Document généré le 19 avr. 2024 20:21

International Review of Community Development
Revue internationale d'action communautaire

Mutations du travail, mutations de la sociologie ?
Changes in the workplace, changes in sociology?
¿Mutaciones del trabajo, mutaciones de la sociología?

Pierre Rolle

Numéro 25 (65), printemps 1991

Le travail : autres réalités, autres regards

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1033919ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1033919ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (imprimé)
2369-6400 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Rolle, P. (1991). Mutations du travail, mutations de la sociologie ? *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (25), 145–149. https://doi.org/10.7202/1033919ar

Résumé de l'article

La sociologie du travail s'est constituée en France, à la Libération, pour informer et conseiller l'action d'un État interventionniste, dont l'objectif premier était d'organiser l'industrialisation du pays sur une échelle et par des moyens nouveaux. Les principaux changements de la structure et du mode de reproduction de la population active se sont réalisés sans bouleverser le marché du travail, ni opposer les anciens salariés aux nouveaux, grâce à des codifications d'emplois unifiantes et contraignantes. La mission des sociologues était alors d'éprouver l'adéquation des tâches aux situations concrètes, de mesurer leurs effets, de préparer leur évolution, et donc de penser les mouvements de la qualification et des relations professionnelles. Aujourd'hui, où l'État français ne se propose plus d'accélérer l'industrialisation du pays, où il articule avec les entreprises sa fonction d'éducateur, où la classe des salariés se reproduit surtout à partir d'elle-même, reste-t-il un objet propre au sociologue ?

Tous droits réservés © Lien social et Politiques, 1991

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Mutations du travail, mutations de la sociologie?

P. Rolle

Avant la Seconde Guerre mondiale, il n'existait guère en Europe de sociologie spécifique, que ce soit de la religion, ou de l'éducation, ou du travail. Était-ce là l'effet d'une démarche épistémologique nécessaire pour prendre la mesure de cet objet scientifique récemment découvert, la société ? Mais cet objet était lui-même relatif aux méthodes mises en œuvre pour le cerner, et dont rien n'assure que, pour être les plus générales, elles étaient les seules possibles, ou les meilleures. Des raisons d'un autre ordre ont évidemment joué, et d'abord la fonction sociale de la nouvelle science.

La sociologie débutante avait pour tâche de caractériser les nouvelles formes de vie collective apparues depuis le XVIIIe siècle, et, par delà les conflits nouveaux qui semblaient opposer l'individu à la société, de décrire la constitution d'une solidarité nouvelle et imprévue. Ainsi, la nouvelle science devait aider la société à passer de l'ancien régime, celui des trois états, au nouveau régime, celui des classes mouvantes. Elle se constituait pour démontrer que le collectif fondé sur le contrat avait une cohérence aussi grande que les sociétés de statut, mais une cohérence qui admettait la discorde, l'opposition d'intérêt, et s'affirmait à travers elle. L'ancien régime était donc effectivement et totalement remplacé.

À cette démonstration multiforme concourent divers schémas d'interprétation, par exemple celui de l'évolution, de l'irréversibilité du progrès, la métaphore organiciste, ou le principe d'une participation conflictuelle, éléments qui se retrouveront parfois dans les sociologies différenciées ultérieures.

Naissance de la sociologie du travail

Les sociologies spécialisées apparues après la Seconde Guerre mondiale se distinguent elles-mêmes de la sociologie antérieure en se caractérisant comme empiristes ; elles ne le sont pas plus, pourtant, mais le sont d'une autre manière. Il est vrai que l'enquêteur et l'analyste se confondent désormais, ce qui est par certains côtés plus satisfaisant, la donnée étant construite sous contrôle, en connaissance de cause. Cette méthode néanmoins reste limitée, s'il n'y a pas communication et débat entre les chercheurs, et donc constitution d'un cadre commun ; elle est même dangereuse, si l'activité de formation des données est pratiquée incons-

ciemment, et prise pour un simple enregistrement du réel. Les analyses sociologiques diverses risquent alors de devenir aussi spécifiques et incommunicables que des œuvres d'art.

