

« L'avenir de la sociologie du travail / The Future of the Sociology of Work »

Hélène David

Sociologie et sociétés, vol. 23, n° 2, 1991, p. 43-46.

Pour citer ce document, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/001172ar>

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

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 à l'URI <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : erudit@umontreal.ca

Points de vue

L'avenir de la sociologie du travail HÉLÈNE DAVID

Tout comme la sociologie générale¹ et plusieurs champs spécialisés de la discipline, la sociologie du travail est devenue, depuis une bonne décennie, un champ éclaté où les certitudes ont fait place à des bilans critiques et à des remises en question tant d'ordre conceptuel que d'ordre paradigmatique. Les interrogations en sociologie du travail sont d'autant plus vives qu'elles ne se bornent pas à la nature de son objet propre. La centralité même du travail, en tant que principe moteur des transformations des sociétés et, à ce titre, concept sociologique fondamental, est aussi remise en question².

Loin d'être stérile, ce questionnement des objets d'analyse concrets (tels que le procès de travail de la grande industrie articulé à des rapports de production de classe et ses effets sur les membres de la classe ouvrière) ainsi que des problématiques qui avaient été privilégiées (telles que celles des effets des changements technologiques sur les travailleurs ou des effets de l'organisation du travail sur la conscience ouvrière et sur le mouvement ouvrier) ont déjà commencé à déboucher sur un élargissement du champ «classique» de la sociologie du travail. D'une part, une définition des objets concrets et analytiques qui articule le procès de travail à d'autres sphères de la vie sociale, en particulier à la sphère de la reproduction, amène à ne plus prendre pour donnés, par exemple, la formation qui précède l'emploi, la répartition des emplois selon le genre sexuel, les statuts d'emploi, les origines ethniques et l'appartenance culturelle de la main-d'œuvre, les marchés (du travail, des produits) dont font partie les entreprises et les stratégies de ces dernières. La création de la revue *Work*,

1. Il est remarquable que trois sociologues représentant des courants sociologiques aussi opposés, tels que Bottomore, Smelser et Touraine, considèrent chacun que la sociologie est actuellement davantage traversée par des forces centrifuges que centripètes. Voir *Cahiers de recherche sociologique*, n° 14, printemps 1990.

2. Claus OFFE (1975), «Work: The Key Sociological Category?», chapitre 5 de *Disorganized Capitalism. Contemporary Transformations of Work and Politics*, Cambridge, Polity Press; Alain TOURAINE (1978), «Les nouveaux conflits sociaux», *Sociologie du travail*, n° 1, pp. 1-17.

Employment and Society, en 1987, par l'Association britannique de sociologie, en est une des manifestations les plus intéressantes. Simultanément, les changements de paradigmes qui se sont avérés nécessaires pour appréhender de nouvelles questions ont opéré une déconstruction de plusieurs concepts tenus depuis longtemps pour être cohérents et opératoires; ils ont mis en évidence le danger de confondre les concepts sociologiques avec les institutions dont se sont dotées les sociétés industrielles (entreprise³, qualification⁴, travail⁵, emploi⁶, chômage⁷, etc.). Il y a là le potentiel et les bases d'un renouvellement et d'un enrichissement considérables du champ de la sociologie du travail, même si, à ce moment-ci, cela se manifeste encore de manière plutôt parcellaire.

Une autre manifestation de cet embarras est un intérêt beaucoup plus grand pour les outils conceptuels et méthodologiques de disciplines pour lesquelles le travail est aussi un champ privilégié (économie, histoire, démographie, ergonomie). Cette prise de conscience des lacunes d'approches sociologiques efficaces pour une lecture plus institutionnelle du travail a donné lieu à des publications et des débats fort prometteurs⁸. C'est pourquoi le «glissement» vers des approches individualisantes me semble devoir faire l'objet d'un décodage sociologique plutôt que d'une interprétation au premier degré. L'éthique du travail, notamment, résistant mal aux temps actuels, il se développe une forte recherche de sens qui se fait à tâtons à travers la sphère du travail aussi bien qu'en dehors⁹. Celle-ci peut être fructueuse si elle réussit à articuler davantage les cheminements individuels aux déterminants lourds de la sphère du travail et de l'emploi. À condition, aussi, qu'elle ne soit pas à la recherche d'un sens totalisant dont seraient dépositaires des sujets individualisés. Ainsi, s'interrogeant sur les raisons pour lesquelles on a actuellement davantage recours à l'approche biographique dans le champ de la sociologie du travail, Brose affirme que c'est

3. Voir *Sociologie du travail*, n° 3, 1986 (*Retour sur l'entreprise*); Sabine ERBÈS-SÉGUIN, (1988), *Le Travail dans la société, bilan de la sociologie du travail*, tome 2, Grenoble, Presses de l'Université de Grenoble, partie I: «L'entreprise», pp. 7-57.

