupe professionnel étudié) un « bloc » offrant sans faille sa résistance à l'extérieur ? L'auteur paraît plutôt pencher pour une mise en exergue de ce qui, autour des gestes techniques que chacun devra accomplir et donc sentir, suscite de la controverse professionnelle, des divergences de vues, mais aussi de l'expérimentation de voies nouvelles, ces débats étant ce qui va finalement orienter le développement de la professionnalité.

Le geste, le faire, l'activité, tels qu'ils sont sentis par l'individu au travail ressortent comme un objet pertinent pour l'ensemble de ces articles, avec comme corollaire le sérieux donné à la parole sur l'activité. Ce que les personnes pensent personnellement des finalités de leur activité et des bonnes façons d'opérer devient central car indispensable pour envisager la possibilité pour ces personnes d'accomplir les actions constitutives de leur travail. Le travail se présente comme engageant nécessairement un degré plus ou moins important de réflexivité et cela dans la mesure même où travailler, c'est engager son corps et son intellect.

Enfin, le dernier article (P. Ughetto) fait retour sur la notion d'autonomie, centrale dans la sociologie du travail classique mais aussi profondément normative (le travail est défini à partir d'un idéal de métier, rendant, à la limite, les salariés capables de ne suivre que leurs propres règles et non celles de l'employeur, ou pouvant négocier une régulation conjointe). Cette notion peut être jugée en difficulté pour rendre compte de l'apparence complexe de l'expérience du travail contemporain. L'article défend l'idée que cette complexité peut être mieux saisie en adoptant les perspectives de l'activité, du geste, du faire, de l'engagement physique et psychique de la personne dans son travail, en y voyant la subjectivité dont les personnes ne peuvent manquer de tenter l'investissement dans leur travail.

Ces perspectives qui travaillent la sociologie du travail

Les travaux constituant ce dossier ont chacun leur autonomie, leurs sources d'inspiration théorique. Ils ne s'assignent pas tous également le projet de contrebalancer telle ou telle insuffisance qu'ils ressentiraient dans les travaux classiques de sociologie du travail. Il ne s'agit pas de les enrégimenter de force sous une bannière unique à l'égard de laquelle ils ne se reconnaîtraient pas nécessairement. Ils se comprennent cependant d'autant mieux qu'on les met en perspective à l'égard de tendances récentes de l'analyse du travail qu'ils viennent alimenter.

Les articles rassemblés ici offrent bien de quoi contribuer à une description du travail de plus en plus affirmée par plusieurs courants de recherche et dont le point de vue sur le travail semble assez bien rendu par une expression familière : il s'agit d'observer le travail en recherchant comment on « s'y colle », comment on s'attelle à une tâche, avec, éventuellement, le côté rébarbatif, peu engageant que peut avoir celle-ci, ou, au minimum, avec son côté non évident. La tâche ne se fera pas toute seule, il faudra un tant soit peu y mettre du sien pour que l'activité avance. Comment les personnes font-elles avec cette situation, comment s'en sortent-elles, dans une dimension à la fois personnelle (c'est bien une personne individuelle qui a en charge une tâche qui lui est personnellement assignée, qu'aucun autre ne viendra accomplir à sa place) et collective (les actions à engager prennent place dans une organisation collective où une personne n'agit pas en autarcie mais dans une interdépendance et vis-à-vis d'une finalité qu'elle ne s'est pas auto-assignée) ?

Diverses inspirations théoriques concourent à alimenter ce projet, au premier rang desquels, d'une part, la perspective sociologique de l'action fortement inspirée par les travaux sur la cognition, et, de l'autre, la clinique de l'activité. Laurent Thévenot (1995, p. 414) fixe la perspective dans ces termes : « La référence à des collectifs particulièrement consolidés dans des moments de lutte, ainsi qu'à l'habileté ouvrière souvent rapportée à celle de l'artisan maître de son ouvrage, ne suffit pas pour analyser les espaces de travail contemporains, pour en dégager les différentes formes pragmatiques d'engagement des personnes et des choses et pour fonder l'assise d'un questionnement critique. Travail et activité doivent être remis sur le métier ».

