



HAL
open science

Le salariat, une cage et des ailes Travail, compétence et genre.

Sylvie Monchatre

► **To cite this version:**

Sylvie Monchatre. Le salariat, une cage et des ailes Travail, compétence et genre.. Sociologie. Université Paris 10, 2016. tel-01956376

HAL Id: tel-01956376

<https://hal.univ-lyon2.fr/tel-01956376>

Submitted on 26 Dec 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITE DE PARIS OUEST NANTERRE

Le salariat, une cage et des ailes

Travail, compétence et genre

Sylvie Monchatre
Université de Strasbourg, SAGE (UMR 7363)

Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches

Soutenu le 10 décembre 2016

Composition du jury :

Stéphane Beaud, Professeur des universités, Université de Paris Ouest Nanterre La
Défense, CMH

Sylvie Célérier, Professeure des universités, Université de Lille 1, CLERSE, (Rapporteure)

Delphine Gardey, Professeure ordinaire, Université de Genève

Marcelle Stroobants, Professeure, Université Libre de Bruxelles, METICES (Rapporteure)

Pierre Rolle, Directeur de recherches, CNRS

Jay Rowell, Directeur de recherches, CNRS, SAGE (UMR 7363)

François Vatin, Professeur des Universités, Université de Paris Ouest Nanterre La
Défense, IDHES (Garant)

A mes parents

A Pierre Rolle

Remerciements

Je tiens à remercier vivement François Vatin d'avoir accepté de me suivre pendant ces années de réflexion puis, enfin, de production. Je le remercie tout particulièrement pour sa disponibilité, sa rigueur et sa franchise, qui m'ont apporté un appui précieux et m'ont aidée à consolider ma réflexion.

Je remercie également chaleureusement Stéphane Beaud, Sylvie Célérier, Delphine Gardey, Jay Rowell, Marcelle Stroobants et Pierre Rolle d'avoir accepté de faire partie du jury de cette habilitation et de me donner de leur temps pour discuter de ce travail.

J'adresse un remerciement tout particulier à Sylvie Célérier et à Marcelle Stroobants, qui ont accepté la tâche ingrate d'être les rapporteuses de ce travail dans des délais toujours trop courts !

Cette HDR est le fruit d'une réflexion au long cours dans laquelle j'ai été soutenue et encouragée par Pierre Rolle, que je ne remercierai jamais assez pour son accompagnement bienveillant, son amitié et sa générosité.

Et merci enfin à mon Henri pour sa patience, ses petits plats et bien plus encore.

Table des matières

| | |
|---|------------|
| Préambule | 9 |
| Introduction: Le salariat, objet mal aimé de la sociologie ? | 11 |
| Le salariat, un objet déclinant... ? | 13 |
| ... ou un objet vivifiant ? | 13 |
| Partie 1 : En quête du salariat | 17 |
| Chapitre 1: Une sociologie du travail aveugle au salariat | 21 |
| Du positionnement institutionnel à l'objet de recherche | 21 |
| Le privilège accordé à la situation de travail | 23 |
| De la situation à la qualification | 26 |
| La nécessité d'un changement de perspective | 29 |
| Chapitre 2: La sociologie de l'incorporation | 33 |
| Au commencement, la contradiction | 33 |
| Bourdieu ou le travail oublié ? | 35 |
| La pratique en question..... | 38 |
| Chapitre 3: Les sociologies du genre ou la dé-fixation | 47 |
| Préambule : La 3 ^{ème} division de la société - entre producteurs et reproductrices..... | 47 |
| L'enjeu de la dénaturalisation des catégories de sexe | 49 |
| Entre « capitalisme » et « patriarcat », quel « ennemi principal » ?..... | 53 |
| Le salariat peut-il donner des ailes ? Aliénation, émancipation ou mobilités | 59 |
| Partie 2 : De la condition laborieuse à la compétence | 67 |
| Chapitre 4 : Le salariat, de quoi parle-t-on ? | 71 |
| Salariat et détachement de la sujétion personnelle | 73 |
| La base juridique du salariat : subordination contre protection..... | 77 |
| Salariat, mobilités et mobilisations..... | 79 |
| Chapitre 5 : L'appel aux compétences | 85 |
| Principe d'automation et travail humain : la promesse d'une libération ? | 86 |
| Objectif : compétence | 90 |
| L'illusion du retour au métier | 95 |
| Chapitre 6 : Salariat, compétence, et police des qualités | 101 |
| La question du « juste salaire » | 102 |
| Normaliser les compétences dès l'école | 106 |
| ... et les capturer dans le « monde du travail » | 111 |

| | |
|--|------------|
| Partie 3 : De la compétence au jeu dans le genre | 119 |
| Chapitre 7 : Compétence, cristallisation et altération | 123 |
| Compétences distribuées et individualisation..... | 124 |
| Malaise dans les conventions d'échange et d'usage..... | 129 |
| Le retrait revisité..... | 133 |
| Chapitre 8 : L'enrôlement des femmes dans la production, entre aspiration et refoulement | 139 |
| Retour sur la division sexuelle du travail | 140 |
| Le sexe du salaire ou les lois de « l'englobement » | 146 |
| De la commensurabilité à l'incomparabilité..... | 153 |
| Chapitre 9 : De la division sexuelle du travail à la transgression des rapports entre sexe et genre | 161 |
| Ce que le travail fait aux travailleurs | 162 |
| Modelage sexué et enrôlement du genre au travail | 169 |
| Les conditions organisationnelles du passage de la plainte à la revendication | 174 |
| Conclusion : Ce que le salariat fait à l'ordre social | 187 |
| Salariat, ordre social et genre | 188 |
| Salarisation et extension du domaine du travail | 191 |
| Salariat et mobilités | 194 |
| Bibliographie..... | 199 |

Préambule

Avant toute chose, je tiens à avertir mes lecteurs de ce qu'ils vont trouver dans les pages qui suivent. L'exercice que demande l'HDR faisant l'objet de « prescriptions » qui ne sont pas toujours convergentes, il me faut préciser la démarche que j'ai suivie. En l'occurrence, je ne propose pas une recherche originale mais une mise en perspective de mes travaux, basée sur une discussion avec certains auteurs. J'ai bien conscience du caractère éloigné du terrain du travail que je présente ici. Mais une telle discussion représente pour moi une démarche assez inédite. Comme je le développe dans le volume consacré à la partie biographique, j'ai quasiment toujours travaillé sur commande et fait beaucoup de terrains. J'ai mobilisé des auteurs dans un cadre qui m'aidait à rendre intelligible ce que j'observais mais il m'est arrivé de les convoquer de manière partielle, en ne leur empruntant que ce qui m'arrangeait. Je ne me suis donc pas toujours souciée de la cohérence des cadres interprétatifs que je mobilisais.

D'autre part, le travail présenté dans ce mémoire n'apporte pas vraiment de résultats originaux. Je ne dis rien de plus que ce qui a déjà été dit par ailleurs ni rien de plus que ce que j'ai, moi-même, déjà dit et écrit. Il s'agit, en revanche, d'une mise en perspective de travaux précédents ancrée dans une sociologie du travail navillienne : celle-ci en constitue le fil rouge, même si je l'ai rencontrée bien après ma thèse. La réflexion à laquelle je me suis livrée ici m'a donc permis de rechercher la cohérence d'ensemble de mon propre point de vue, de formuler le sous-texte de mes analyses antérieures et d'ouvrir des discussions que je n'avais jamais pris le temps d'engager jusqu'ici.

Ce travail m'a par conséquent autorisée à faire ce que je n'avais jamais eu l'occasion de faire depuis que j'exerce comme sociologue patentée : prendre le temps de discuter avec les auteurs que je mobilise dans ma pratique. Tous appartiennent à mon univers mental, tous ont joué, à un moment donné, un rôle d'éclaireur mais l'exercice de l'HDR m'a donné la possibilité de leur faire face et de prendre la mesure de l'étendue des convergences ou des divergences que je pouvais avoir avec eux. Je suis donc consciente de ce que ce travail peut avoir de frustrant pour les membres du jury – à commencer par mon garant que je remercie pour son assiduité à me lire malgré tout. Mais pour moi, et malgré ma perplexité à m'y engager, il aura finalement été indispensable.

Introduction: Le salariat, objet mal aimé de la sociologie ?

Tant que « l'activité n'est pas divisée volontairement mais du fait de la nature (...) chacun a une sphère d'activité exclusive qu'on lui impose et dont il ne peut s'évader ; il est chasseur, pêcheur, berger ou critique et il doit le rester sous peine de perdre ses moyens de subsistance – alors que dans la société communiste, où chacun, au lieu d'avoir une sphère d'activités exclusive, peut se former dans la branche qui lui plaît, c'est la société qui dirige la production générale et qui me permet ainsi de faire aujourd'hui ceci, demain cela, de chasser le matin, d'aller à la pêche l'après-midi, de faire de l'élevage le soir et de critiquer après le repas, selon mon bon plaisir, sans jamais devenir chasseur, pêcheur ou critique. Cette fixation de l'activité sociale, cette consolidation de notre propre produit en une puissance matérielle qui nous domine, qui échappe à notre contrôle, qui contrarie nos espoirs et détruit nos calculs, est l'un des moments principaux du développement historique passé. » (Marx, Engels, ([1845-1846], 2012, p. 56)

Le rêve de Marx et Engels d'une société dans laquelle personne ne serait plus lié à une activité pour sa vie entière, où il lui serait loisible d'expérimenter une pluralité de rôles professionnels et sociaux sans être prisonnier d'un seul, a-t-il disparu ? De bouleversements politiques en révolutions culturelles, ce rêve a pu faire figure de cauchemar au point d'avoir disparu de l'idéal attaché à des lendemains meilleurs. Le renversement des hiérarchies sociales héritées du passé a ainsi été abondamment décrit et décrié pour les barbaries et le conformisme auquel il se prête. Pour autant, la fin de l'épisode révolutionnaire ne nous a pas donné comme horizon indépassable cette « fixation de l'activité sociale (...) qui contrarie nos espoirs et détruit nos calculs ». La critique de la fixation des statuts et des rôles n'a pas disparu et est au contraire au cœur de l'idéal des sociétés démocratiques. Cette analyse de Marx et Engels gagne alors à être considérée moins sous son angle politique que comme une invitation à réfléchir à ce que la dynamique salariale fait à la société.

Tout porte à croire que nous vivons aujourd'hui dans des sociétés salariales au sein desquelles la circulation entre les activités est devenue non seulement possible mais désirable. Ne nous dit-on pas que la vocation ne dépend plus de la naissance mais du mérite ? Que le marché du travail est censé assurer une répartition harmonieuse des individus dans les emplois ? Qu'il est possible de quitter ou de convoiter ces derniers sur la base de ses seules compétences ? Les performances scolaires et les compétences professionnelles sont présentées comme le sésame d'une fluidité sociale qui permettrait à chacun d'exercer des activités librement choisies. Si les extrémités de l'échelle sociale ne se sont guère renouvelées, l'élite continuant de monopoliser les positions de pouvoir pendant que l'écart se creuse toujours plus avec les plus démunis, un relatif brassage semble fonctionner au point de brouiller les frontières entre classes populaires et classes moyennes. Est-ce à dire qu'avec la société salariale, l'école et le marché du travail

ont fait advenir l'idéal de la société communiste en faisant l'économie d'une révolution politique ?