Les sociologies spécialisées ne naissent pas du développement naturel de la science, mais d'une mutation de ses objectifs. La sociologie n'a plus pour ressort de justifier la société salariale. Elle se propose désormais d'informer, d'influencer, de conseiller même les acteurs sociaux de sa modernisation, syndicats, ligues, partis, autorités diverses, et d'abord l'État, qui en est devenu clairement le moteur. C'est pourquoi la division des sociologies décalque l'organigramme des ministères.

Au premier rang des problèmes sociaux qu'il faut cerner et comprendre, ceux du travail. La guerre qui vient de s'achever s'est jouée aussi sur la capacité des différents régimes de traiter les tensions suscitées par le travail, et la guerre froide qui commence renouvelle le même défi. La sociologie du travail doit favoriser la solution des conflits, et ainsi contribuera à préserver la démocratie toujours menacée. Elle apparaît d'autant plus nécessaire en France que ce pays sait devoir rapidement combler un retard industriel que la défaite avait révélé et sanctionné, et prévoit entreprendre un effort périlleux d'industrialisation.

Sous cet angle, le diagnostic des maux dont souffrent les sociétés industrielles est facile à établir. L'industrie provoque la constitution de groupes de salariés sans attache, susceptibles d'être entraînés à l'assaut du pouvoir démocratique, éléments de masses inorganisées pour la droite, d'un système de classes affrontées pour la gauche. Pourquoi cette désaffection à l'égard de la démocratie ? L'abolition des métiers et des corporations a détruit les médiations traditionnelles entre l'ouvrier et la société. Le lien salarial, qui est de subordination, coupe les rapports entre le producteur et les citoyens qui usent de ses produits. Les revendications des travailleurs, leur sociabilité même, ne peuvent s'exprimer dans le système social lui-même ; d'où la coagulation, à l'extérieur des entreprises, de groupes défendant par la force leurs intérêts.

La séparation du travailleur et de la nation naît donc de la séparation entre le travailleur et le travail. À la place de l'ouvrier autonome, décidant de son acte, se perfectionnant dans sa technique, éduquant les nouveaux venus, s'exprimant dans son œuvre, l'industrialisation utilise un salarié aux compétences étroites, et d'ailleurs menacées, s'efforçant de s'adapter aux situations qui lui sont faites sous menace d'être déqualifé, et même disqualifié.

L'effort d'industrialisation que la France devait entreprendre à la fin de la guerre supposait un développement accéléré de l'enseignement général et technique. Comment faire consentir la nation à ces coûts et à ces bouleversements, et d'abord les ouvriers eux-mêmes, dépossédés à nouveau, cette fois de la possibilité d'influencer le flux et de modeler le comportement de leurs nouveaux concurrents et futurs remplaçants ?

Il était impératif que l'égalité soit garantie entre le nouveau travailleur diplômé et les anciens. Le moyen en fut le système de classification des emplois Parodi, élaboré à partir de mises en formes plus anciennes.

Dans cette typologie de travaux se distinguent mal la tâche et l'ouvrier ; le rapport de l'emploi à la formation est à la fois fixé, et posé comme non essentiel. La référence au métier est gardée, mais incomplète, et obscurément transformée. Partant de cette formalisation, prise pour une description fidèle des emplois, la sociologie du travail débutante hérite d'un étrange problème : la qualification du travail étant distinguée des moyens de l'acquérir, elle se trouve constituée en une nature du travail, nature rebelle par construction à tous les rapports où l'on essaie de la faire entrer.

Cette question reste pourtant dissimulée au sein d'une autre question, plus immédiate et plus pratique, à laquelle la nouvelle science s'oblige à répondre : peut-on, par le moyen d'un enseignement formel, redonner aux ouvriers le moyen de manipuler les instruments modernes et de reconquérir quelque maîtrise sur leur sort ? Peut-on, au delà, élargir l'apprentissage de la tâche jusqu'à celui de la citoyenneté, et retrouver un humanisme du travail qui donnerait au producteur les capacités d'exiger de la nation la place qui lui revient ?

Il faut, pour répondre à cette question, mieux connaître les raisons de la situation actuelle, et revenir sur cette séparation du travail et du travailleur qui commande la séparation du travailleur et du social. La tradition sociologique offre deux analyses classiques,

l'une privilégiant la division du travail, l'autre le rapport de classes.