L'activité va alors apparaître comme ouvrant sur une énigme, celle de l'engagement des personnes, sans lequel il n'est guère possible de comprendre d'où procèdent les gestes, les actes, les actions que ces personnes vont accomplir et qui vont faire avancer l'activité. Cette perspective pousse à travailler l'articulation de l'individuel et du collectif : on redécouvre le travailleur collectif de Marx mais en considérant qu'il n'est pas donné comme une évidence mais représente plutôt un miracle, une réussite problématique et

conditionnelle, qu'il s'agit d'élucider. Dans le cadre d'une sociologie des techniques largement inspirée par les renouvellements introduits par Bruno Latour et Michel Callon en sociologie des sciences ¹, Nicolas Dodier est sans doute l'un de ceux qui ont le plus contribué à formaliser et illustrer cette voie de recherche. Il met en évidence toute la question que pose cette articulation en invitant à approcher l'activité de travail par la conscience du souci qui anime (qui habite, diraient des auteurs comme Christophe Dejours ou Yves Clot) les personnes dans leur travail : le souci de la tâche qui est la leur dans la perspective de la chaîne collective d'activités et de responsabilités dans laquelle celle-ci prend place. Le conducteur de machine a comme préoccupation, face à la matière qui doit sortir transformée de son passage dans l'appareil, que « ça passe » en dépit des résistances qu'oppose ce dernier, quitte à se dire « ça passe ou ça casse » : il faut trouver les réglages, les procédés, qui permettent de contourner l'obstacle sur lequel on vient buter quand on utilise la machine comme on devrait. Car on ne veut pas être assimilé, dans l'image que l'on se renvoie à soi-même et qu'on offre aux autres, à celui par qui la rupture du processus est arrivée ou par qui la qualité du produit final a commencé à se dégrader : « Au-delà des intérêts particuliers, et de l'orientation que chacun veut donner au devenir du réseau, l'exigence du fonctionnement de l'ensemble, considérée bien sûr dans toute sa plasticité, et quelles que soient par ailleurs les incertitudes ou les dissensions qui peuvent apparaître sur les finalités de ce fonctionnement, crée parmi les individus une forme de conscience collective qui les soude durablement. Malgré les oppositions, les personnes composent, au nom du fonctionnement, avec certaines exigences d'autrui » (Dodier, 1995, pp. 48-49).

Cette citation est riche d'implications pour l'analyse du travail. Premièrement, avec la solidarité technique, l'entreprise apparaît, pour emprunter de nouveau à Marx, comme le lieu d'une coopération : autour du produit, parce qu'il faut « faire sortir » celui-ci (de Terssac, 1992), le travail, une fois divisé, se réintègre par une certaine envie de s'emparer des problèmes auxquels on va pouvoir se mesurer, se faire valoir à soi-même et aux autres. Il y a ainsi de la coopération autour des actes techniques de sortie du produit, non pas tant (ou seulement) par la nécessité de l'ordre capitaliste, mais en raison d'une capacité de la scène du travail à s'investir d'enjeux ayant du sens pour les personnes même dans un cadre capitaliste. L'entreprise ouvre sur une matérialité du travail, proposant aux salariés des questions pleines de « chair » (pourquoi cette machine précise résiste-t-elle à ce qu'on voudrait lui voir

1. Dont on peut estimer qu'ils font œuvre de sociologues de l'activité de travail à propos des scientifiques (Latour, Woolgar, 1979).

faire ?) qui sont des sources d'intéressement à la tâche, des ressorts s'offrant directement à la portée des personnes pour se mobiliser, concevoir l'envie de s'engager, tester des gestes, tenter des prouesses.