Si tel était le cas, cet idéal aurait été sérieusement écorné. En France, la circulation sur le marché du travail connaît des embouteillages tels qu'il en résulte un taux de chômage de plus de 10% et le sous-emploi concerne 6% des actifs occupés¹. Quand plus de 4 millions de personnes sont ainsi en recherche d'activités rémunérées pour vivre, l'enjeu n'est pas la mobilité mais au contraire l'attachement à des emplois qu'il s'agit de conserver à tout prix. La circulation sur le marché du travail n'est pas seulement jonchée de « trappes à inemployabilité » faisant craindre le « chômage d'exclusion » (Eymard-Duvernay, 2012), c'est l'idéal même de mobilité qui semble atteint au cœur. En témoignent les nombreux travaux sur la panne de l'ascenseur social et le déclassement (Chauvel, 2002 ; Maurin, 2009 ; Peugny, 2013). Ainsi, lorsque la nécessité l'emporte sur la liberté, quand l'école est accusée de ne plus tenir ses promesses, il est difficile de parler de fluidité. L'idéal de la société salariale et démocratique ne serait qu'un leurre fonctionnant pour une minorité suffisante pour faire illusion (Naudet, 2012) davantage qu'une parenthèse refermée. Est-ce à dire que de blocages en assignations qui ne disent pas leur nom, fixation, immobilité et reproduction auraient repris leurs droits ? Ou que les mouvements qui continuent de se produire ne sont pas ceux que nous désirions ?

On ne saurait oublier que le salariat repose sur un processus de mobilisation qui met en mouvement l'ensemble de la société. Mais comment se produit cette mise en mouvement et quelle est sa portée au-delà des espoirs d'ascension sociale qu'elle a nourris ? C'est ce que nous proposons d'interroger ici, en explorant les conditions de circulation dans les « activités sociales » résultant de cette dynamique salariale. Précisons d'emblée que les activités dont il sera question ici sont celles qui contribuent à la production de nos moyens d'existence. Or ces activités laborieuses ne seront pas limitées au travail productif. Nous y intégrerons les activités reproductives, frappées d'invisibilité car elles relèvent, traditionnellement, de la sphère domestique alors qu'elles contribuent directement à la production de la force de travail (Rubin, 1974). Dès lors, cette interrogation concernant le rôle du fait salarial dans les mouvements qui se produisent au sein des activités productives et reproductives nous amènera à faire un pas de côté par rapport à la manière dont ces questions sont habituellement traitées.

De fait, les travaux sociologiques qui se sont penchés sur les mouvements à l'œuvre dans les sociétés contemporaines se sont surtout intéressés à la mobilité sociale ou aux conditions de l'émancipation des femmes. Les travaux sur la mobilité ont surtout mis en lumière le rôle de la famille et de l'école, au risque de réduire le « monde du travail » salarié au statut de caisse de résonance - et d'amplification - des rapports sociaux de classe, sexe ou origine et des assignations qui en résultent. D'un autre côté, les travaux sur le genre tendent à souligner le primat d'une consubstantialité des rapports sociaux qui, malgré toute la richesse de ce postulat, n'en produisent pas moins certains angles morts. C'est ainsi qu'ils ne permettent pas toujours de souligner le rôle de l'organisation du travail et de la normalisation des activités dans la mise à distance de l'emprise du genre au travail. Dès lors, dans ces deux types d'approches, la contribution spécifique de la dynamique salariale à ces mouvements n'est nullement éclairée.

¹ Source ; INSEE, Enquête Emploi 2013.

On aurait pu s'attendre à ce que la sociologie du travail soit en mesure de combler ce vide mais nous verrons que tel n'est pas le cas (Rolle, 1996 ; 2007). Le salariat constitue un « objet manqué » (Bidet, 2007) y compris en son sein. C'est donc en nous situant à l'interface entre la sociologie générale, du genre et du travail que nous ferons l'hypothèse que le salariat mobilise la société en faisant travailler des logiques sociales et sexuées qu'il ne laisse pas indemnes. S'il est bel et bien le théâtre de puissants jeux de distinction (Bourdieu, 1979 ; Castel, 1995) et constitue une arène centrale des rapports sociaux de sexe (Kergoat, 2012), il met à l'épreuve les hiérarchies sociales autant qu'il les utilise et contribue à ébranler leur légitimité.

Le salariat, un objet déclinant... ?

Cet intérêt porté au salariat peut sembler superflu à l'heure où de nombreuses voix s'élèvent pour en souligner le déclin voire en prédire l'extinction. Le salariat aurait fait son temps. Il aurait été adapté au monde de la grande entreprise industrielle mais serait inadapté au monde connexionniste d'aujourd'hui, qui réclamerait du travail indépendant et créatif. Le salariat serait synonyme de souffrance et d'aliénation, contrepartie de privilèges et de sécurités dont il importerait de se défaire pour libérer les énergies et l'intelligence. Ces analyses oublient que le salariat est l'institution du travailleur libre dégagé de ses tutelles (Vatin, 2007) et qu'il ne fait qu'encadrer l'échange d'une force de travail contre une rémunération (Castel, 1995). On ne saurait pourtant le réduire à sa seule forme juridique. Il a, à l'aide du droit du travail qui a vu le jour au début du XX^e siècle, pris la forme de la subordination contractuelle pour que soit assurée la protection du travailleur dans l'exercice de ses fonctions et au-delà, en réponse aux impasses du libéralisme ayant caractérisé le siècle précédent et rien ne dit que cette forme soit pérenne. En revanche, c'est parce que le travail est converti en marchandise sans en être une (Polanyi, 1984), parce qu'il est mobilisé dans le cadre d'une division technique qui sépare toujours plus le travailleur de ce qu'il contribue à produire et, enfin, parce que l'organisation à laquelle ce dernier est confronté s'étend et se ramifie davantage qu'elle ne se volatilise, que nous postulons ici que le salariat demeure le dispositif central de mise au travail des économies capitalistes.

Les transformations juridiques que tant d'observateurs appellent de leurs vœux ne doivent pas nous faire oublier la centralité de la dynamique salariale. Non seulement le salariat procure, dans sa forme juridique actuelle, un statut d'emploi à près de 90% de la population active, mais il affecte l'ensemble de la société de sa dynamique « normalisatrice » (Aglietta et Bender, 1984). Cette dynamique préside à la transformation des individus en travailleurs depuis l'école, elle orchestre les mouvements sur le « marché du travail » et définit les contributions productives attendues dans l'ensemble des activités sociales y compris celles qui s'exercent hors contrat de travail sous une forme indépendante, bénévole ou domestique. A ce titre, elle affecte les différentes dimensions de la vie sociale, jusqu'à entrer en collision avec elles.

... ou un objet vivifiant ?

C'est la raison pour laquelle nous ferons ici l'hypothèse que la dynamique salariale, loin d'assigner durablement dans des activités, se caractérise au contraire par l'organisation de la mobilisation des travailleurs, que ceux-ci soient producteurs ou reproducteurs. Cette mise en mouvement, n'en déplaie aux apôtres de l'idéologie du don ou de la main invisible, ne se place pas au service des vocations individuelles. Elle a, au contraire, pour enjeu d'« obliger les forces

de travail à s'ajuster au lit de Procuste de la division du travail » (Naville, [1945], 1972 : 275), leur répartition professionnelle n'ayant rien de « naturel ». Ce sont en l'occurrence, les « rapports sociaux qui décident de la répartition professionnelle générale » (*Ibid* : 50). Et cette dernière a une longue histoire, « marquée par une tendance à la fixation de castes ou de classes placées en général dans un rapport de maître à serviteur » (*Ibid* : 104). Le salariat s'inscrit dans l'histoire de ce processus de répartition tout en l'infléchissant en raison de la double dynamique contradictoire qui le traverse.

D'une part, le salariat se fonde sur une logique marchande et libérale qui le distingue des formes précapitalistes d'exploitation de la main d'œuvre (Vatin, 2007). Il s'est développé avec le capitalisme industriel et ses modes de production en révolution permanente (Marx, [1849], 1865), caractérisés par l'instabilité des techniques et la volatilité des capitaux. Le salarié se trouve confronté à une organisation productive au sein de laquelle la division technique du travail est en renouvellement constant et la tertiarisation de l'économie n'a pas entravé cette dynamique d'ensemble. Dès lors, la rapidité de renouvellement des qualifications *requis* ne manque pas de percuter les qualifications *acquises* par les individus, marquées par une tendance à la « cristallisation ». La « contradiction sociale » (Naville, 1954) qui en résulte se traduit par l'enjeu d'ajuster les qualifications aux exigences productives du moment en vue de les rendre flexibles (Monchatre, 2007). Nous montrerons ici que la dynamique salariale conduit à donner des ailes aux travailleurs pour faciliter leur utilisation à long terme tout en maintenant leurs compétences en cage pour s'assurer de leur disponibilité. Le mouvement des qualifications qui en résulte est insufflé par les politiques de la compétence qui, comme nous le verrons, ont des effets contradictoires. Aux déstabilisations de l'ordre méritocratique hérité de l'après seconde guerre mondiale qu'elles produisent s'ajoutent la délégitimation des assignations fondées sur l'origine de classe, sexe ou l'origine géographique voire l'ouverture de nouveaux espaces revendicatifs pour les catégories victimes de discriminations.

D'autre part, les conditions de mobilisation du travail dans les économies capitalistes, parce qu'elles contribuent à abolir toute barrière à l'entrée du travail productif, contribuent à l'aspiration des femmes dans le salariat. L'accroissement de leur taux d'activité a ainsi été spectaculaire depuis la seconde guerre mondiale au point de dépasser les 80% des 24-49 ans en 2013, 10 points les séparant désormais de celui de leurs homologues masculins. Engels (1884) y voyait l'opportunité pour ces dernières d'accéder à l'autonomie et d'échapper au poids du patriarcat, non sans souligner les contractions susceptibles d'en résulter. De fait, cette féminisation de l'emploi n'a pas entraîné la fin de l'assignation des femmes aux tâches domestiques ni l'apparition de l'égalité de traitement sur le marché du travail. Les femmes sont bien souvent acculées à gérer la contradiction par elles-mêmes – et on mesure à quel point la reprise par Engels d'une proposition des socialistes utopiques, en l'occurrence la socialisation des tâches domestiques (Trat, 2010) n'a rien perdu de son actualité. Reste que la question n'est pas uniquement de savoir comment concilier emploi et tâches domestiques, elle sera pour nous plus largement de savoir dans quelle mesure le salariat met en tension les habitus sexués pour les hommes comme pour les femmes. Autrement dit, dans quelle mesure la relation entre le sexe des travailleurs et le genre des tâches qui leur sont confiées tend-elle à se distendre dans la perspective d'une plus grande fluidité entre les activités sociales ?