La division du travail et la division des classes

Le processus qui a dépouillé le travailleur de métier est ici la division du travail ; ou plutôt, un certain type de division du travail. Dans l'atelier artisanal, ou de l'ancienne industrie, le métier se décompose en plusieurs savoirs et habiletés, en postes qui regroupent diverses opérations : mais il s'agit d'une gradation qui rend explicite l'articulation de la production, et dessine une carrière obligée. L'expérience de l'ouvrier, ses responsabilités, sa fonction pédagogique, sa rémunération aussi, s'accroissent en même temps, comme le nombre des opérations qu'il apprend à maîtriser.

Une division du travail qui décompose la totalité du processus de production en éléments indéchiffrables, comment est-elle possible ? Celle donc qui crée la situation industrielle traditionnelle, où le travailleur isolé est désintéressé, ne sait à quelle œuvre il collabore, et ignore le collectif de l'entreprise ? Cette division du travail néfaste naît de la concurrence entre deux modes de segmentation et de synthèse de travail ; elle provient donc de la machine, qui impose son propre principe de regroupement des opérations.

Autrement dit, la machine outil est un autre ouvrier, mécanique celui-là, concurrent de l'ouvrier humain, se développant lui aussi en rassemblant de plus en plus de gestes productifs. L'ouvrier humain est déqualifé, puisque la qualification est mesurée par le degré de maîtrise obtenu dans le processus d'ensemble. Ses qualités spécifiques, son adaptabilité, sa capacité d'apprentissage, en un mot son intelligence, ne servent dans cette équipe hétéroclite qu'à l'asservir à son compagnon rigide, mais plus puissant. C'est seulement à la fin de l'histoire, lorsque, sous la forme de l'automatisme, la machine aura conquis tout l'espace de la production, que les qualités humaines serviront positivement, et que le travailleur humain retrouvera sa qualification, et la maîtrise du processus, en dominant l'instrument qui le contient. Le mouvement de l'industrialisation, qui est celui de l'automatisme, retrouvera à sa fin son origine.

Cette analyse, qui formalise les espoirs et les terreurs attachés à l'homme-machine, au robot, repose sur un postulat implicite : il existe une quantité finie et invariable d'opérations dans le processus de travail, ou du moins un processus de travail complet enfermé dans l'entreprise, au long des âges. La théorie conduit à la thèse, incompréhensible et souvent réfutée, qui fait dépendre directement des situations sociales de la structure des apppareillages : thèse toujours vérifiée empiriquement pourtant, mais seulement en apparence, à l'intérieur de cette entreprise où l'on s'est enfermé sans en préciser les formes et les rapports constitutifs.

La controverse des années 1960 entre Friedman et Naville ébranle les fondements de l'analyse. Naville prouve, après une longue enquête, que l'automatisation n'a pas les effets prévus par la théorie. Elle ne requalifie pas nécessairement le travailleur, ni ne le déqualifie d'ailleurs, mais favorise l'apparition de nouvelles compétences, signes de nouvelles relations entre les travailleurs, et entre les travailleurs et le travail. Naville montre encore que l'automatisme ne représente ni une prolongation, ni une inversion de la division du travail. C'est une forme nouvelle d'un élargissement, d'une systématisation, d'une mondialisation de la production sociale commencée depuis longtemps. Ses effets directs sur le travail, c'est seulement la déconnection des temps d'opérations mécaniques et des temps d'activité de l'homme. Ses conséquences supposées sont en fait identifiables au développement des rapports sociaux eux-mêmes. Ainsi peut-on passer entre un technicisme sociologiquement inconcevable et une négation globale du facteur technique tout aussi aveugle.