Engagement et entreprise capitaliste, dès le premier abord, ne sont donc pas si contradictoires que voulait le croire Burawoy. Cela ne veut cependant pas dire qu'il y aura recouvrement spontané : il faut prendre au sérieux la question sur laquelle ouvre la tentation des managers de vouloir maîtriser l'engagement en lui offrant comme perspective l'adhésion à une culture d'entreprise. Qu'y a-t-il de si compliqué dans l'engagement pour que ces managers craignent qu'il ne soit insuffisant et pour qu'ils n'aient d'autre ressource que de lui offrir pour point d'appui directement le sens économique de l'entreprise ?

La seconde implication ouverte par la citation de N. Dodier est la mise en évidence des dissensions qui peuvent travailler le collectif. Là encore, l'entreprise se trouve lue d'une autre manière : des lignes de clivage viennent traverser le collectif sur le sens que chacun place dans le fonctionnement d'ensemble, la manière dont il le voit, dont il faut s'y prendre pour l'assurer. La régulation autonome (Reynaud, 1988) ne fait plus bloc contre la régulation de contrôle. Les controverses sur les finalités et les manières de faire opposent les pairs entre eux, « calées » qu'elles sont, non pas tant sur la discussion du caractère hétéronome du travail que sur ce qu'ils se sentent de faire pour aller au bout de ce qui leur est demandé !

On se rapproche des analyses développées par Anselm Strauss (1992) sur la profession, tout spécialement en milieu médical, celle-ci étant vue, à la fois, comme ayant une capacité à imposer un « ordre négocié » (la vision qu'ont les membres de la profession du travail qu'on leur demande d'exécuter ne peut être tenue pour quantité négligeable, il faut composer avec elle) et comme étant divisée en « segments » porteurs de conceptions alternatives des finalités poursuivies et des bonnes manières de faire correspondantes. La figure de référence à partir de laquelle on construit l'analyse du travail se déplace : non plus tant l'ouvrier de métier, participant d'une capacité collective à opposer en bloc la fixation autonome des règles du travail à toute tentative d'emprise hétéronome de la part d'un employeur, mais des professionnels (au sens, à la limite, des professionnels indépendants) dont les positions concernant les règles du travail sont directement connectées à leur sens de la mission à accomplir et qui, donc, sont parties prenantes d'une contribution active, positive, à la réflexion sur les finalités du travail et non pas d'une « réaction contre ». La perspective a d'autant plus de pertinence que l'on se situe dans le cadre d'organisations collectives finalisées où de réelles professionnalités sont appelées à concourir, de sorte que des sens très développés des finalités et des modalités vont devoir composer entre eux, « négocier »,

au sens de trouver les espaces de reconnaissance qui font cohabiter ces prétentions rivales à orienter le travail. C'est une conception similaire de la négociation que l'on trouve chez N. Dodier, à travers la « solidarité technique » définie comme une solidarité entre les personnes rendues interdépendantes par le fonctionnement collectif et qu'un tel cadre place « en position à la fois normative et malléable par rapport à ses voisins » (p. 52) : ces personnes ne vont assumer cette solidarité qu'en cherchant à faire reconnaître leur point de vue quant au bon fonctionnement, aux méthodes à suivre, à l'engagement des uns et des autres, à la coopération.