Nous déroulerons ce programme en trois grandes parties. Nous commencerons dans un premier temps à explorer la manière dont le salariat a été abordé en sociologie, en examinant plus particulièrement le traitement que lui réservent trois d'entre elles : la sociologie du travail, la sociologie bourdieusienne et les sociologies du genre. Nous montrerons notamment que le salariat est souvent oublié sachant que, quand il ne l'est pas, il est assimilé à la scène sur laquelle se joue un rapport d'exploitation suscitant essentiellement des pratiques sociales de résistance. Cette réduction de l'objet à un dispositif de subordination juridique tout à la fois protecteur et source d'antagonismes, prive l'analyse sociologique de la possibilité d'une problématisation qui interroge plus largement le fonctionnement social à la lumière du fait laborieux. De fait, le salariat gagne à être étudié comme l'instrument d'une mise au travail porteur de contradictions entre sa forme marchande, source de commensurabilité, et l'ordre social et sexué qu'il contribue à malmener.

Nous proposerons donc, dans une deuxième partie, un retour sur l'histoire du salariat et les vertus de l'analyse qu'en propose la sociologie navillienne. Nous montrerons comment la dynamique salariale organise la répartition professionnelle. Nous serons amenés à souligner comment la mise au travail est passée de dispositifs de planification des qualifications à une « police des qualités » (Thevenot, 1997) au service du fonctionnement du « marché du travail ». Nous montrerons notamment, à partir de nos travaux réalisés en France et au Québec, que le gouvernement de la répartition professionnelle n'est pas seulement adossé à l'action du législateur ou à la contribution des « partenaires sociaux » mais tend à être relayé par l'institution éducative. Cette dernière est toujours plus appelée à former des individus non seulement savants mais compétents, en vue de se placer au service de politiques publiques dont l'enjeu est l'accroissement de la disponibilité et de l'utilité économique des individus – ce qui se traduit, en France depuis la stratégie de Lisbonne, par l'enjeu de l'accroissement des taux d'emploi (Raveaud, 2006). Dans cette perspective, la « police des qualités » à l'œuvre n'opère pas seulement par le biais d'une traçabilité croissante des compétences des individus dans le cadre de la multiplication des certifications – et des certificateurs – qui accompagnent les politiques de formation tout au long de la vie. Elle œuvre également à l'encadrement toujours plus important des qualités recherchées au nom de la « compétence ».

La « mise en cage » des compétences se traduit ainsi par un quadrillage des exigences productives qui érige des normes d'employabilité - sur le marché du travail - et de compétence - dans les entreprises. Nous interrogerons, dans un troisième temps, l'impact de ces normes dans le travail, pour montrer qu'elles contribuent à déstabiliser les positions acquises dans le monde des ouvriers de production, en même temps qu'à desserrer l'emprise du genre... en lui donnant des ailes. Après un détour par l'histoire de la division sexuelle du travail, nous montrerons comment l'emprise du genre a conduit au refoulement des femmes dans la sphère domestique. Leur assignation aux tâches reproductives contribue à faire entrave à la reconnaissance de leur travail productif, notamment par le biais d'échelles de mesure dérogoratoires à celles qui s'appliquent au travailleur-reproducteur. Pour autant, le développement d'un « gouvernement par les normes » (Thevenot, 1997) dans les entreprises se traduit par une formalisation des compétences requises, dissociées des caractéristiques attachées à la personne des travailleurs. Les conditions sont alors réunies pour la mise en cause

des « conventions d'usage » (Monchatre, 2014) de catégories entières - femmes, jeunes mais également seniors – au sein du salariat. Le secteur hôtelier constitue un secteur particulièrement propice à l'analyse des effets de la substitution de normes d'entreprises aux normes de genre. Il a l'avantage de présenter à la fois des formes domestiques d'organisation du travail, d'inspiration artisanale, et des formes industrielles d'organisation des prestations dans le cadre d'une rationalisation particulièrement poussée.

L'analyse de ces deux types d'organisation du travail (domestique et industrielle) permet de montrer comment le salariat ouvre un espace de transgression dans les relations entre sexe et genre, celles-ci ne se réduisant pas à l'analogie entre sexe biologique et sexe social (genre) qui prévaut pourtant dans les sociétés occidentales (Mathieu, [1989] 1991). Nous verrons que le salariat repose sur une logique marchande qui n'est pas réductible à un simple artifice libéral ni à l'arme de destruction massive des protections à laquelle elle est utilisée. Parce qu'il instaure de nouveaux systèmes de mesure et d'équivalence, il constitue également une arme contre la prolétarianisation dont témoignent non seulement les phénomènes de « mobilisations improbables » (Collovald et Mathieu, 2009) mais également l'émergence de « subjectivités conflictuelles » (Cingolani, 2009) parmi des catégories habituellement enclines à subir leur condition salariale sexuée ou racisée (Monchatre, 2010). Nous nous demanderons pour finir ce que cette analyse de la dynamique salariale nous ouvre comme perspectives de recherche.

Partie 1 : En quête du salariat...

Le salariat est un parent pauvre au sein de la sociologie. Alors qu'il impulse une dynamique majeure au sein des sociétés, il fait l'objet d'un intérêt qui reste secondaire. Les travaux de Robert Castel (1995) fournissent de précieuses pistes pour en comprendre les raisons. L'« indigne salariat » a acquis ses lettres de noblesse dans la seconde moitié du XX^e siècle, en offrant aux travailleurs des protections qui permettent de sécuriser leurs conditions d'existence. Il est ainsi devenu désirable dès lors qu'ont été neutralisés les trois grands stigmates dont il est porteur : le symbole d'une déchéance, une forme de subordination honnie et la logique « vénale » de marché sur laquelle il repose. Cette grande transformation a été telle qu'elle conduit certains à célébrer les « puissances du salariat » (Friot, 1998) jusqu'à lui attribuer le pouvoir de subvertir la dynamique spoliatrice du capitalisme par les statuts d'emploi, les formes de revenus et de protections qu'il s'est montré en mesure d'offrir. Si ces approches sont précieuses pour rappeler la centralité du salariat, elles s'intéressent surtout à ses vertus en termes de protection sociale, pour souligner les effets dévastateurs que produit son effritement au sein des sociétés contemporaines. Toutefois, à se centrer sur ses formes juridiques et statutaires, elles laissent ouverte à la fois la question des processus de mise au travail en amont des contrats ou statuts qu'il procure, ainsi que celle des modalités de l'activité laborieuse à laquelle il préside. Autrement dit, la question de la dynamique salariale vue sous l'angle de la mobilisation dans le travail – au-delà de l'emploi – reste ouverte.

L'enjeu est pour nous de savoir comment s'effectue la transformation d'individus en travailleurs répartis et mobilisés dans un système d'emploi de type salarial. Le salariat constitue un mode de mobilisation du travail qui, loin de reproduire les formes antérieures d'exploitation qu'ont été l'esclavage et le servage, est fondé sur le principe de la liberté contractuelle et de la transformation du travail en marchandise. Nous verrons qu'il est structurellement caractérisé par la mobilité, car inscrit dans un régime productif marqué par la séparation de la procédure de production et de l'activité humaine (Naville, 1957 ; Rolle, 1971, 1988). Loin de fonctionner selon un principe d'identification durable du travailleur à sa tâche, le salariat demande, au contraire, de penser les conditions de son « détachement » (Bidet, 2007). A ce titre, il vient heurter les représentations les plus communes et les plus répandues du travail comme « position » durable voire pérenne dans un mode d'organisation productive. La sociologie du travail de Pierre Naville et de Pierre Rolle invite précisément à affronter les questions qu'il soulève, notamment : comment se transforme l'activité humaine lorsque l'organisation du travail la tient toujours plus à distance des finalités de la production et quelles contradictions sociales en découlent (Naville, 1954) ? L'hypothèse sous-jacente est que l'impératif de mobilité du travail vient buter sur les formes de cristallisation de l'expérience acquise qui s'incarnent dans le métier ou l'habitus construit dans et par la pratique. C'est pourquoi la dynamique salariale invite à penser les conditions sociales de la mobilité plutôt que celles de la fixation dans les activités, que celles-ci relèvent de la sphère productive ou reproductive.

Comment la sociologie a-t-elle traité cette question ? Nous verrons ici qu'elle a posé sur elle un regard oblique. Dans un premier temps, nous montrerons que la dynamique salariale apparaît comme un objet « manqué » dans la sociologie du travail. Alors que le salariat demande de penser la distance plus que l'identification au travail, la sociologie du travail s'appuie sur une représentation archétypale de l'unité perdue du travail, inspirée de l'artisanat, au nom d'une

critique de la division manufacturière du travail. Nous montrerons, dans un deuxième temps, combien la conception fixiste du travail qu'elle véhicule se retrouve également dans la sociologie bourdieusienne, au nom de l'incorporation du travail et de l'inertie des habitus ainsi que de la prégnance d'une économie des biens symboliques sur l'économie réelle. Nous aborderons, dans un troisième temps, les sociologies du genre qui, dans le cadre d'une critique de la division sexuelle du travail, mettent en question la fixation des femmes dans des emplois subordonnés. Pour autant, comme nous le verrons, elles se montrent partagées entre des approches qui pensent la fixation des sexes dans le genre et celles qui, au contraire, soulignent l'intérêt de penser la désidentification.

Chapitre 1: Une sociologie du travail aveugle au salariat

On pourrait s'attendre à ce que la sociologie du travail, dont on sait qu'elle constitue une sociologie du travail salarié (Stroobants, [2002], 2007) nous fournisse de précieux repères pour cerner cette dynamique salariale que nous proposons d'explorer. En réalité, le salariat constitue le point aveugle dans cette discipline. Pierre Naville ([1954] 1967) et Pierre Rolle (1971 ; 1988) ont très tôt attiré l'attention sur ce point : l'orientation qu'elle a choisie l'a conduite à méconnaître cette question. La sociologie du travail s'est focalisée sur l'étude des collectivités de travail réunies, au sein de l'entreprise, dans l'atelier ou le bureau et « l'ouvroir » - l'atelier le plus souvent - est devenu son horizon. Pour comprendre ce resserrement de focale, il importe de revenir à l'origine de cette discipline. Nous rappellerons tout d'abord que la sociologie du travail s'est trouvée prise dans un découpage disciplinaire lui ayant imposé un cadre interprétatif, ce qui la conduisait à se centrer sur la description de l'aliénation d'un travailleur privé du fruit de son travail. Mais elle y a consenti d'autant plus facilement qu'elle a défini son objet à partir de la figure idéal-typique de l'ouvrier de production, irréductiblement attaché à une situation de travail et à la qualification censée en découler. Or la dynamique salariale demande au contraire de penser un travail détaché de la procédure de production et faisant l'objet d'injonctions à la mobilité, ce qui pose la question des conditions de sa mobilisation.

