

Article

« Le travail et la question de sa centralité pour l'univers personnel et social / Work and its Centrality in the Personal and Social Sphere »

Danièle Linhart

Sociologie et sociétés, vol. 23, n° 2, 1991, p. 47-49.

Pour citer cet article, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/001439ar>

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

Le travail et la question de sa centralité pour l'univers personnel et social

DANIÈLE LINHART

Dans les années 1970, après la secousse de Mai 68, on pouvait s'interroger sur la place du travail dans la société française. Constituait-il encore une valeur centrale, notamment pour les jeunes? Ne fallait-il pas analyser toutes les manifestations du refus d'un travail aliénant (grèves sauvages des O.S., slogans provocateurs tels que «Nous ne voulons pas perdre notre vie à la gagner», «Métro, boulot, dodo, ras-le-bol!») comme les symptômes d'une véritable rupture, d'une remise en cause fondamentale du travail et la recherche d'un autre système de valeurs?

D'une certaine façon, la sociologie du travail de l'époque (très influencée par la démarche de Friedmann), presque entièrement focalisée sur le travail industriel, le travail «concret» et se vouant à la dénonciation des effets dévastateurs d'un taylorisme de plus en plus poussé, avait de quoi alimenter une telle interrogation. Elle versait — indirectement — de l'eau au moulin de ceux qui annonçaient l'effondrement de la valeur travail. Comment un tel travail (émietté, dévalorisant et privé de sens) pouvait-il continuer de représenter une valeur centrale? Même si certains sociologues de l'époque insistaient sur le fait que dans les failles de ce taylorisme triomphant, l'esprit et l'affect humains trouvaient toujours irréductiblement à s'employer et parvenaient à créer des formes riches de sociabilité, une sociologie du travail centrée autour de l'atelier et de l'organisation taylorienne du travail prospérait dans un contexte où s'affirmait l'idée d'une remise en cause du travail au nom de nouvelles valeurs.

Qu'en est-il aujourd'hui, en cette fin de siècle? Quelle place pour le travail et sa sociologie en France? Force est de dire que le temps n'est plus aux «états d'âme» quant à la place du travail dans la société. Nul n'oserait clamer que la tendance soit au refus du travail et à l'invention de nouveaux modes de vie. L'heure est à la lutte pour l'emploi. L'injustice la plus criante étant d'être privé de travail. Rien de plus dissuasif qu'une crise économique profonde et un chômage massif pour ceux qui chercheraient encore à déceler, dans la société, des remises en cause de la valeur travail.

Mais au-delà de ce lien de causalité évident entre crise économique et reconnaissance de l'importance du travail, de l'emploi, on assiste à un phénomène remarquable, la réhabilitation de l'entreprise. Plus que partout ailleurs, l'entreprise, aux yeux des syndicalistes, du mouvement ouvrier, des sociologues du travail et d'une bonne partie de l'opinion publique, représentait le haut lieu de l'exploitation, de l'aliénation et de l'injustice. Perçue comme une enclave despotique où règne l'arbitraire capitaliste, l'entreprise était inaccessible aux lois de la cité.

Or là voilà soudainement acceptée, pour ne pas dire fêtée ou encensée. Plusieurs raisons sans doute rendent compte d'un tel basculement. Retenons-en deux très parlantes. Tout d'abord, ce simple fait que c'est l'état de santé des entreprises qui conditionne le maintien des emplois, et ensuite le fait que bon nombre de directions d'entreprise s'adressent désormais à l'intelligence et l'esprit des salariés, quelle que soit leur position dans la hiérarchie. L'heure est, en effet, à la participation, au management participatif, à l'implication des salariés, etc. L'heure est également aux proclamations d'un post-taylorisme. La route vers la modernisation, présentée comme indispensable pour la survie, passerait par une rupture nécessaire avec les démarches tayloriennes. Une entreprise où se joue l'avenir de l'emploi (ce bien devenu si rare) et qui tourne si nettement le dos au taylorisme, elle qui affiche sa volonté de mobiliser les intelligences, ne mérite-t-elle pas considération, estime et même sympathie?

La sociologie du travail des années 1980 n'est pas étrangère à ce revirement. Elle y participe même assez largement. Satisfaite peut-être de voir enfin prises au sérieux ses analyses sur les nombreux savoirs, savoir-faire, savoir-être productifs, informels, élaborés

par les exécutants (presque toutes les entreprises modernistes misent désormais explicitement, officiellement, sur ces savoirs clandestins qu'elles veulent mobiliser au grand jour), une bonne partie de la sociologie de travail française est parfaitement en phase avec le discours dominant de l'entreprise, au point parfois de se confondre avec lui. Certains «concepts» sociologiques proviennent même directement de l'inventivité patronale : culture d'entreprise, identité d'entreprise, management participatif, si largement utilisés par de nombreux sociologues, sont en effet des mots «fabriqués» par les acteurs de l'entreprise.

Il est vrai que l'arrivée des socialistes au pouvoir et leurs tentatives, par voie législative, d'introduire une certaine forme de démocratie dans l'entreprise (avec notamment l'instauration d'un droit particulièrement innovateur, le droit d'expression direct et collectif des salariés sur les conditions de l'organisation de leur travail) poussaient dans ce sens.