Il s'agit bien de comprendre ce qui motive positivement le geste à accomplir, étant entendu que, si cette part positive n'existait pas, la personne ne pourrait pas prendre sur elle de l'effectuer. L'approfondissement d'une telle question est largement favorisé par des perspectives comme la clinique de l'activité, tout spécialement chez un auteur comme Yves Clot (Clot, 1999 ; Clot, Prot, Werthe, dir., 2001). Le travail est vu comme un espace de subjectivation et cette approche s'emploie à comprendre comment les sujets font avec la nécessité d'avoir à assumer leur contribution au fonctionnement collectif, pour une part parce qu'ils y sont obligés, pour une autre parce que cela recoupe des possibilités de subjectivation, leur propre développement en tant que sujets. L'approche, par sa nature, a tendance à se pencher sur les situations où le sujet est pris dans des contradictions telles qu'il menace d'y perdre sa santé : « ... le "travail bien fait" , quand il est réalisé, ne l'est souvent qu'en raison de l'efficacité "malgré tout" dont font preuve ceux qui travaillent, "en prenant sur eux" » ; dans les organisations contemporaines, « [il] faut toujours plus fréquemment assumer les responsabilités de l'action envers autrui et ses imprévus sans pouvoir agir sur ce qui rend cette même action crédible, efficace ou légitime. L'initiative exigée par les métiers d'aujourd'hui est la source de nombreux "problèmes de conscience" engageant ceux qui travaillent dans les dilemmes du vrai et du faux, du juste et de l'injuste » ; le tableau est « celui d'une activité où la disponibilité psychologique investie pour se sentir "comptable" du service rendu est simultanément déniée par l'organisation, au point de faire rage contre elle-même » (Clot, Prot, Werthe, dir., 2001, pp. 11-12).

La préoccupation de la clinique de l'activité telle que défendue par cet auteur est « l'activité contrariée » et donc la subjectivation « empêchée », notamment par les formes de l'organisation du travail. Elle oblige à considérer le travail comme un espace structuré par la tendance des personnes à vouloir y mettre d'elles-mêmes, à se mobiliser, à s'y investir ¹. Elle attire l'attention

1. Ce qui est à distinguer des stratagèmes des entreprises destinés, dans une visée instrumentalisante, à mobiliser les salariés, exiger leur investissement, tels que la sociologie du travail propose souvent de les analyser.

sur l'engagement corporel et mental désiré par les salariés – tiré qu'il est par l'intention activement développée en tant que sujets de faire aboutir leur tâche et leur contribution au fonctionnement collectif. C'est dans ce cadre qu'en viennent à prendre sens les controverses dans le collectif, ce collectif qu'Yves Clot nomme significativement de « professionnels », pour suggérer qu'il s'agit de personnes ayant des choses à dire sur les savoirs qu'il faut convoquer afin de faire aboutir la tâche. Les « débats d'écoles » sur le détail de l'activité (*ibid.*, p. 14) entrent dans la constitution du « pouvoir d'agir » auquel s'intéresse la clinique de l'activité, autrement dit cette capacité des personnes à pouvoir faire reconnaître les gestes par lesquels elles se sentent de pouvoir exercer l'activité. L'activité qu'il faut bien faire aboutir dessine un espace où il faut discuter avant de faire, ce qui est, à chaque fois, au minimum l'objet de tout un dialogue intérieur de la personne avec elle-même : face aux consignes qu'elle doit respecter, auxquelles elle doit se tenir, elle ne peut éviter d'en passer par une réflexion intérieure où elle discute pour elle-même le sens de ces consignes, leur pertinence, leurs limites, ce qu'elles ne renseignent pas.

Ces interrogations personnelles, quand elles sont contrariées dans leur expression, rentrées, brident la créativité du sujet, sa capacité à se donner libre cours, créant une situation qui le fait souffrir, surtout du fait de l'impossibilité de l'activité de « se remanier en se prenant elle-même comme objet d'élaboration » (*ibid.*). Alors qu'il y a, dans les résistances qu'oppose le réel à l'activité des sujets, l'occasion de susciter chez eux des actions par lesquelles ils donnent plus d'ampleur à la tâche, la redessinent, ils sont obligés de rentrer cette tendance, si bien que la tâche contraire et non pas conduit à un développement du sujet. Les débats d'écoles, au contraire, sont les possibilités offertes à un milieu professionnel de se développer et non de rétrécir dans ses capacités et dispositions à l'engagement.