Du positionnement institutionnel à l'objet de recherche

La sociologie du travail telle que nous la connaissons en Europe a vu le jour a vu le jour aux Etats-Unis sous l'appellation « sociologie industrielle ». Bien qu'elle soit apparue dès le début du XX^{ème} siècle à l'initiative d'ingénieurs, le « fait fondateur » de cette sociologie industrielle (Desmarez, 1986 : 31-56), qui l'a notamment conduite à devenir une spécialité au sein de l'université, correspond aux expériences menées à la Western Electric en 1928² et 1932 sous la supervision d'Elton Mayo et le « groupe de Harvard ». Ces travaux, qui sont à l'origine de l'Ecole des relations humaines, revendiquent une validité scientifique et pratique. Selon eux, l'entreprise fonctionne comme un « système social » sur lequel il est possible d'agir : le fonctionnement des groupes de travail dans les ateliers, basé sur une « logique des sentiments », peut être régulé à l'aide d'une « distribution de satisfactions », pas uniquement monétaires.

En dépit de l'accueil critique qu'elle leur a adressé³, la sociologie du travail française s'est inspirée de ces travaux en même temps qu'elle a pris appui sur une tradition européenne de

² Ces expérimentations avaient en réalité débuté en 1924 mais Mayo n'a été sollicité qu'à partir de 1928. Source : Desmarez (1986)

³ Georges Friedmann (1946) a consacré de longs commentaires aux travaux menés à la Western Electric dans son ouvrage *Les problèmes humains du machinisme industriel*, qui pose les jalons de la sociologie du travail française. Il y a trouvé une source d'inspiration pour le développement d'une sociologie industrielle en France, notamment à travers le primat accordé au « facteur social sur le facteur humain ». De fait, en montrant que les conditions sociales de l'expérimentation comptent davantage que les changements apportés à l'environnement de travail et les incitations financières, cette étude invite à étudier conjointement les modes de régulation interne des collectifs de travail et les normes de production. Friedmann n'a toutefois pas manqué de souligner les limites de la doctrine sous-jacente à l'analyse proposée par E. Mayo. Ce dernier promeut le principe d'une collaboration non conflictuelle au sein d'une entreprise qu'il considère comme un système social replié sur lui-même et à l'abri d'enjeux politiques ou syndicaux, là où Friedmann revendique une analyse en termes de classes sociales. A ce titre, la sociologie du travail française trouve son fondement épistémologique dans l'historicité, tandis que la

science du travail⁴. Elle a vu le jour en se positionnant dans une division du travail académique régie par l'économie et la psychologie (Rolle, 1971). Elle s'est ainsi trouvée prise en sandwich entre d'un côté, le donné de « l'entreprise », considérée par l'économie comme le « seul travailleur véritable » et, de l'autre, l'individu, « représentant d'un facteur irréductible de la production ». Il lui a donc fallu concilier deux systèmes d'interprétation opposés mais relevant d'un même paradigme libéral (Tripier, 1999 : 92-93) : à la légitimité de l'entrepreneur de s'approprier, en tant que possesseur des moyens de production, les fruits du travail s'oppose le droit naturel de l'individu à en disposer également. Ainsi défini, l'objet de la sociologie du travail se situe au carrefour de deux légitimités, ce qui conduit à postuler qu'il se caractérise par une situation génératrice d'aliénation pour les producteurs privés du fruit de leur travail. Il s'agit donc d'envisager des remèdes à cette situation problématique, remèdes d'ordre macrosociologique (par ex. : « prescrire une société sans classes ») ou microsociologiques, comme l'aménagement des conditions de travail en faveur de davantage d'autonomie pour les salariés.

Ce cadre interprétatif a permis à la sociologie du travail française de s'adonner à sa double fonction « consultative » et « futurologique » (Tripier, 1999 : 99-101), fonction qui ne lui est aucunement propre car elle concerne l'ensemble de la sociologie⁵ mais qui prend chez elle une configuration particulière. L'entrée par la « situation de travail » se prête à la « fonction consultative » en ce que son étude permet de donner au donneur d'ordre, le plus souvent la direction de l'entreprise, « des instruments d'intervention qui soient sous son contrôle ». L'étude des réactions des salariés à la rationalisation du travail⁶ ou l'identification des raisons d'une moindre efficacité productive, etc., constituent autant de missions qui ont permis la création d'une nouvelle profession de psychosociologue des organisations. Bien que positionnée sur le marché de l'intervention en entreprise, elle a influencé sur les énoncés académiques de la sociologie du travail. Ses objets d'étude, « imposés par la position de consultation » et ses résultats, qui visent à « répondre aux attentes du bailleur de fonds » (Tripier, 1999 : 94) sont là pour en attester. Le sociologue du travail proche de ce pôle est amené

psychosociologie américaine le trouve dans l'opérationnalité. Sur ce sujet, voir Desmarez (1986 : 52-53) ; Pillon (2009) ; Pillon et Vatin ([2003]2007).

⁴ Georges Friedmann a également alimenté sa critique du taylorisme et de la conception mécaniste du travail humain sur laquelle il repose en s'appuyant sur toute une tradition européenne de science du travail, largement inspirée de la psychophysiologie, qui reprochait à Taylor son absence de prise en compte de la question de la fatigue. Il s'est notamment inspiré des travaux de Jean-Maurice Lahy, connu pour être le fondateur de la « psychotechnique » mais plus généralement promoteur d'une analyse de l'activité humaine dans le milieu de travail - tout en ayant promu la mesure des « aptitudes » sur la base de tests et de tout un outillage statistique déconnecté du terrain. Sur ce point, voir Vatin (1999) et Pillon (2009).

⁵ Pour Pierre Tripier (1999), la sociologie constitue ses énoncés scientifiques à partir de « trois paradigmes, individu, classe et nation » et la tension contradictoire entre ces trois paradigmes constitue sa « matrice disciplinaire ». Mais les usages sociaux de la sociologie, notamment dans les pans de la discipline en interaction avec les problèmes sociaux, la conduisent à être tiraillée entre le « pôle consultants », qui doit répondre à des questions pratiques (par ex. : « pourquoi mes titulaires de CAP ne trouvent pas à s'insérer ? »), et le « pôle futurologues » qui répond à des questions plus politiques (par ex. : « la délinquance connaîtra-t-elle une expansion ? » (p. 85-86). Le travail est bien évidemment en première ligne face à ces deux types de « demande sociale ». C'est pourquoi, pour Pierre Rolle, « la sociologie du travail ne sera devenue pleinement scientifique que le jour où elle n'acceptera plus de résoudre les problèmes qu'on lui pose » (Rolle, 1988 : 9).

⁶ Nous pensons notamment à la fameuse enquête sur « les attitudes des ouvriers de la sidérurgie à l'égard des changements techniques » de Mont-Saint-Martin (Dofny et *alii*, 1957) présentée dans Borzeix et Rot (2010). Pour une présentation du travail de deux des enquêteurs, J. Dofny et B. Mottez, voir Rot et Vatin (2008).

à « restreindre le champ des variables explicatives à celles qui sont utilisables par le système décisionnel de l'organisation étudiée » (Tripier, 1999 : 95), en se centrant sur les problèmes internes dans une perspective d'adaptation des travailleurs à l'organisation.

Les vertus de la « situation de travail » ne se limitent toutefois pas à cette fonctionnalité consultative qui permet à la sociologie du travail d'accéder à des financements hors du monde académique. Elles lui permettent également de s'adonner à sa « fonction futurologique », davantage prisée par ses financeurs publics, en donnant à voir les dynamiques sociales en germe depuis l'activité des producteurs. C'est ainsi, selon Pierre Tripier, que Georges Friedmann s'est employé à extrapoler les évolutions de la société industrielle à partir de l'observation des situations de travail. Les notions de « milieu technique » et de « civilisation technicienne » qu'il a mobilisées lui permettaient « de passer de l'analyse sociologique du travail à la prévision du monde à venir » (Tripier, 1999 : 96), monde marqué en l'occurrence par le « triomphe de la technique ». Ces différentes lectures de la situation de travail⁷, véritable boule de cristal à partir de laquelle le sociologue du travail trouve matière à répondre aux attentes de ses clientèles, ont pris le dessus jusqu'à éclipser l'étude du fait salarial lui-même. C'est ici que se situe le paradoxe de la sociologie du travail : « le salariat, parce qu'il définit implicitement l'objet de l'étude, disparaît de son observation » (Rolle, 2007 : 82), il constitue donc un « objet manqué » (Bidet, 2007).

Le privilège accordé à la situation de travail

La sociologie du travail a été prise dans « l'œil du cyclone » (Vatin, 2007 : 15) non seulement pour ces raisons externes de positionnement institutionnel mais également pour des raisons internes. Elle était, en effet, disposée à accorder un « privilège épistémologique et méthodologique » à la « situation de travail » (Tripier, 1991 : 99) par l'objet qu'elle s'était défini, en l'occurrence l'étude des « collectivités humaines qui se constituent à l'occasion du travail ». Pour Friedmann, cet objet devait présenter « certains traits minima de stabilité » (Friedmann, 1961 : 26), les collectivités à étudier pouvant être « une entreprise industrielle aussi bien qu'un paquebot transatlantique ou un chalutier de pêche, une grande exploitation d'agriculture intensive mais aussi une ferme de petit exploitant où travaillent quelques commis avec la famille du fermier, un grand magasin Monoprix mais aussi une boutique employant quelques vendeurs, un atelier d'artisan et un bureau de préfecture, un équipage d'avion se reconstituant à intervalles réguliers sur une ligne aérienne ou le personnel d'une automotrice de la SNCF » (*Ibid*).

La sociologie du travail se centre ainsi sur l'étude des « relations de travail » qui se nouent dans l'industrie, le commerce, l'agriculture ou l'administration⁸. On notera que Friedmann prend soin de distinguer les « relations de travail » des « relations humaines comme interrelations d'ordre psychologique et social qui se produisent dans l'exécution d'un travail commun »

⁷ La situation de travail est ici définie par « le travail mécanisé, le niveau et la forme des salaires, les méthodes d'organisation et de gestion des entreprises », ce qui permet d'analyser les attitudes et l'action ouvrières. (Mottez et Touraine, 1962, cités par Tripier, p. 99).

⁸ Même si pour Friedmann, l'administration est intégrée à l'ensemble des secteurs et ne constitue pas toujours un segment à part (Friedmann, 1961 : 28).

