

Rémy Caveng, Bertrand Réau, Gérard Rimbert

## Introduction

Sans aucun doute, le travail a connu de profondes transformations ces dernières années. La sociologie du travail aussi. Avec l'enrichissement des tâches, l'accroissement des marges d'autonomie, l'appel à la créativité, la généralisation des relations de service ou encore l'intégration des comportements au travail dans les évaluations, de nouveaux chantiers se sont ouverts. On a alors « redécouvert » que travailler consistait à prendre en charge des successions d'évènements parfois imprévus et que cela supposait des formes de coopération élargie, lesquelles impliquaient que les travailleurs ne devaient pas seulement mettre en œuvre des capacités techniques mais aussi des capacités cognitives et communicationnelles. En même temps qu'elles étaient promues et recherchées par les managers, l'intelligence du poste, l'implication subjective et la coopération intersubjective devinrent, pour nombre de spécialistes du travail, des pistes de recherche privilégiées, voire le fondement de nouvelles prophéties comme celles des tenants de l'avènement du *general intellect*<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> La pénétration du travail par la science, le langage, la communication produit une accumulation de savoirs, de techniques et de savoir-faire qui implique une transformation radicale de la force de travail. On entrerait alors dans l'ère de l'hégémonie du travail coopératif et immatériel au point que « les outils de production tendent à se recomposer en subjectivité collective [...] ; l'esprit d'entreprise tend à s'organiser par la coopération des sujets dans l'intellect général » et, dans ces conditions, « la propriété privée des moyens de production n'est qu'une obsolescence putride et tyrannique » (NEGRI, Toni, HARDT, *Empire*, Exils, 2000, pp. 465 et 493 ; cf. aussi *Futur antérieur* n°4 et 6, hiver 1990 et été 1991 ou encore *Multitude*, n°17, été 2004).

Selon ces auteurs, le processus de transformation totale du travail en travail immatériel et de la force de travail en « intellectualité de masse » décrit par Marx dans les *Grundrisse* atteindrait aujourd'hui son achèvement. Il ne s'agit évidemment pas de rejeter le constat selon lequel le travail, tout du moins dans les économies fondées sur les activités de recherche et développement et les services, devient de plus en plus immatériel (mais pas dans tous les secteurs et pas pour toutes les catégories de travailleurs). Il ne s'agit pas non plus de discuter de la légitimité ou de l'utilité économique et sociale de la propriété privée des moyens de production. Mais faire de l'avènement du *general intellect* une réalité effective et d'en conclure que les conditions d'une socialisation immédiate des moyens de production seraient réunies, revient à décrire les choses telles qu'on aimerait qu'elles soient et non telles qu'elles sont. On sort alors du champ des sciences sociales<sup>2</sup> et, faute de prendre en compte des réalités qu'on ne veut pas voir, on se condamne à l'inefficacité politique. A moins qu'on estime disposer d'un tel pouvoir prescripteur qu'à force de professer, ses propres prophéties s'auto-réaliseront.

D'un autre côté, les récentes analyses sociologiques du travail centrée sur l'activité du sujet, influencées par des disciplines connexes (psychologie, ergonomie, linguistique, etc.), dont on ne niera pas l'intérêt de la démarche, prennent le risque de clore l'acte de travail sur lui-même et d'évacuer l'histoire ou plus

<sup>2</sup> Dans lequel s'inscrivent pourtant nombre de ces auteurs.

exactement, de faire comme si les conditions de réalisation de l'acte de travail ne procédaient pas de plusieurs histoires : l'histoire des producteurs singuliers, celle des groupes auxquels ils appartiennent, celle des entreprises, celle des règles institutionnelles ou encore celle des évolutions des marchés de l'emploi ou des normes d'emploi. A trop évacuer ces histoires, les rapports sociaux tendent à disparaître ou, au mieux, n'apparaissent plus que comme un décor derrière les descriptions méticuleuses d'interactions, de gestes et de microdécisions. Certes, ces descriptions sont indispensables, mais sont-elles suffisantes ?

Il nous a semblé que la réponse à cette question se devait d'être négative si on considère que ce qui se joue au travail déborde largement l'activité elle-même et se répercute sur l'ensemble de la pratique sociale. C'est pourquoi l'activité elle-même ainsi que ses effets structurants ne peuvent être rendus intelligibles qu'en tentant de tenir ensemble les transformations du rapport salarial, la genèse des positions professionnelles et des groupes, les conditions d'accès aux postes, les aspirations des agents ainsi que les effets de la socialisation professionnelle. Et cela d'autant plus que les relations d'emploi ont, elles aussi, connu des transformations dont on n'a peut-être pas encore pris la mesure des conséquences, malgré l'abondante littérature sur la question. Aucun des travaux présentés ici n'a l'ambition de réaliser ce programme, mais leur mise en relation donne une vision d'ensemble des processus en cours.