4. Voir *Sociologie du travail*, vol. XXIX, n° 1, 1987, «De la qualification à la professionnalité», pp. 3-14.

5. Voir Veronica BEECHEY (1985), «Emploi des femmes: les études récentes en Grande-Bretagne», *Sociologie du travail*, vol. XVII, n° 2, pp. 206-222; Richard K. BROWN (1989), «The Employment Relationship in Sociological Theory», dans *Employment in Britain* sous la direction de Duncan Gallie, Oxford, Basil Blackwell, pp. 33-66; Danielle CHABAUD (1984), «Problématiques de sexes dans les recherches sur le travail et la famille», *Sociologie du travail*, n° 3, pp. 346-359; *Le Travail et sa sociologie: essais critiques*, sous la direction de Claude Durand, Paris, L'Harmattan, 1985; Sabine ERBÈS-SÉGUIN (1986), «Quelle sociologie du travail?», in *L'État des sciences sociales en France*, sous la direction de Marc Guillaume, Paris, La Découverte, pp. 168-172; Duncan GALLIE (1985), «Directions for the Future», in *New Approaches to Economic Life*, sous la direction de Bryan Roberts, Ruth Finnegan et Duncan Gallie, Manchester, Manchester University Press, pp. 512-530; Danièle KERGOAT (1982), *Les Ouvrières*, Paris, Le Sycomore; Margaret MARUANI et Chantal NICOLE (1987), «Du travail à l'emploi: l'enjeu de la mixité», *Sociologie du travail*, n° 2, pp. 237-250.

6. Voir André-Clément DECOUFLÉ et Margaret MARUANI (1987), «Pour une sociologie de l'emploi», *Revue française des affaires sociales*, n° 3, pp. 7-29; Pierre DESMAREZ (1987), «Marché du travail et sociologie», dans *France-Allemagne: débats sur l'emploi*, sous la direction de Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud, Paris, Syros, pp. 40-152; *Employment in Britain*; Margaret MARUANI (1989), «Statut social et mode d'emploi», *Revue française de sociologie*, vol. XXX, janvier-mars, pp. 31-39; *New Approaches to Economic Life*.

7. Voir Odile BENOIT-GUILBOT (1987), «Les structures sociales du chômage en France et en Grande-Bretagne, influences sociétales», *Sociologie du travail*, n° 2, pp. 219-236; Catherine MARSH, «Unemployment in Britain», dans *Employment in Britain*, pp. 344-375; Section V, «The Implications of Unemployment», dans *New Approaches to Economic Life*, pp. 299-364.

8. Voir Colette BERNIER et Catherine CAILLOUX-TEIGER (1985), «Approches ergonomique et sociologique de la qualification du travail: application à l'analyse des changements technologiques», *Cahiers de recherche sociologique*, vol. 3, n° 2, pp. 81-97; Colloque de Dourdan, *L'Emploi, enjeux économiques et sociaux*, Paris, François Maspero, 1982; *Employment in Britain*; Marianne KEMPENEERS (1987), «Questions sur les femmes et le travail: une lecture de la crise», *Sociologie et sociétés*, vol. XIX, n° 1, avril, pp. 57-71; *New Approaches to Economic Life*.

9. Voir H. KERN et M. SCHUMANN (1984), «Work and Social Character: Old and New Contours», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 5, pp. 51-71; D. LINHART, *L'Appel de la sirène, l'accoutumance au travail*, Paris, Le Sycomore, 1981; C. OFFE, *op. cit.*

tant pour des raisons méthodologiques et conceptuelles que parce que ce champ est confronté à des questions inédites. Il soutient que la multiplicité des statuts et conditions d'emploi, générée par le mode de régulation post-fordiste, engendre une «culture de l'incertitude». Mais selon Brose, l'intelligibilité de ces stratégies individuelles, face aux contraintes multi-formes auxquelles a fait place le modèle fordiste, exige la prise en compte de la dimension temporelle, car le sens des conduites présentes est lié tant à un passé (une trajectoire professionnelle) qu'à un futur (des projets et aspirations)¹⁰.