Le travail est matière infinie à discussions (intérieures ou entre pairs) avant de pouvoir l'exécuter, cela en raison du passage obligé qu'est la « pré-ordination » de l'action par celui qui va devoir l'accomplir (Clot, 1999, p. 30) et, à la base, pour des raisons plus strictement cognitives. Les instructions ne peuvent jamais s'appliquer de manière automatique : elles n'ont effectivement jamais de signification univoque mais plusieurs possibles, en fonction du contexte (Suchman, 1987), ou, plus précisément, en fonction de la lecture que la personne en situation d'agir se donne du cadre pertinent dans lequel elle se trouve (Hutchins, 1995).

Un nouvel humanisme ?

On le voit, le projet ainsi construit ne rompt pas avec l'humanisme qui, comme le rappelle Alexandra Bidet (2003), fonde la sociologie du travail dans les termes rappelés plus haut. Il le renouvelle plutôt en le réinvestissant à partir du rapport personnel à la tâche et au collectif, en se préoccupant de la manière dont, dans la confrontation personnelle à la tâche, face aux gestes à effectuer, les sujets peuvent se sentir acteurs de leur travail.

Avec les travaux qui convergent vers cette perspective, l'angle d'approche se centre sur les détails, qu'il s'agisse des interactions au guichet dans les études de la relation de service, des discussions de facteurs sur l'usage de la ficelle ou de l'élastique pour entourer les paquets de lettres telles que les analyse la clinique de l'activité, de l'usage que l'on fait des moments de pause (Boutet, 2004), des petites choses que l'on entreprend pour « habiter » l'espace de travail (Breviglieri, 2004) ou encore des échanges minutieux entre conseillers d'Etat pour fabriquer le droit (Latour, 2002). Le travail du sociologue en vient à s'apparenter à celui des rédacteurs de dictionnaires, à convenir avec ces derniers que le sens des mots ne va pas de soi et qu'il s'agit de partir à la quête des usages singuliers et autres manifestations spécifiques pour en inférer patiemment dans des termes plus généraux le sens que les gens ont semblé vouloir y investir. D'où l'attention aux paroles exactes, aux propos les plus anecdotiques, considérant qu'ils sont signifiants, que les acteurs ne les ont pas livrés par hasard, qu'ils leur servaient à dire des sentiments profonds, tout à l'opposé de la posture qui consisterait à considérer que le sociologue révélera leur condition sociale en dépit de ce qu'ils en diront. En se contraignant à l'analyse de ces détails, le sociologue ne s'interdit pas d'entendre la dimension conflictuelle du rapport salarial mais s'oblige à voir comment celui-ci est en tension avec le travail en s'incarnant dans le réel avec lequel le salarié doit composer.

L'approche se centre aussi sur les personnes, et, on l'a vu, leur rapport au collectif, mais un collectif perdant de sa dimension essentialiste pour devenir un construit sans cesse réengagé. Cette perspective n'est pas un individualisme, mais une attention particulière portée aux intentions que les personnes voudraient pouvoir placer, dans la plus grande mesure du possible, dans leur activité. Elle ne nie pas les contraintes, notamment celle émanant de l'asymétrie des positions mais donne tout crédit aux efforts des personnes pour maîtriser, y compris par des petits riens, leur environnement de travail et leur tâche et donc pour agir sur ces contraintes. Elle tente ainsi de tenir simultanément, dans l'analyse, aussi bien la confrontation des personnes au « verdict des faits » (Dodier, 1995, p. 69), aux « résistances du réel » (Dejours, 2001), que leur ouverture aux réactions de l'environnement humain et

non humain vis-à-vis de leurs intentions et, dès lors, aux actes par lesquels elles « retravaillent » les prescriptions et l'environnement pour, à la fois, en tenir compte et se les subordonner.