La deuxième interprétation de l'histoire industrielle, de la perte du métier, y voit l'effet d'une domination cachée à travers l'ordre social, celle du capital sur le travail, de la classe bourgeoise sur le prolétariat. Ici, c'est le démantèlement des mécanismes de résistance des travailleurs, de leurs moyens d'intervenir dans l'entreprise, qui représente le phénomène primordial. Que cet affaiblissement de la classe ouvrière soit attribuable à la puissance dissolvante des mécanismes de l'organisation scientifique du travail, du taylorisme, ou bien le résultat d'un compromis accordant aux salariés une partie des gains de productivité obtenus par leur renoncement, ou bien encore la conséquence immédiate d'une oppression idéologique et politique, l'État est, derrière les classes, toujours en cause. C'est lui qui, en dernière instance,

garantit la subordination des salariés. C'est donc d'un changement de politique ou d'un changement de nature de l'État que l'on doit attendre l'inversion du rapport de force, et partant du processus séculaire de dépossession.

Ces deux théories, qui répondent à des problématiques apparentées, se rapprochent plus encore si l'on opère une équivalence entre la division du travail et celle des classes. Insoutenable dans son principe, cette équivalence trouve, dans quelques recherches locales, un semblant de justification. Qu'elle ait été si souvent tentée signale que les deux analyses sociologiques, si différentes dans leur style, représentent en réalité deux versions de la même doctrine. Elles aboutissent d'ailleurs à des propositions de réforme au fond comparables.

La doctrine sociologique

Les réformes à apporter dans le domaine du travail se déduisent de ces analyses. D'abord, combattre la division du travail, en inverser le cours : le regroupement des tâches, l'enrichissement du travail rendront l'emploi plus mobilisateur pour l'ouvrier, l'ouvrier plus nécessaire dans l'emploi, et, accroissant la qualification de chacun, élargiront sa maîtrise sur son propre travail.

Que la division verticale des fonctions soit considérée comme la cause, ou la conséquence, de la parcellisation des tâches — ce qui oppose les deux analyses classiques — elle doit être combattue en même temps. La séparation de ceux qui décident du travail et de ceux qui l'effectuent, outre qu'elle renforce la domination des possesseurs de capital, est dommageable au fonctionnement de l'entreprise. Une bonne partie de la réalité industrielle ne pouvant être explicitée, les dirigeants ne prennent pas les décisions les plus rationnelles. En particulier, ils ignorent les compétences réelles dont leurs subordonnés doivent faire usage, et qui ne sont pas prises en compte dans la fixation de la hiérarchie et le calcul des salaires, comme nombre de recherches l'ont prouvé.

La participation, c'est-à-dire une collaboration des salariés, selon leurs moyens, à la gestion de la firme, est donc, dans cette doctrine, aussi nécessaire techniquement que politiquement. Pour planifier le développement, pour décider en connaissance de cause de la production, des investissements, de la formation, il n'est pas de trop des expériences de tous les membres de l'entreprise. Ainsi se reconstitue l'unité ancienne du travail et du travailleur.

Que la participation ajoute seulement des pouvoirs nouveaux, ou qu'elle entraîne l'affaiblissement de ceux, traditionnels, de la direction, qu'elle signifie autogestion ou passe par le renforcement du syndicat, qu'elle puisse être ou non atteinte par le moyen des lois Auroux sur la citoyenneté dans l'entreprise, ces débats divisent les sociologues sans atteindre les fondements de la doctrine sociologique.

Taylorisme et post-taylorisme : fin de la sociologie du travail ?

L'ennemi de tous les sociologues, c'est évidemment Taylor, celui qui s'est efforcé le plus fermement, le plus explicitement, de détruire le métier et l'autonomie des travailleurs. On a fait remarquer tour à tour que Taylor s'appuyait sur une conception limitée de l'homme, qu'il ignorait tout des aspects informatifs ou interactifs du travail, et que donc la rationalité qu'il proclamait était bornée. On a montré que le système taylorien fonctionnait pour d'autres raisons que Taylor ne le croyait, et parce que l'ouvrier corrigeait la rigidité des prescriptions bureaucratiques. Le salarié dépense ainsi son habileté et son expérience pour faire fonctionner un mécanisme qui lui refuse précisément ces qualités.

Mais alors, qu'en est-il de la sociologie du travail, à l'heure où les entreprises déclarent vouloir abandonner le taylorisme, faire participer les travailleurs, requalifier leurs membres ? La sociologie est-elle désormais accomplie, et son rôle glorieusement terminé ? On pourrait le croire, si l'on ne constatait pas, en y regardant de plus près, que les évolutions observables aujourd'hui ne vérifient aucunement les anciennes prévisions, ni ne tranchent les ambiguïtés des théories classiques, mais leur échappent.