Il touche là, me semble-t-il, à une lacune majeure commune aux différentes tentatives de renouveler les objets et les modes d'analyse de la sociologie du travail, lacune qu'exprime en creux l'opposition «structures/acteurs sociaux individualisés». Il s'agit de l'absence de conceptualisation de la temporalité, que ce soit en termes d'histoire, de durée ou de figures de continuité, de rupture ou de répétition. Ainsi, les analyses des diverses manifestations de la recherche de flexibilité de la part des entreprises et de ses conséquences en termes de précarisation sur la population active ont ouvert sur la théorisation d'un passage à un autre mode de régulation que le fordisme¹¹, rendant ainsi intelligibles une grande variété de nouvelles modalités du rapport salarial. Mais elles ont rarement fait place au processus de transition d'un mode à l'autre, au cours duquel sont graduellement mises en place les politiques et les pratiques de flexibilité, et à leurs conséquences différentielles sur la constitution, l'usage et la reproduction des statuts d'emploi, de la division du travail et des qualifications, ainsi que sur les catégories de main-d'œuvre et les caractéristiques de leur force de travail¹². Pourtant, loin d'être imperméables aux stratégies de flexibilité, les catégories d'emploi et de personnels dites «régulières» en subissent également les conséquences. Et, compte tenu du processus de développement inégal, les modèles théoriques du type idéaux typiques sont insuffisants.

À cause des pressions qu'exercent les politiques et pratiques de flexibilité sur l'ensemble du procès de production, les règles d'emploi et les charges de travail des personnels «réguliers» sont souvent modifiées. Cela peut entraîner, par exemple¹³, une hausse du taux des prises de retraite (volontaires ou imposées). Dans un tel cas, on peut voir à l'œuvre une dynamique de transition où les politiques de flexibilité introduisent des formes de précarité qui condensent la durée et accélèrent le rythme de traversée de la vie de travail, et dont une des conséquences, l'attrition, contribue en retour à renforcer la flexibilité. Si ces processus de transformation d'un mode de régulation en un autre permettent aux employeurs de reproduire ou de modifier plus facilement les caractéristiques collectives de la force de travail de leur main-d'œuvre (une pyramide d'âges particulière, par exemple¹⁴), c'est parce qu'au cours de sa durée, l'activité de travail transforme la force de travail des travailleuses et des travailleurs individuels et, donc, également, leur capacité de la reproduire.

10. «Work and Biography — A New Approach or a New Problem?», Introduction to the joint session of the Research Committees «Sociology of Work» and «Biography and Society», XIIth World Congress of Sociology, Madrid, Juillet 1990. Rappelons que les approches qualitatives ne sont pas nécessairement individualisantes : c'est une question de rigueur d'articulation entre l'objet d'analyse construit théoriquement et les observations empiriques qu'il est nécessaire de recueillir, et non pas une question de méthode au sens où le mode d'interprétation découlerait de la technique de cueillette des données. À ce sujet, voir Alvaro P. PIRES (1989), «Analyse causale et récits de vie», *Anthropologie et société*, vol. 13, n° 3, pp. 37-57.

11. Voir Robert BOYER (1986), *La Théorie de la régulation : une analyse critique*, Paris, Agalma/La Découverte; Ginette DUSSAULT (1988), *Les Enjeux de la flexibilité : revue de la littérature*, Montréal, IRAT; Gilles LAFLAMME, Gregor MURRAY, Jacques BÉLANGER et Gilles FERLAND (1989), *La Flexibilité des marchés du travail au Canada et aux États-Unis*, Genève, Institut international d'études sociales.

12. Voir, à titre d'exception, les contributions de B. GANNE et D. MOTTE, I. BERTAUX-WIAME, E. CAMPAGNAC, J. LAUFER, C. PARADEISE et P. TRIPIER et de P. RIVARD qui soulèvent chacune des questions majeures en regard de la temporalité dans la section V, «Itinéraires professionnels et emploi», de *L'Emploi, enjeux économiques et sociaux*, pp. 269-355.

13. Hélène DAVID et Michel BIGAOUETTE (1989), «Inaptitude au travail et prise de retraite chez les ouvriers d'une grande municipalité», *Le Travail humain*, tome 52, n° 2, pp. 131-146.