Du coup, la perspective adoptée complexifie l'image de l'espace de travail et, à son tour, retravaille les résultats essentiels de la sociologie du travail. L'alternative travail prescrit / travail réel se trouve approfondie par la mise en évidence par Y. Clot du rôle primordial du « réel de l'activité », c'est-à-dire de l'activité telle qu'elle est vécue par la personne, qui sait les gestes qu'elle aurait voulu faire mais qu'elle a été obligée de refouler, les efforts qu'elle a entrepris et qui ont échoué, etc. Le « genre professionnel », lui-même, également décrit par Y. Clot, n'est pas exactement la même chose que la régulation autonome, ni même conjointe : le travail est fondamentalement investi par les personnes de tentatives collectives pour définir les règles, mais dans le cadre de lignes de partage qui, à certains égards, en viennent davantage à opposer les professionnels entre eux qu'aux auteurs de la régulation de contrôle. C'est la possibilité d'un métier, mais dans un sens moins chargé que celui qui réserve ce terme aux ouvriers qualifiés. Le genre est le fait d'avoir le métier en main, y compris et d'abord dans les situations professionnelles imposées par la division du travail des entreprises et non par une tradition autonome – situation la plus fréquente pour les salariés contemporains –, la capacité à se saisir de la prescription en sachant quoi en faire pour se l'approprier. C'est une idée très proche de celle de compétence.

Les enjeux de négociation à l'égard du travail évoluent dans un sens qui recouvre plus que de la nuance : les professionnels ne semblent pas seulement demander à négocier les conditions de travail mais tout autant les conditions d'exercice de l'activité. Au-delà d'une ergonomie du poste de travail, des effectifs, etc., on tend à ajouter la possibilité d'avoir son mot à dire sur la manière dont on sent les objectifs, les procédés et tous les détails de l'exercice de l'activité. L'intensification du travail, dans laquelle se trouve dénoncé ce pouvoir sans sensibilité des employeurs au nom de la logique de profit, pourrait bien, également, se requalifier en une densification de l'activité, c'est-à-dire ce phénomène par lequel le travail contemporain intègre des tâches en plus du cœur de l'activité, des tâches que les personnes, dans l'idéal, voudraient bien accomplir, auraient tendance à reconnaître comme mobilisatrices. Mais cette envie est bridée par les conditions actuelles de leur exercice, qui alimentent un sentiment de ne plus pouvoir faire face. La compétence elle-même ne devient-elle pas un enjeu qui, de patronal, devient tout autant celui des salariés, c'est-à-dire une possibilité d'assumer les actions qui engagent les salariés dans leur travail en donnant à ceux-ci les moyens de le faire avec des règles d'intervention, une professionnalisation ?

Encadré 1

Les objets de recherche et les conceptualisations que se donnent les paradigmes ont fortement à voir avec le contexte historique. Ce dernier guide le travail d'élaboration conceptuelle et de définition des objets par l'importance des « idées de valeur » (Weber, 1951) qui président à la sélection par le chercheur des informations qu'il doit traiter. Celui-ci s'efforce de se départir de tout jugement de valeur dans l'interprétation, mais l'inévitable sélection des données propre à l'analyse ne peut échapper à un sentiment socialement construit de ce qui a de la valeur et de ce qui en a moins.

Ainsi, à son époque, Georges Friedmann (1956) offrait une description du travail qui, sous certains aspects, évoquait déjà ce que des auteurs comme Y. Clot développent désormais, par exemple, la « fatigue », « l'irritabilité », naissant de l'obligation de « suivre la cadence de l'opérateur le plus lent de la chaîne, sans pouvoir travailler selon son rythme personnel » (pp. 76-77). L'avant-propos du *Travail en miettes* s'ouvre sur une description d'un univers de travail parcellisé où est nié que « l'homme est plus grand que sa tâche », de sorte que « les hommes et les femmes qui y sont attachés ne peuvent (quelques limites que soient chez eux, dans le contexte social où ils ont été façonnés, le besoin d'activité intellectuelle et l'ambition professionnelle) engager leur personnalité, parce qu'elle les déborde » (pp. 9-10), tout un vocabulaire très proche de celui proposé dans ce dossier.