(Friedmann, 1961 : 28). Il prend ses distances avec l'Ecole des relations humaines par un élargissement de la fenêtre d'observation à l'échelle de l'entreprise voire du secteur. Il n'en reste pas moins que l'objet à étudier est circonscrit au système de relations qui se nouent dans ce cadre stabilisé. Or ce parti-pris méthodologique conduit la sociologie du travail à ignorer la temporalité dans laquelle s'inscrivent les groupes et les relations étudiés. Le travail est saisi dans un « présent indéfini », ce qui conduit à éluder « la question des différences de durées qui s'y coordonnent : durée du travail, durée de l'existence humaine, durée des processus productifs, des modes d'organisation, des collectifs qui se constituent » (Rolle, 1988 : 13). De fait, le cadre d'analyse de la sociologie du travail, parce qu'il écrase les temporalités de son objet⁹, se réduit à un « ici et maintenant » (Tripiet, 1999 : 95) qui ne permet pas la prise en compte de la pluralité des temps sociaux et organisationnels en présence.

Une telle approche ne permet pas de saisir les processus de mise au travail en amont du moment observé. Au-delà du biais méthodologique, l'enjeu est épistémologique. Ainsi que le rappelle Pierre Rolle (1988), la scène du travail donnée à voir se caractérise par une unité de temps (le moment productif), de lieu (l'entreprise) et d'action (la collectivité de travail). Cette configuration correspond à un modèle de production de type artisanal dont la figure archétypale est l'ouvrier en mesure de maîtriser la totalité d'un procès de production. Or le travail ne saurait se limiter à cette seule modalité : « A chaque stade de l'industrie, on constate l'apparition de nouveaux travailleurs, de nouvelles institutions, de nouvelles techniques. Le prototype du travailleur fut tour à tour le fileur, le sidérurgiste, le cheminot, le mécanicien. C'est aujourd'hui, peut-être l'employé de l'informatique » (Rolle, 1988 : 6). Mais la sociologie du travail s'est implicitement fixé « un canon du travail » relevant d'une « transformation de la matière pour fournir un produit échangeable sur un marché » (Rolle, 1988 : 10-11). Fascinée par l'idéal proudhonien du métier où le travailleur est censé faire corps avec son travail, elle présuppose l'unité de l'ouvrier et de son ouvrage. Rien d'étonnant dans ces conditions qu'elle se soit employée à traquer les formes d'autonomie à la portée des travailleurs pour « reconstituer cette unité perdue » (Rolle, 1971). A ce titre, elle se donne à voir comme une « sociologie de l'attachement » (Bidet, 2007).

Cette conception du travailleur attaché à son outil de travail et aux produits qui en résultent est précisément celle que Marx dénonçait chez Proudhon dans les échanges musclés qu'il a eus avec lui dans *Misère de la philosophie* – ouvrage écrit en réponse à celui de Proudhon *Philosophie de la misère*. Naville (1957) attire à juste titre l'attention sur l'importance de ce débat pour la sociologie du travail, importance qui, comme nous le verrons plus loin, est également cruciale pour comprendre les débats qui agitent les sociologies du genre. Qu'est-ce que le travail ? Pour Proudhon, le travail est avant tout d'ordre moral et humain, il est « donné dans la conscience avant même que la nécessité l'impose » (cité par Naville, 1957 : 350). Le travail étant indépendant de la nécessité, il est donc libre par nature et cette liberté se manifeste

⁹ Cette tendance à une « méthodologie de l'immédiat », qui a également été soulignée par Sylvie Célérier (2013), n'est pas propre à la sociologie du travail mais est, selon Pierre Tripiet (1999 : 95), « constitutive de la période structuro-fonctionnaliste de la sociologie mondiale ». La sociologie des organisations se distingue tout particulièrement au sein de la sociologie du travail par le brouillage des temporalités qu'elle opère dans son analyse des stratégies des acteurs en présence (*Ibid*), précisément au nom de l'autonomie qu'elle accorde au « fait organisationnel ».

dans l'action et de l'usage de ses outils. C'est ainsi que, pour Proudhon, l'homme crée en travaillant – et il importe de rappeler ici que ce travail qui rend libre ne concerne, chez Proudhon, que les hommes car il considèrerait que la place des femmes n'était pas sur la scène productive mais uniquement au foyer¹⁰. Il faut trouver les conditions propices à l'expression de cette liberté, ce qui passe pour lui par un partage égalitaire et libre de son produit.

Or, souligne Naville (1957 : 353-354), « façonner, est-ce créer ? On connaît la réponse d'Hegel : c'est seulement sublimer la contrainte : l'esclave exerce sur les choses le pouvoir qu'il ne peut imposer directement au maître ». Rien de tel chez Proudhon, qui cherche toujours, nous dit Naville, à écarter les « mauvais côtés du travail » : chez lui, le travail est mouvement, il suppose de transformer et de mouvoir la matière en vue d'une fin intelligente, et cette fin est affinée par la pratique. C'est la raison pour laquelle le travail est une circulation créatrice constante entre la pratique et la théorie. On devine ici ce que la théorie de Proudhon peut avoir de séduisant : elle revendique une fierté pour l'ouvrier, son travail n'est pas une malédiction mais au contraire une activité dont on pourrait dire qu'elle le rend semblable à Dieu. Parce qu'elle lui permet de réunir le monde des idées et de la pratique, cette activité productive est en mesure de lui procurer une félicité créatrice lorsqu'il parvient s'en rendre maître. Il faut donc qu'elle échappe aux contraintes sociales, à la domination du maître et qu'elle soit à elle-même sa propre fin : c'est ainsi qu'elle pourra briser le cercle de la servitude perpétuelle décrite par Hegel. Mais si le travail est « à la fois connaissance et action, il est aussi insurrection » et comme tel, il est essentiel à la liberté. C'est donc comme interprète de ce mouvement que Proudhon, rappelle Naville, a été, plus encore que Marx, et avant Bakounine, « le grand résonateur des revendications du travail dans la seconde moitié du XIX^e siècle » (*Ibid*).

La position de Marx a sans doute été d'autant moins audible qu'elle a évolué au fil du temps. Pour lui, contrairement à ce qu'affirme Proudhon, le travail est avant tout une « œuvre imposée », dont les formes varient avec les modes et rapports de production. Il est donc nécessaire d'aboutir à son abolition, ce qui suppose de le rejeter sur l'appareil technique socialement approprié, afin de dégager pour les hommes – et les femmes - la possibilité de se consacrer non à un « travail libre », ce qui serait une contradiction dans les termes, mais à une activité libre, c'est-à-dire spontanée. Pour Marx, rappelle Naville, le travail n'est pas spontanéité, seule l'activité non productive peut l'être. Dans ces conditions, la « contradiction dialectique fondamentale n'est pas celle qui oppose le travail pénible au travail attrayant mais le travail au non travail » (Naville, 1957 : 351). Or, dans sa dispute avec Proudhon, Marx ne critique pas l'idée d'une aliénation originelle du travail qu'il s'agirait de faire disparaître, comme le revendique Proudhon. Pour Marx, le travail suppose des rapports sociaux déterminés et en dehors d'eux, il n'est qu'une activité qui vise l'usage immédiat. L'aliénation n'apparaît donc pour lui que dans un moment second, lorsque la valeur utile se transforme en valeur d'échange, autrement dit, lorsque la production ne s'effectue pas pour une autoconsommation mais pour le marché – et plus généralement dès qu'il est placé au service d'autrui. Le travail

¹⁰ Les voix qui défendaient la liberté des femmes et l'égalité des sexes au XIX^e siècle étaient peu audibles dans le mouvement ouvrier en dehors de celles de Flora Tristan et des fouriéristes. Mais Proudhon s'est copieusement fait attaqué par les féministes de l'époque, qui n'ont pas manqué de dénoncer sa misogynie, au point de souligner que pour lui, « la propriété, c'est le viol ».

n'a donc rien d'une malédiction en soi, il n'a rien non plus de salvateur en soi, il ne devient aliéné que dans le cadre de certains rapports de production et d'appropriation¹¹.

Marx change d'ailleurs de vocabulaire au fil du temps puisque, souligne Naville, il emploie le terme d'aliénation, au sens philosophique du terme, en tant qu'exanéant, désaisissement (*entäussern*) jusqu'en 1847. Par la suite, il parle d'aliénation par contrat (*veräussern*), le travail devenant une quantité valorisable, une grandeur mesurable, ce qui lui permettra d'élucider le mécanisme de production de plus-value (pas encore présent dans *Misère de la philosophie*). Reste qu'avec cette conception, Marx démystifie le travail, qui n'est en soi ni malédiction ni rédemption, mais qui devient aliénant quand il s'effectue pour le compte d'autrui¹². Dès lors, si une liberté est à la portée des travailleurs, elle suppose une activité débarrassée de la nécessité – ce qui l'amènera à plaider en 1865 pour la réduction du temps de travail rendue possible par la productivité accrue des machines automatiques. Mais dès 1847, il affirme qu'il faut en finir avec cette division du travail qui engendre « les spécialistes, les espèces et avec elles, les idiotismes du métier ». Marx pense par conséquent la nécessité d'une désidentification de l'homme – générique - et de son travail, seul moyen pour lui d'accéder au « développement intégral ». Et ce qui, pour lui, permet un saut du travailleur parcellaire à ce « développement intégral », « ce n'est pas une recombinaison des tâches mais l'accroissement du temps disponible en dehors des tâches » réalisées pour le compte d'autrui (Naville, 1957 : 322-323).

De la situation à la qualification

Or, dans la mesure où la conception fixiste du travail l'a emporté sur celle de la désidentification, la division technique du travail est devenue l'ennemi principal de la sociologie du travail. De concert avec tout un mouvement généralement qualifié d'« ouvrieriste », elle s'est employée à dénoncer les mutilations du travail causées par le machinisme qui, en réunissant des opérations jusqu'ici séparées, confisque l'unité du travail humain. Cette critique, initialement formulée par Proudhon, a été reprise par Friedmann, pour qui l'éclatement progressif des « anciens métiers unitaires » avec le taylorisme dégradait l'habileté professionnelle des ouvriers en leur faisant perdre leurs savoirs pratiques et théoriques¹³. On la retrouve dans les travaux de Braverman (1974), qui défendent également

¹¹ C'est ce qui rend problématique la critique adressée par Christine Delphy à la théorie de l'exploitation chez Marx, qui ne prétend pas désigner l'ensemble des formes d'appropriation du travail mais celle qui est à l'œuvre dans le système capitaliste. Elle résulte d'un échange inégalitaire au cours duquel s'effectue, comme le résume Naville (1957 : 346), « la substitution d'un produit à une capacité, dont les valeurs sont différentes sur le marché, la différence de nature entre ces deux valeurs explique le mécanisme de la plus-value ». Que cette théorie de l'exploitation s'exprime en termes économiques ne signifie pas que l'exploitation s'y réduit – l'exercice de l'arbitraire patronal décrit par Marx au sein du « laboratoire secret de la production » est là pour en témoigner. Il reste indéniable que Marx n'a cherché à penser que l'exploitation des producteurs, l'amorce d'une réflexion sur l'exploitation des femmes étant surtout le fait d'Engels, dans les limites qu'on lui connaît (Trat, 2009).