14. Catherine TEIGER et Robert VILLATTE (1983), «Conditions de travail et vieillissement différentiel», *Travail et emploi*, n° 16, pp. 27-36.

C'est là un enjeu majeur, parce que la trajectoire professionnelle des travailleuses et des travailleurs est nécessairement scandée par une perpétuelle renégociation de leur valeur d'usage¹⁵ insaisissable sans une conceptualisation de la durée.

Cette lacune, me semble-t-il, n'est pas que conceptuelle. Elle tient également aux conditions de pratique du métier qui, pour des raisons importantes qu'on ne peut développer ici, font peu de place à des protocoles de recherche où la cueillette des données n'est pas totalement prédéterminée, et qui accordent à la parole des sujets individuels une valeur autre que celle d'une réaction de l'objet de recherche aux expérimentations.

En ce sens, l'avenir de la sociologie du travail ne tient pas tant, me semble-t-il, à l'identification des thèmes les plus fructueux, mais plutôt aux conditions qui permettent un traitement conceptuel, méthodologique et empirique approprié tant de certaines questions fondamentales, déjà connues mais sur lesquelles les débats ne sont pas clos, que des enjeux qui émergent de la dynamique des rapports sociaux de production actuels. Si la question du rapport au travail d'une population découpée en catégories d'âges est certainement majeure, à cause de son usage social, de même que le processus de précarisation, ces enjeux ainsi formulés demeurent de l'ordre des problèmes sociaux et donc au niveau symptomatique.

Les conditions nécessaires pour aller au-delà tiennent d'une part à une réflexion épistémologique sur les constructions institutionnelles et les usages sociaux de ces nouvelles formes de rapport à l'emploi et au travail. Ainsi, les questions du vieillissement de la population active et de la retraite de même que celles de l'insertion des jeunes dans l'appareil productif exigent au préalable un questionnement sur plusieurs de leurs dimensions. En premier lieu, le traitement de la population active en termes de catégories d'âges dont l'usage social explicite, relativement récent, fait précisément obstacle à sa connaissance¹⁶, nécessite une réflexion sur les origines et les fonctions de cet usage. Il y a aussi lieu de s'interroger sur la portée du passage de la gestion de l'emploi par l'État à la gestion des populations en termes de partage d'un volume d'emploi rationné¹⁷. Enfin, la transformation du parcours des âges par l'activité même de travail, dans des conditions d'emploi et de travail spécifiques, précédemment évoquée, en est aussi une dimension majeure à systématiser.

Mais dans quelles conditions de tels exercices sont-ils non seulement possibles, mais reconnus? Cette question conduit à l'examen de la pratique du métier de sociologue dans le champ de la sociologie du travail sur lequel, malheureusement, ses théoriciens et praticiens, hommes et femmes, ont peu utilisé leurs propres outils¹⁸. Une telle auto-analyse exigerait un examen des politiques et des pratiques des institutions d'enseignement supérieur et de recherche, ainsi que de celles des organismes subventionneurs et commanditaires et des institutions de diffusion des productions scientifiques.

Hélène DAVID
Département de sociologie
Université de Montréal
C.P. 6128, Succ. «A»
Montréal, Québec, Canada H3C 3J7

15. Jean-François GERME, François MICHON et Hughes BLASSE, «Une autre approche des conditions de travail: usage et reproduction des forces de travail» (pp. 231-250) et Jean-François GERME, «Réponse sur notre approche des conditions de travail» (pp. 285-296), dans *Emploi et système productif*, sous la direction du Commissariat général au plan, Paris, La Documentation française, 1979. Pierre ROLLE et Pierre TRIPIER, «Valeur d'échange et valeur d'usage de la force de travail», dans Colloque de Dourdan, *La Division du travail*, Paris, Galilée, pp. 125-135.

16. Ronald MELCHERS, «La vieillesse ouvrière: normativités et gestion de vie», *Déviance et Société*, vol. 12, n° 3, pp. 197-236.

17. Jean VINCENS, «Politique d'emploi et rationnements du travail», dans *France-Allemagne: débats sur l'emploi*, pp. 305-318.

18. P. STROBEL (1986), «Sociologie du travail: les risques du métier» dans *Le Travail et sa sociologie: essais critiques*, pp. 291-300, et André-Clément DECOUFLE (1986), compte rendu du même ouvrage dans *Travail et emploi*, n° 27, mars, p. 58.