Pourtant, l'enjeu majeur est, pour lui, de produire une analyse qui attire l'attention sur l'interdiction faite aux ouvriers par les organisations tayloriennes de travailler dans le cadre de la maîtrise d'un « métier global » (p. 26). Cela peut le conduire à ne porter qu'un crédit limité aux propos concernant un surveillant d'une machine dans une laiterie expliquant en quoi le bon fonctionnement du processus dépend des initiatives prises par le surveillant au-delà de la consigne, autrement dit tout ce à quoi serait aujourd'hui, au contraire, extrêmement attentive l'analyse de la compétence et de ses actions :

« Notre homme a fait un apprentissage de quatre ans dans une petite laiterie de campagne pour connaître les propriétés du lait, s'initier aux différentes qualités du beurre, acquérir une expérience approfondie des matériaux de la production. D..., qui est un des responsables de la coopérative, lui-même ancien ouvrier laitier, affirme que ces connaissances sont utiles au surveillant des machines : il doit prendre des responsabilités, intervenir si le beurre est défectueux, varier certains réglages en fonction des changements de saison qui modifient la composition du lait, en particulier sa teneur en eau. Par contre, un technicien de la laiterie, avec qui je m'entretiens quelques instants plus tard, donne un tout autre son de cloche. La machine est parfaite, dit-il ; il n'y a jamais d'incidents. Les quelques réglages, occasionnellement nécessaires, n'impliquent pas de "connaissances laitières". En réalité, ajoute-t-il, D... tient ces propos et conserve ce point de vue parce qu'il est lui-même un ancien ouvrier laitier, qualifié, soucieux que soit sauvegardé le prestige du métier auquel il demeure attaché. D'après le

■ ■ ■

■ ■ ■

technicien, l'essoreur est "nettement surqualifié". En fait, chez de nombreux travailleurs considérés comme "surqualifiés" et qui sont des ouvriers spécialisés ou pluri-spécialisés, c'est-à-dire additionnant plusieurs opérations parcellaires, la connaissance du matériau a pratiquement disparu avec la mécanisation très poussée et la minutieuse division du travail » (p. 41).

Le premier moment de la démonstration est en tous points comparable à celui que développent les perspectives de la relation de service, de la compétence, etc. : comment un processus parvient à se réaliser par suite des micro-actions décidées dans le cours de l'activité et par lesquelles se manifeste l'engagement dans la tâche. Mais, dans un second temps, Friedmann redresse l'impression en faisant valoir un point de vue niant le rôle des connaissances laitières et des initiatives. Fait peu banal en sociologie du travail, la parole « technicienne » est (implicitement) tenue pour supérieure. Le propos poursuivi par l'auteur est, en effet, de montrer que l'emporte une tendance lourde à détruire, par des organisations et des techniques, le « métier global », celui qui relève d'une qualification concrétisant un apprentissage professionnel.

Les sciences sociales n'échappent pas à ce que Latour et Woolgar (1979) décrivent à propos des sciences dures : face à un élément du réel qui est à expliquer, tout un travail est à engager par le scientifique pour construire les faits, en étant obligé d'en passer par la construction d'artefacts. Par moment, les scientifiques minorent (en l'estimant secondaire, circonstancielle) une donnée d'observation qui contrarie l'hypothèse qu'ils s'emploient à faire aboutir. Mais dans le processus long d'une démonstration scientifique, certains résultats vont pouvoir alternativement passer du statut d'artefact à celui de fait scientifique et inversement.

De ce point de vue, les perspectives mobilisant les notions d'activité et d'action le font à la suite de l'hypothèse qu'il y a bien quelque chose à élucider dans divers phénomènes contemporains (la compétence, les procédures...), quelque chose qui ne cède pas immédiatement à l'analyse et qui nécessite donc la construction d'artefacts. Ce qui était admis comme des faits (le métier global...) est alors de nouveau soumis à exigence de démonstration et d'autres candidats sont recherchés, quitte à retourner à des concepts qui n'avaient pas réussi à l'emporter (la *professionalité*, le corps, la technique, etc.).

Ce dernier sujet montre les fondements de thématiques majeures des négociations actuelles, qui ne tiennent pas que pour des raisons idéologiques mais parce qu'elles désignent de réels problèmes de l'activité.