On se trouve actuellement en situation de quasi-consensus. Tout le monde (c'est-à-dire les sociologues du travail, l'opinion publique, les hommes d'entreprise) s'accorde à souligner le rôle tout à fait vital du travail dans notre société (tous se disent préoccupés par l'emploi) et presque tout le monde s'accorde à reconnaître le rôle primordial que jouent les entreprises dans cette bataille pour l'emploi — des entreprises en mutation, où, de plus en plus, place est faite à l'intelligence humaine dans un mouvement de rupture avec le taylorisme. Il n'est pas indifférent de remarquer, au passage, que deux livres ont paru chez Economica en 1989 sous le titre *L'Après-taylorisme*, rassemblant les communications dans deux colloques organisés par le CNRS, l'un sur une comparaison franco-allemande de la rationalisation des entreprises, l'autre dans le cadre de journées CNRS sur l'économie du travail...

En fait, l'on assiste à un curieux «glissement de terrain». Si l'on passe en revue les nombreux livres, articles, contributions, communications qui couvrent le champ actuel de la sociologie du travail, force est de constater que bien rares sont désormais les recherches et enquêtes qui portent sur l'atelier, qui s'intéressent à l'organisation du travail, au contenu des tâches, aux qualifications, aux collectifs d'exécutants. La sociologie du travail *stricto sensu*, celle qui s'intéresse au travail concret, a quasiment disparu au profit de deux courants distincts. D'un côté est en effet en train de naître une sociologie de l'emploi qui se donne pour objet les déterminants des différentes formes d'emploi et de chômage, c'est-à-dire, au fond, la construction sociale de l'emploi et du chômage; sociologie qui témoigne du rôle tout à fait crucial que joue le travail dans notre société. De l'autre s'épanouit, de façon triomphale, une sociologie de l'entreprise qui se plonge avec délice dans l'espace interne de l'entreprise et s'attache à découvrir quelle logique d'ensemble, quelle forme de cohérence l'entreprise met en œuvre.

Emploi et entreprise. Ce sont certes là deux dimensions vitales de notre vie sociale et économique. Et l'on ne peut que se féliciter de l'émergence de ces deux approches, même si l'on peut regretter que la sociologie de l'entreprise reprenne un peu trop facilement à son compte des analyses émanant des milieux de l'entreprise, mais comment ne pas déplorer, dans cette belle opération de rénovation, la disparition pure et simple de la sociologie du travail? Qui s'intéresse encore vraiment au contenu réel du travail d'exécution, à la vie des collectifs de travailleurs, à l'organisation du travail dans les bureaux et les ateliers? Certes, de ci de là, on trouvera quelques chercheurs têtus s'obstinant à pratiquer encore une sociologie du travail «dure», mais le milieu est bien en voie de disparition.

Tout se passe comme si, prenant pour argent comptant les déclarations de fin du taylorisme, il n'importait plus de s'intéresser à la sphère de l'exécution, mais seulement au lieu où se redéfinissent les relations entre exécution et conception, c'est-à-dire à l'espace interne de l'entreprise dans sa globalité. Espace décisif où se cristalliseraient tous les enjeux.

Pourtant, il est permis de formuler de sérieux doutes quant à la réalité d'une orientation post-taylorienne. Si j'en crois les rares enquêtes disponibles comme mes propres incursions dans le monde du travail concret, il semblerait bel et bien que le taylorisme ait la vie dure, dans les industries de série notamment, et que l'on assiste à une évolution nettement différenciée entre, d'une part, le fonctionnement interne de l'entreprise (la gestion des interfaces entre les différentes grandes fonctions, la recherche d'une nouvelle forme de cohérence,

d'une nouvelle logique d'articulation), qui devient de plus en plus interactif et où les exécutants se voient proposer un rôle plus actif, plus dynamique (on les sollicite, on les écoute, on les informe, on les intègre), et la sphère du travail concret, d'autre part, où la logique taylorienne continue de prévaloir. Ce qui risque de conduire à terme à une situation quasi schizophrénique où les exécutants se trouveront d'un côté sollicités de façon dynamique, et de l'autre contraints de fonctionner comme de simples exécutants.

Mais qui pourra désormais rendre compte de tels phénomènes? Que saura-t-on de ces travailleurs des entreprises modernes, du contenu et des conditions de leur travail réel? N'est-il pas dangereux que se développe, en termes de connaissances, une sorte de *no man's land* autour de l'homme au travail, entre une approche focalisée autour des questions d'emploi et une autre rivée sur les logiques organisationnelles du fonctionnement interne de l'entreprise globale?

Et, question peut-être encore plus fondamentale, est-il possible de concevoir qu'une sociologie de l'emploi et une sociologie de l'entreprise puissent se constituer et se développer favorablement sans une interaction constante avec la sociologie du travail? Tentons donc de sauver cette dernière...

Danièle LINHART
GIP «Mutations industrielles»
CNRS
17, rue Charbonnel
75013 Paris