¹² Nous avons bien conscience ici de ne pas rendre compte de l'intégralité de la conception du travail de Marx, notamment telle qu'elle s'est affirmée à partir des *Grundrisse* et du *Capital* (voir sur ce point François Vatin, 2010) mais nous y reviendrons plus en détail dans la prochaine partie consacrée au salariat.

¹³ Friedmann se montrait particulièrement soucieux d'une réflexion sur la formation professionnelle des ouvriers. Dans le contexte d'après seconde guerre mondiale, les besoins de main d'œuvre étaient immenses mais l'enjeu n'était pas seulement de favoriser la reconstruction et la modernisation de l'économie nationale : il s'agissait

l'idée d'une déqualification massive et continue des travailleurs au cours du XX^{ème} siècle ou encore dans ceux de Freyssinet (1977)¹⁴. Ce thème de « l'expropriation des savoirs » opérée par le taylorisme (Coriat, 1976) a ensuite été remis en question au nom de la reprofessionnalisation du travail. A partir des années 80, ces « théories dégradationnistes » se sont été mises en cause au nom d'un « nouveau paradigme », marqué par la « révélation » du travailleur expert et des « compétences » indispensables à la maîtrise du procès de travail (Stroobants, 1993).

De fait, le taylorisme qui était dans la ligne de mire des sociologues du travail semblait faire place à de nouveaux modèles productifs¹⁵, la concurrence entre les firmes passant désormais non seulement par la production de masse mais par une production caractérisée par la diversité et la qualité. Les nouveaux modes d'organisations qui en résultaient étaient marqués par des enjeux de « flexibilité assistée par la compétence » (Maurice, 1989), et montraient les signes d'une « reprofessionnalisation » du travail industriel dans le cadre de la fin annoncée de la division du travail (Kern et Schumann, 1984). Avec l'émergence d'un nouveau « modèle de la compétence » (Zarifian, 1989) et l'enjeu de décroiser les tâches, les savoirs expropriés semblaient de retour. On sait pourtant, notamment grâce aux travaux de Marcelle Stroobants (1993), combien ces thèses ne font que réactiver l'alternative entre « logique professionnelle » et « logique technique », autrement dit entre revalorisation et déqualification du travail. Or, cette opposition ne reflète rien d'autre que la division fonctionnelle de l'entreprise, qui sépare conception et exécution. Et si la logique professionnelle prévaut dans les analyses, c'est essentiellement en raison de l'organisation décentralisée de la production et de son pilotage par l'aval qui transforment l'atelier en petite entreprise devant satisfaire des commandes du client avec des préoccupations de qualité. Mais la revalorisation de l'atelier ne change rien aux conditions de valorisation des compétences des travailleurs, qui n'ont pas évolué en proportion de leur contenu (Stroobants, 1993 : 334).

Déqualification et reprofessionnalisation du travail ne sont que des variations sur le même thème d'un travail humain tirant sa qualité du contenu substantiel des tâches réalisées. Mais la sociologie du travail s'est déchirée autour de l'interprétation de ce qui était présenté comme un nouveau régime de mobilisation des salariés : soit la « logique compétence » était considérée comme la promesse d'un « retour du métier » (Zarifian, 2001) et de la prise de parole en situation de travail (Paradeise et Lichtenberger, 2001) soit, à l'inverse, comme le symptôme d'une dévaluation des savoirs acquis par voie scolaire (Dugué, 1994) et comme le signe d'une subordination accrue dans le travail (Durand, 2000 ; Rozenblatt, 2000) ou d'un « enrôlement des subjectivités » (Durand et Linhart, 2005). On notera que les pratiques managériales sont régulièrement passées au crible de cette grille de lecture qui continue de prendre le taylorisme pour référence. En atteste la dernière critique adressée par Danièle Linhart (2015) aux pratiques

d'encourager l'éducation et la formation, considérés comme le meilleur rempart contre le chômage et le fascisme. Source : Dadoy (1987 : 17).

¹⁴ Freyssinet défendait l'idée de la « surqualification d'une minorité », s'inscrivant ici dans la droite ligne de la thèse de Friedmann ([1946], 1956) sur la « polarisation des qualifications ». Mais qu'il s'agisse de déqualification ou de polarisation des qualifications, le principe reste le même : les déterminants de la qualification restent déduits de l'acte de travail (Alaluf, 1986).

¹⁵ L'inspiration est ici venue du Japon (voir sur ce point Coriat, 1991) et la question était de savoir si les transformations observées relevaient d'un « post taylorisme » ou d'un « néo-taylorisme ».

de ceux qu'elle appelle les « anthropreneurs » : si ces derniers, contrairement à Taylor, prétendent solliciter les qualités humaines des salariés afin, au nom de leur « bien-être », de leur permettre de se réaliser dans leur travail, comme Taylor, ils recherchent non pas « de la professionnalité liée à des connaissances, de l'expérience, mais de l'enthousiasme et du don de soi à l'état brut » (Linhart, 2015 : 33). A l'arrivée, il s'agit toujours de nier leur intelligence et leur professionnalisme pour mieux accroître la domination et le contrôle exercés par les dirigeants.

On le voit, le thème de la déqualification ne cesse de hanter une sociologie du travail acquise à la thèse de confiscation de la professionnalité ouvrière par le développement industriel. Il en résulte que ces approches ont eu pour conséquence de véhiculer une approche tronquée de la qualification. Cette notion est, certes, ambiguë car elle désigne autant un processus de classement que le résultat de ce classement (Alaluf, 1986) au sein d'une hiérarchie professionnelle qui est aussi une hiérarchie sociale. Elle relève dans tous les cas de l'attribution d'une qualité dont il s'agit de connaître les déterminants. Or, l'accent mis sur l'attachement du salarié à sa collectivité de travail et à son poste conduit à privilégier une conception « substantialiste » (Stroobants, 1993) : les déterminants de la qualification doivent se trouver dans le périmètre du poste occupé et le contenu des tâches qui lui sont associées, autrement dit, dans l'acte de travail lui-même (Alaluf, 1986). Dès lors, au sein d'organisations traversées par un incessant processus de rationalisation et de recomposition des emplois, la qualification ainsi définie apparaît en danger permanent puisqu'elle est assimilée à la classification des emplois.

Une telle approche réductrice ne permet pas de rendre compte du mouvement des qualifications, qui ne dépend pas uniquement de critères techniques mais également démographiques liés à la composition sociale de la main d'œuvre. C'est la raison pour laquelle, selon Naville, la qualification ne peut jamais être saisie en elle-même. Elle se présente toujours comme « un rapport entre certaines opérations techniques et l'estimation de leur valeur sociale » (Naville, 1956 : 129). Si les qualifications ont une indéniable tendance à se cristalliser dans une hiérarchie socioprofessionnelle relativement rigide, elles sont parcourues par un mouvement contraire, celui de leur renouvellement constant dans le temps et de leur diversification. Il y a donc contestation permanente de ses critères immédiats par les travailleurs intéressés, qui s'emploient, à travers elle, à défendre la position du groupe social auquel ils appartiennent. La sociologie du travail navillienne et celle de Bourdieu, que nous aborderons dans la partie suivante, se montrent ici très proches : la qualification ne s'enracine pas dans le poste de travail, même si elle s'y réalise (Alaluf, 1986). Elle relève plus largement d'un processus de valorisation de « capitaux » acquis dans le cadre d'un parcours de socialisation, cette valorisation reflétant toujours, en dernière instance, l'état des rapports de force entre les groupes sociaux tel qu'il se négocie dans le système de relations professionnelles. Le travail n'est jamais indifférent aux propriétés sociales de ceux qui l'effectuent, sa valeur tend à augmenter quand il est essentiellement accompli par des hommes (Maruani et Nicole, 1989), la qualification étant toujours pondérée par des critères liés au sexe¹⁶ ou à l'âge (Naville, 1956). Les classifications

¹⁶ Naville observait qu'elle est toujours « majorée par un coefficient tel que l'ancienneté dans l'emploi ou encore de « masculinité de l'emploi » (Naville, 1956 : 131)

des emplois ne sont à ce titre que la cristallisation institutionnelle fragile des rapports sociaux (Pillon et Vatin, 2007 : 398).

S'il est par conséquent impossible de définir *a priori* les critères de la qualification, qui relèvent de catégorisations des acteurs qui s'effectuent en termes relatifs, Naville n'en a pas moins suggéré de définir la qualification d'une façon non substantielle comme « acte éduqué¹⁷ ». De fait, à rebours des thèses sur la déqualification, il suggère que l'indicateur le plus pertinent pour la mesure de l'évolution des qualifications se situe dans le niveau d'éducation de la population active qui, en l'occurrence, n'a cessé de s'accroître¹⁸. Ses analyses de la transformation des modes d'organisation et du développement de l'automatisation (Naville, 1963) le conduisent par ailleurs à considérer que la qualification tend à être toujours plus indexée aux propriétés sociales des travailleurs¹⁹, que Bourdieu désignerait sous le terme de « capital culturel ». Ce parallèle entre la sociologie de Bourdieu et celle de Naville s'arrête cependant ici car si Naville voit le salariat comme la source d'une « contradiction sociale » entre qualifications acquises et requises, pour Bourdieu, au contraire, dans la mesure où chez lui le salariat est un impensé, il est assimilé à la logique des champs dans lesquelles prévalent les logiques d'ajustement entre dispositions et positions. A ce titre, comme nous le verrons, Bourdieu a davantage de points communs avec Friedmann qu'avec Naville en ce qu'il privilégie la fixation et non la contradiction.

La nécessité d'un changement de perspective

Ce rapide aperçu des tendances majeures de la sociologie du travail ne doit pas faire oublier que leur puissance et leur persistance dans le temps tiennent au fait qu'elles reflètent à la fois les positions des acteurs en présence et les représentations dominantes du travail. De fait, les sociologues du travail se font le relais soit de la parole et de l'expérience vécue des salariés, soit de l'esprit gestionnaire, conformément à leur fonction « consultative » au service des directions ou des représentants de salariés. Ils rejoignent ainsi, dans le cadre d'une alliance plus ou moins assumée, les sciences du travail et de l'activité, de l'ergonomie à l'ergologie, en passant par la clinique de l'activité ou de la psychodynamique du travail. Pour reprendre la terminologie d'Henri Mendras, leurs positions s'apparentent à celles des « porte-parole du peuple » ou des « conseillers du prince » et visent à résoudre les maux du travail.

La sociologie du travail s'alimente de longue date auprès de la « demande sociale », que celle-ci émane des directions d'entreprise ou de centrales syndicales. L'accélération du rythme des restructurations déstabilise les pratiques, les routines, les équilibres et malmène le « pouvoir

¹⁷ Perspective poursuivie par Marcelle Stroobants (1993) qui définit la compétence, comme le fruit d'un "processus d'habilitation" qui à la fois autorise et transforme la personne du travailleur.