N'est-ce pas, plus généralement, le travail lui-même qui se redéfinit ? Le travail est généralement relié à son sens étymologique évoquant l'instrument de torture nommé *tripalium*. On suggère ainsi que celui-ci serait passé dans la

modernité sous la forme de l'aliénation à laquelle contraignent les rapports sociaux capitalistes. C'est oublier le sens très large du terme dans la vie courante, « travailler à », qui renvoie à l'énergie que l'on va chercher en soi pour faire céder des résistances que l'on entreprend de lasser (ainsi la mer qui travaille les rochers dans un patient et lancinant mouvement d'érosion). Ce sens a certainement toute sa place dans l'activité de travail et explique pourquoi les salariés s'y tiennent, avec pour restriction que le cadre qu'est le rapport salarial place ces salariés devant des conditions concrètes d'exercice de l'activité susceptibles, dans certains cas, de lutter fortement contre les possibilités de développement personnel que représente la détention d'un emploi. Il vaudrait alors mieux définir le travail comme un espace social d'investissement subjectif dans une activité collective généralement finalisée par autrui (avec pour possibilité, mais absolument pas inéluctable, que cet autrui empêche le développement personnel).

Références bibliographiques :

- Bidet A. (2001), « Le travail et l'économique : pour un regard anthropologique », *Sociologie du travail*, vol. 43, n° 2, avr.-juin.
- Bidet A. (2003), « Les figures de l'acte de travail. Une "métrologie salariale" ou l'économie des sociologues », communication au colloque « La représentation de l'acteur au travail », Villeneuve-d'Ascq, 20-21 nov.
- Boutet M. (2004), « Statut et lectures des pauses en sociologie du travail. Un objet d'étude impossible ? », *Histoire et sociétés*, n° 9, janv.
- Breviglieri M. (2004), « Habiter l'espace de travail. Perspectives sur la routine », *Histoire et sociétés*, n° 9, janv.
- Burawoy M. (1979), *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press.
- Clot Y. (1999), *La fonction psychologique du travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- Clot Y., Prot B., Werthe C. (sous la dir.) (2001), « Clinique de l'activité et pouvoir d'agir », *Education permanente*, n° 146, 2001-1.
- Dejours C. (2001), « Subjectivité, travail et action », multigr., mai.
- Dodier N. (1995), *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*, Paris, Métailié.
- Erbès-Seguín S. (1999), *La sociologie du travail*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Friedmann G. (1956), *Le travail en miettes. Spécialisation et loisirs*, 2^e éd., Paris, Gallimard, coll. Idées.
- Friedmann G., Naville P. (1961), *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin.
- Hutchins E. (1995), *Cognition in the Wild*, Cambridge (Mass.), The MIT Press.
- Latour B. (2002), *La fabrique du droit. Une ethnographie du Conseil d'Etat*, Paris, La Découverte.
- Latour B., Woolgar S. (1979), *La vie de laboratoire*, trad. fr., Paris, La Découverte, 1988.
- Pillon T., Vatin F. (2003), *Traité de sociologie du travail*, Toulouse, Octarès.
- Reynaud J.-D. (1988), « La régulation dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », *Revue française de sociologie*, tome XXIX, n° 1, janv.-mars.
- Strauss A. (1992), *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, trad. fr., Paris, L'Harmattan.
- Suchman L.A. (1987), *Plans and Situated Actions. The Problem of Human-Machine Communication*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Terssac G. (de) (1992), *Autonomie dans le travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- Thévenot L. (1995), « L'action en plan », *Sociologie du travail*, tome XXXVII, n° 3, juill.-sept.
- Touraine A. (1994), Préface à M. de Coster, F. Pichault (éds), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, Paris, De Boeck, 2^e éd., 1998.
- Weber M. (1951), *Essais sur la théorie de la science*, trad. fr., nouv. éd., Paris, Presses Pocket/Agora, 1995.