Le texte de Rémy Caveng introduit ce dossier en proposant une synthèse des transformations qu'ont connus le marché de l'emploi et les situations de travail au fur et à mesure de leur dérégulation. Il met en avant les exigences qui s'imposent dans le monde du travail en termes de présentation de soi, d'auto-évaluation et d'intériorisation de la précarité. En soulignant à quel point la norme d'emploi

de type fordiste est remise en cause tant dans les modes de recrutement que dans le maintien de la position professionnelle, il montre que les nouvelles formes d'emploi ou normes de travail parfois présentées sous l'angle de l'aventure personnelle ou de la libération des carcans sont aussi le reflet de contraintes structurelles.

C'est dans ce contexte qu'on peut appréhender les positions professionnelles en devenir analysées par Fanny Darbus et Michel Daccache. La première établit un portrait des « entrepreneurs-salariés », dont les origines et les activités sont diverses mais qui en commun de constituer l'avant-garde d'une main-d'œuvre responsable de sa réussite économique (et de ses échecs) tout en restant subordonnée à des supérieurs. Le second présente une profession nouvelle, le « risk-management », dont le prestige associé à une clientèle haut de gamme (les firmes multinationales) contraste avec le flou du poste, une reconnaissance difficile et l'absence d'unité. Dans les deux cas, l'analyse des *positions à faire* suggère un désajustement entre position dans la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles et degré de précarité.

Il n'en demeure pas moins que certaines catégories sociales sont plus touchées que d'autres par les incertitudes en matière d'avenir et de rendement de la formation initiale. Christian Papinot montre ainsi comment des trajectoires mêlant intérim et chômage font l'objet de rationalisations par des jeunes gens se comportant comme si les situations professionnelles dans lesquelles ils sont bloqués n'étaient finalement que des phases transitoires. L'intérim constitue une situation limite caractérisée par un brouillage de la frontière entre temps de travail et temps hors travail, puisque les discontinuités de l'emploi intérimaire ne sont pas des phases de repos indemnisées et limitées dans leur durée, faisant partie intégrante de l'emploi, mais des actualisations récurrentes de la menace de ne plus avoir d'emploi. C'est ainsi que l'intérim apparaît comme un

dispositif d'inculcation des dispositions à la précarité.

Les dérégulations ne s'observent pas seulement au niveau de l'accès et du maintien dans l'emploi, mais également dans les situations de travail. L'article de Gérard Rimbart propose une étude de cas – celui d'une hôtesse d'accueil / animatrice en maison de retraite – pour montrer à quel point le flou du poste rend vulnérables les travailleurs sans qualifications nettement détachées de compétences perçues comme « évidentes » et « naturelles ». Ce texte est suivi par une note de recherche de Frédéric Neyrat, présentant le dispositif de Validation des acquis de l'expérience (VAE) comme un soutien ambigu aux travailleurs sans qualités reconnues officiellement, puisque la VAE est aussi une forme de consécration implicite du transfert de la gestion des savoir-faire de l'école vers les employeurs. Dans la même démarche ethnographique, l'article de Bertrand Réau sur les Gentils organisateurs (GO) du Club Méditerranée poursuit une analyse similaire, en insistant sur le système informel des contraintes (comme la polyvalence ou la réactivité). Il montre de surcroît qu'un tel système est d'autant moins supportable qu'il doit être dénié, l'industrie des vacances commercialisant un enchantement que les incertitudes et

l'épuisement des travailleurs du loisir ne doivent surtout pas rompre.

Des études sur des groupes plus institués indiquent que l'instabilité de l'emploi ainsi que la faible reconnaissance du statut et du travail effectué ne sont pas des phénomènes marginaux, limités aux secteurs réputés « non professionnalisés ». En utilisant les enquêtes emploi de l'Insee pour les formateurs pour adultes et les animateurs, Francis Lebon et Emmanuel de Lescure opposent aux discours « positifs » sur la professionnalisation des métiers du social la réalité du chômage, des fonctions imprécises et de l'hétérogénéité des groupes. Enfin, Caroline Chimot et Manuel Schotté montrent, pour le cas des responsables d'organisations sportives, que la rhétorique de la professionnalisation fait écran à un type particulier de domination dans le travail, fondé sur l'usage de la « vocation » ou de la « passion » comme légitimation d'une précarité en réalité tout à fait structurelle.

Dans ces conditions on comprendra que Christian de Montlibert ait jugé bon d'ajouter à cet ensemble de travaux une étude des trajectoires et de conditions sociales du surendettement.