¹⁸ Cette analyse a été reprise par Thierry Pillon et François Vatin (2007 : 400) dans leur *Traité de sociologie du travail* où ils rappellent que l'âge de fin d'étude de la population active depuis la fin du XIX^e siècle à la fin du XX^e siècle est passée de 11,5 ans en moyenne à 18, 5 ans.

¹⁹ Cette analyse le conduit d'ailleurs à se démarquer de l'analyse faite par Touraine (1955) sur l'évolution des qualifications face aux évolutions techniques des usines Renault. Touraine estimait que face à des complexes automatisés, une « qualification sociale » devient requise pour l'ouvrier dégagé de la production. Mais pour Naville, « ces traits ne sont pas distinctifs de l'ensemble des nouvelles catégories de main-d'œuvre » et la qualification de l'ouvrier reste due à son niveau de formation et d'expérience (Naville, 1956 : 146)

d'agir » (Clot, 2008) des salariés. Reste que les représentants syndicaux ne sont guère en position de relayer ces questions. L'institutionnalisation de l'acteur syndical qui s'est produite depuis les années 1980 dans le sillage des lois Auroux, a contribué à renforcer son positionnement sur les questions d'emploi au détriment du travail. Ce phénomène est d'autant plus marqué en France qu'historiquement, les syndicats, qui sont parvenus à s'imposer en adoptant le principe d'un syndicalisme de classe, se tiennent à distance des questions d'organisation du travail, laissées aux mains des directions (Borzeix, 1989). On peut donc faire l'hypothèse que les sociologues du travail occupent, aux côtés des experts, une place vacante dans un système de relations professionnelles pris en tenaille entre la défense de l'emploi et des conditions de travail.

Cet engagement de la sociologie du travail aux côtés des acteurs explique également son parti-pris « fixiste » : ce dernier ne fait que refléter le « pacte social français taylorien » selon lequel le poste de travail constitue le support de la qualification et est reconnu comme la propriété de son titulaire (Oiry et d'Iribarne, 2001). La recomposition du contenu des postes en vue de leur enrichissement est devenue un enjeu pour une sociologie du travail transformée en relais du mouvement syndical. On peut considérer ici, avec Alexandra Bidet (2007) que, « par analogie » avec la « métrologie des salaires » en vigueur pour les classifications d'emploi²⁰, elle s'est dotée de sa propre « métrologie salariale ». Il s'agit moins pour elle de saisir les évolutions effectives du travail en acte que celles de la qualification (Dadoy, 1987), appréhendée à la lumière du degré d'autonomie dont bénéficient les salariés dans l'exercice de leur activité. Le travail est donc analysé « au prisme du salariat » (Bidet, 2006) mais aux dépens de ce dernier : son observation ne vaut que dans la mesure où elle permet de dénoncer une organisation scientifique du travail qui produit un travailleur parcellaire menaçant le professionnel en place en augmentant le champ de la prescription.

Les présupposés épistémologiques de la sociologie du travail doivent donc s'affranchir des fonctions qu'elle est amenée à remplir. En particulier, le parti-pris de la défense de l'ouvrier professionnel, représentant de l'aristocratie ouvrière qui a dominé le mouvement syndical, l'a amenée à s'enfermer dans une représentation archétypale du travail qui fait l'impasse sur l'analyse des conditions de production du travailleur et de sa rémunération (Rolle, 1988 : 11). Réduire le travail à une situation précisément repérée et datée ne permet pas de l'étudier comme une fonction nécessaire à toute collectivité humaine, ni de prendre acte du fait que, dans les sociétés contemporaines, le régime productif se caractérise par la rupture entre le travail et le travailleur. Pour Pierre Rolle (1988 : 41-42), « l'interprétation de cette séparation », qui est le plus souvent « niée dans l'angoisse, vécue dans le malentendu, ou dissimulée dans des procédures de gestion qui simulent la collaboration », est « l'objet premier de la sociologie du travail ».

Pour comprendre cette dualité du travail, il s'agit non pas de réunir les éléments séparés dans une « réalité primordiale », mais au contraire de prendre acte de la séparation et de considérer que le travail est « le résultat changeant de l'affectation de l'individu à une activité, résultat

²⁰La mesure des qualifications a donné lieu à une « métrologie des salaires », plus connue sous la forme de la *Job Evaluation*, qui repose sur des critères puisés dans les situations de travail pour la négociation des grilles de classifications. Voir sur ce point Dadoy (1987).

dont il faut chercher les lois » (*Ibid* : 43). Il importe donc de considérer que « l'individu dans nos sociétés, survit, s'entretient et se reproduit sans se confondre définitivement avec une fonction, un métier ou une institution » (*Ibid* : 41). Dans ces conditions, le « rapport de la main d'œuvre au moyen de production est multiple dans ses formes. Il ne s'agit plus d'une liaison personnelle entre une situation sociale, un type d'emploi et un appareillage » (Rolle, 1971 : 191). Le travailleur « n'est plus tant possesseur d'un travail » (Bidet, 2007) qu'affecté à une activité susceptible de changer : sa mise au travail « n'entraîne plus son affectation définitive à un poste, à une équipe, à un atelier » (Rolle, 1971). De fait, il « est embauché par un contrat plus ou moins facilement révisable, il s'est préparé à une série d'emplois plutôt qu'à celui qu'il occupe à chaque moment de sa carrière, il n'est que circonstanciellement intéressé au devenir de l'unité dont il est membre » (*Ibid*, 42). Ainsi, « le travail, comme le travailleur, ne deviennent visibles qu'en se dissociant l'un de l'autre » (Rolle, 1988 : 15).

Une telle approche mettant l'accent sur la *dualité* du travail permet d'explorer plus librement les zones d'ombre de la sociologie de *l'unité* du travail. Elle permet tout d'abord de changer de regard sur « l'appareillage » que représente le taylorisme – et qui ne saurait épuiser les modes d'organisation du travail industriel²¹. Il importe en effet de rappeler que Taylor s'est avant tout attaqué à la « flânerie systématique » et à la productivité du travail. Il s'agissait pour lui moins de confisquer les savoirs²² que de briser la dépendance patronale envers l'expertise ouvrière. Sa méthode a permis aux directions d'entreprise de reprendre le contrôle de l'organisation de la production grâce à la définition de la « juste tâche » (Mottez, 1966 ; Vatin, 1990). Les conséquences de ses principes d'organisation scientifique du travail ont été de dissocier l'exercice du travail de son apprentissage et d'enlever aux travailleurs la formation des nouvelles recrues (Rolle, 1988 : 112 ; Stroobants, 1993). Cela permettait d'élargir l'éventail de main d'œuvre disponible, « d'intégrer dans l'usine américaine les immigrants qui arrivaient des campagnes de toute la planète » et de les utiliser tels qu'ils se rencontraient « aux portes de l'entreprise » (Rolle, 1988 : 112). La perte, indéniable, des connaissances spécifiques des ouvriers professionnels en place s'est donc accompagnée d'un gain pour les nouveaux entrants : la perspective pour ces derniers d'acquérir des savoirs plus généraux, dans le cadre d'une « formalisation des connaissances » visant « à mieux les répandre » (*Ibid* : 112-113).

Le salarié a donc changé de visage. Il ne saurait être réduit à un type-idéal de professionnel, ayant suivi un « apprentissage méthodique complet » en centre de formation ou sur le tas (Dadoy, 1987 : 26) et en mesure de contrôler son activité de façon autonome. On reconnaît, derrière ce type-idéal, le profil sociologique particulier de l'ouvrier chef de famille et pourvoyeur de ressources, maître de son activité à défaut de maîtriser le procès de production, mais potentiellement menacé de déchéance. De fait, réduire le travailleur à la figure de l'ouvrier professionnel, n'ayant comme seule alternative que de se maintenir en l'état ou de sombrer dans

²¹ Précisons ici que le taylorisme désigne abusivement « l'ensemble des pratiques de rationalisation du travail au cours du XX^{ème} siècle ». Or, il s'agit avant tout d'un mode d'organisation de transition, permettant d'assurer dans l'urgence une production importante avec une main d'œuvre peu qualifiée, et qui ne saurait être confondu avec d'autres modes d'organisation qui lui étaient contemporains tels que le fayolisme. Mais Friedmann en avait fait une forme emblématique de la « civilisation technicienne ». Source : Pillon et Vatin (2007 : 183).

²² Pour Pierre Rolle, au contraire, Taylor a été un grand vulgarisateur de connaissances, puisqu'il « les formalise pour les répandre. Sans doute combat-il les connaissances spécifiques mais c'est pour développer les savoirs les plus généraux, les techniques d'analyse et de communication » (Rolle, 1988 : 113).

un travail non qualifié d'exécutant réduit un travail simple, répété, sans initiative, conduit la sociologie du travail à « raisonner de déplorations » : « le travailleur complet, le producteur, la qualification, les identités professionnelles, les classes, la société industrielle, se défont perpétuellement. Autant d'extinctions à prévoir que d'images étudiées » (Rolle, 1988 : 30). Mais cette réduction souligne également un point de vue sociocentré qui ignore que le travail productif n'est pas seulement exercé par des hommes blancs socialisés à endosser une fonction de chef de famille. Au contraire, le salariat constitue le creuset d'un brassage de populations pour qui il représente moins le lieu d'une déchéance que l'ouverture de nouveaux horizons sociaux.

Chapitre 2: La sociologie de l'incorporation

Au commencement, la contradiction

Longtemps, le travail n'a pas été libre et il n'est pas certain qu'il le soit partout devenu en dépit de l'importance prise par la dynamique salariale. Ce constat est vieux comme la division du travail, dont l'histoire est celle du « processus à travers lequel les éléments de libération du travail nés du progrès technique sont constamment niés, transformés en leur contraire, c'est-à-dire en un asservissement plus minutieux de l'homme à son métier » (Naville, 1972 : 34). Le travail a tout d'une « activité forcée²³ » relevant de la nécessité, ce qui le situe d'emblée aux antipodes de la liberté. Il fait l'objet de puissants processus d'assignation, en mesure de justifier des mesures autoritaires de mise au travail et de fixer les travailleurs dans des tâches, au point, dans certains cas, de confondre la personne du travailleur avec la tâche à accomplir. Comment expliquer que le travail puisse exercer une emprise aussi forte sur les existences ? Pour répondre à cette question, nous reviendrons de nouveau à Marx et à Engels. Dans la première partie de *L'idéologie allemande*²⁴, ils nous donnent des clés qui permettent de comprendre les raisons de ce phénomène transhistorique d'assignation laborieuse.