On annonce pour demain une requalification des travailleurs, et

même, encore une fois, l'apparition d'un nouvel artisanat. On veut voir dans ce phénomène le signe d'une nouvelle stratégie des entrepreneurs, peut-être même d'une nouvelle économie, où le travail humain serait considéré comme source de valeur, et non seulement comme coût. Il est clair pourtant que l'évolution ainsi caractérisée n'atteint en fait qu'une partie minoritaire des salariés ; et d'ailleurs, a-t-elle vraiment le sens d'une requalification ? Si la polyvalence, l'autonomie, la responsabilité du travailleur avaient chance naguère de traduire sa compétence technique, ces phénomènes sont aujourd'hui clairement distingués, ce qui atteint la théorie de la qualification dans son noyau même. La multiactivité n'est pas une capacité nouvelle. L'individualisation des salaires n'est pas la reconnaissance des spécificités de l'expérience et de l'engagement personnels, mais une manière d'affecter et de développer dans la durée des capacités de travail de plus en plus universelles, et acquises par une éducation formelle.

Bien plutôt qu'à sa reconstitution, c'est à une dissolution accélérée de l'unité constituée par le travail et le travailleur que nous assistons. C'est ce qu'indique aussi le terme à la mode, et confus, de flexibilité. S'agit-il de la flexibilité de l'entreprise, obligée de varier ses combinaisons productives pour utiliser les capacités de ses salariés ? De la flexibilité du travailleur professionnel, adaptant ses savoirs et ses habiletés aux nouvelles situations techniques ? De la flexibilité de l'équipe, se réformant souplement ? Ou bien simplement de la flexibilité supposée de cette collection d'individus, le personnel, c'est-à-dire du licenciement d'une partie d'entre eux, l'entreprise préférant puiser sur le marché de nouveaux diplômés, ou étant incapable de former ses membres ? Dans tous les cas, la flexibilité est le signe d'un nouveau régime du travail, où formation et activité s'impliquent l'une l'autre, se succèdent et peu à peu se confondent. Sous quel statut ? Celui du salarié privé éclate et se déforme, et s'appuie sur ceux d'allocataires, de stagiaires, et même d'entrepreneurs, sous l'égide d'une nouvelle synergie des syndicats, des firmes et de l'État.

Pour aborder ces nouveaux problèmes, sans doute faut-il revenir sur certaines de nos notions les plus ancrées, sur nos choix épistémologiques premiers, et affronter des questions provocantes. Par exemple, ne faut-il pas créditer Taylor, si pauvre psychologue, si brutal sociologue, de nous obliger à l'être ? En d'autres termes, Taylor, saisissant le travailleur en dehors du métier où on l'enfermait, distingue déjà la logique de l'apprentissage, celle du geste, celle de la motivation, celle de la hiérarchie, jusqu'alors entremêlées, et même confondues. Il contribue ainsi à dissoudre l'idée d'une nature du travail, et prépare à concevoir celui-ci comme un nœud de relations.

Conception encore plus nécessaire aujourd'hui, où le mouvement qui entraîne les postes de travail ne peut être décrit comme leur élargissement ou leur éclatement, mais comme l'instabilité des positions formées par la collaboration des opérateurs, le changement des éléments d'un réseau. Va-t-on vers une forme sociale où les structures des groupes ne seraient plus contraintes de respecter des séquences techniques préexistantes, où l'obligation de travail se manifesterait et se répartirait d'une manière jusqu'à présent inconnue ? Pour ces questions et bien d'autres, on aura encore besoin de sociologues.

Pierre Rolle
CNRS
Paris [1]

Bibliographie

On trouvera une bibliographie étendue relative à ces problèmes dans les deux volumes du *Bilan de la sociologie du travail*, publié par les Presses universitaires de Grenoble :

— Tome 1, *Travail et salariat*, par Pierre ROLLE.

— Tome 2, *Le Travail dans la société*, par Sabine ERBÈS-SEGUIN.

Note

[1] Et universités de Paris VII et Paris X.