Dans ce texte, dont on peut dire qu'il pose les bases du matérialisme historique, Marx et Engels soulignent le rôle de la production des moyens d'existence dans la production des idées. Mais cette activité productive qui est le propre de l'homme et qui rend chaque génération héritière des précédentes est aussi une activité sociale hautement différenciée. Elle se réalise non pas isolément mais collectivement, dans le cadre d'une division du travail, qui suppose, en outre, un « commerce » reposant sur un processus de séparation et de hiérarchisation des activités productives. C'est ainsi que les activités agricoles, industrielles et commerciales se séparent – ce qui se traduit notamment par une séparation ville / campagne – et, à l'intérieur de ces différentes branches se développent « des subdivisions parmi les individus coopérant à des travaux déterminés » dont la position, « les unes par rapport aux autres, est déterminée par le mode d'exploitation du travail historiquement observables (patriarcat, esclavage, ordres, classes) » (Marx et Engels, 1845, 2012, p. 40).

Or la caractéristique de la division du travail²⁵, qui repose sur une répartition inégale du travail et de ses produits, ne fait que se renforcer jusqu'à devenir contradictoire et se nier elle-même.

²³ Cette définition est en réalité celle proposée par le psychologue Henri Wallon et Naville la reprend à son compte (1972 : 33). François Vatin (2007 : 125-130) souligne à juste titre que cette définition désigne en réalité la « contrainte productive » par laquelle un acte laborieux est soumis à une fin qui le dépasse. Mais elle rejoint également celle de « l'économie néoclassique » où le travail est considéré comme une « désutilité » venant compenser l'utilité du revenu, ce qui lui confère une valeur négative. De fait, le travail ne doit pas être réduit sur la seule « contrainte salariale » car il ne se réduit pas à la peine. Nous retenons pourtant ici la notion d'activité forcée dans le sens d'une contrainte sociale - et pas seulement salariale - qui s'exerce historiquement sur les producteurs, sachant que le caractère socialement forcé du travail n'exclut aucunement la possibilité pour les producteurs d'y éprouver la possibilité d'une « auto-effectuation ». On se trouve ici confronté à cette « double vérité du travail » dont nous discuterons plus loin.

²⁴ Nous nous appuyons plus précisément sur la première partie du tome 1 de *L'idéologie allemande* intitulée « Feuerbach » rééditée en 2012 aux éditions Nathan.

²⁵ Naville (1972 : 34) souligne fort justement que la division du travail est en réalité une « division » et « une répartition de l'activité humaine ».

« Elle ne devient réellement division qu'à partir du moment où intervient la division du travail matériel et du travail intellectuel » (*Ibid*, p. 53). De fait, bien que « l'esprit » vive « sous la malédiction d'être entaché de la matière » et qu'il n'a rien d'une « conscience pure », il peut s'imaginer qu'il est « autre chose que la conscience de la pratique établie » (p. 52), autrement dit, qu'il est « en mesure de s'émanciper du monde et de passer à la formation de la théorie "pure" (théologie, philosophie, morale, etc.) » (p. 53). C'est ici que se situe le paradoxe de la production de la vie matérielle, cette contradiction au cœur de la réalité qui divise la société en producteurs et en non-producteurs : « Avec la division du travail, il devient possible voire réel que l'activité spirituelle et l'activité matérielle, que la jouissance et le travail, que la production et la consommation, reviennent à des individus distincts » (p. 54).

Ce texte souligne donc à la fois le « pas en avant » que représente l'activité productive (autrement dit le travail) - elle projette les hommes dans une dynamique historique - tout en soulignant sa contradiction intrinsèque, bien résumée par Bruno Karsenti (2011 : 104-105) : « ce qu'on appelle exploitation a son ressort dans la différenciation naturelle de l'activité. Quelque chose a lieu au sein de l'activité, comme production des moyens d'existence, qui, parce qu'elle est activité sociale, accomplie à plusieurs, divise en différenciant, et différencie en inégalisant. Et le noyau de cette inégalité, ce qui la rend littéralement *contradictoire*, c'est que l'activité se trahit elle-même ». De fait, la division de la société en producteurs et non producteurs génère un processus d'appropriation du travail : « certains agents sont "mis en réserve", ce qui les rend propriétaires de la force de travail des autres agents par l'intermédiaire des moyens de productions que ces autres agents ne peuvent pas ne pas utiliser pour continuer à produire, c'est-à-dire pour continuer à se reproduire dans leur existence spécifique » (*Ibid* : 105). A l'inverse, l'agent mis en réserve doit « se reproduire sans produire ». Dès lors, l'inégalité caractéristique des sociétés humaines constitue « l'effet contradictoire de ce processus » qui voue la production « à s'affirmer en se niant et à se nier en s'affirmant » (*Ibid*).

Cette division, qui résulte d'une situation critique et non d'une interprétation critique, a tout d'abord pour *conséquence sociologique* que la société ne saurait constituer un tout unifié. Elle est, au contraire, intrinsèquement divisée, en raison d'une division du travail qui tend d'autant plus à se cristalliser qu'elle se prolonge dans la propriété privée – ce que le mode de production capitaliste conduit à exacerber avec l'appropriation des moyens de production. Les formes que prend ce drame au cœur de la vie sociale sont « fixées dès que des producteurs et des non-producteurs, divisés du point de vue de la propriété des produits, entrent en rapport au sein d'un mode de production déterminé » (Karsenti, 2011 : 105). De fait, pour Marx et Engels, il en résulte un conflit structurel qui empêche toute convergence entre les intérêts particuliers. La perspective d'un intérêt commun est purement illusoire tant la société repose sur une division du travail inégalitaire entre individus interdépendants. Elle est cependant incarnée par l'Etat, « force autonome » (Marx et Engels, 2012 : 55) située au carrefour de la lutte pour la défense des intérêts particuliers, et en même temps force d'intervention et de « réfrènement pratique » (*Ibid* : 56) de ces intérêts divergents. C'est pourquoi un tel conflit structurel ne peut être dépassé que par l'abolition de la division du travail.

Mais cette division a une autre conséquence bien soulignée par Karsenti (p. 106-108), qui relève des conditions de possibilité de la sociologie elle-même. En effet, la contradiction qui apparaît

au cœur du travail oppose *in fine* le travail matériel et intellectuel. L'activité de penser n'est aucunement réservée aux non-producteurs, mais penser hors de la pratique productive a des conséquences inévitables sur la pensée elle-même : dans la mesure où, pour pouvoir continuer à penser, le non-producteur a besoin de s'affranchir de produire, il est disposé à penser les conditions de perpétuation de cette contradiction qui le « met en réserve ». De là le soupçon qui pèse sur les penseurs du social et de la société : comment un regard sociologique peut-il être autre chose qu'un regard idéologique ? Cette « perversion native » de la pensée conduit à la fameuse « fausse conscience » qu'il s'agit de débusquer. L'enjeu de la pensée critique est donc la critique des discours qui occultent la contradiction permettant aux penseurs comme aux propriétaires des moyens de production de s'adonner à une activité relevant du loisir et de jouir impunément et exclusivement du travail d'autrui. C'est pourquoi, pour ne pas être perverse, la pensée doit être lucide sur elle-même : « Une véritable pensée des structures sociales (...) sera une pensée des conditions de la division de la pratique et de la théorie » (Karsenti, 2011 : 109).

Marx et Engels invitent ainsi résolument à débusquer la « contradiction inaugurale » et « l'effet de voilement » engendré par la division du travail. Pierre Naville fait partie, avec Pierre Bourdieu, des auteurs qui ont pris ce programme à bras le corps mais selon des voies différentes, qui les ont conduits à en tirer des enseignements très différents. Naville s'est interrogé, dans le sillage de Marx, sur les transformations des modes de production ainsi que sur les conditions d'un dépassement de la division du travail et d'une émancipation des producteurs leur permettant de passer « de l'aliénation à la jouissance ». Mais avant de présenter ses apports à l'analyse du salariat, nous nous arrêterons sur l'approche bourdieusienne. Ce choix peut paraître étonnant car, si Bourdieu a bien pris acte de cette « contradiction inaugurale », c'est avant tout pour en traquer les effets sur les non-producteurs. Il s'est, en effet, employé à souligner les angles morts et les « erreurs de la raison scolastique » (Bourdieu, 1997) qui en résultent, l'ignorance des conditions sociales de possibilité de leurs propres analyses exposant les penseurs au risque de fonder leur raisonnement sur le principe de l'universalisation d'un cas particulier – le leur.

Mais Bourdieu a également proposé une véritable « science de la pratique humaine » qui vise précisément à échapper aux écueils de la raison scolastique. Sa théorie de la pratique et les concepts de champ, habitus, stratégie, qui lui sont associés, sont de plus en plus mobilisés dans les recherches portant sur le travail. Or ils se prêtent à une lecture de l'expérience laborieuse qui présente une grande proximité avec l'approche friedmanienne. Nous voudrions montrer ici que l'analyse d'inspiration bourdieusienne en reproduit le même parti-pris fixiste, ce qui est d'autant plus dommageable que la pratique dont Bourdieu a proposé une théorie ne recouvre que très partiellement l'activité laborieuse. De fait, contrairement à la thèse soutenue dans une publication récente (Quijoux, 2015) qui s'emploie à souligner l'intérêt de Bourdieu pour le travail, nous voudrions montrer ici, au contraire, combien il s'en tient à distance, au point qu'il convient de se demander si le travail ne tient pas dans son œuvre le statut d'objet refoulé.

Bourdieu ou le travail oublié ?

Le travail dans l'œuvre de Bourdieu a un statut d'énigme : pourquoi l'activité des producteurs, dont il a inlassablement cherché à souligner le déni dans la pensée scientifique, s'est-elle éclipsée de ses travaux ? Il y a en effet une double perte du travail chez Bourdieu : le travail a

été abandonné au fil du temps, mais il a également été perdu de vue dans sa réflexion elle-même. On peut considérer que Bourdieu est venu à la sociologie avec le travail, qu'il a observé lors de ses premières investigations en Algérie²⁶. Mais son intérêt pour cet objet a été éclipsé par la suite au profit de travaux sur l'éducation et la culture et sa notoriété s'est surtout fondée sur la création de concepts transversaux (Quijoux, 2015). Certes, le thème du travail ne disparaît pas totalement de ses travaux, mais il apparaît surtout dans l'ombre d'autres entrées comme le sens pratique, les professions - plutôt prestigieuses -, la sociologie économique, les classes sociales, la domination masculine, etc. Son article « la double vérité du travail²⁷ » paru en 1996 dans les *Actes de la recherche en sciences sociales*, est le seul où il aborde le travail de front. De fait, Bourdieu se tient à la lisière du monde des producteurs voire s'en détourne dès qu'il s'en approche²⁸. Son regard sur le travail relève en réalité davantage d'une compréhension des conditions sociales de développement de « l'esprit du capitalisme » que d'une réflexion sur les pratiques productives en tant que telles. Un détour par ses premiers travaux algériens s'impose pour comprendre l'angle par lequel il s'y intéresse.

Lors de ses premiers travaux en Algérie, qui se sont déroulés à la fin des années 1950 dans un contexte de guerre, Bourdieu avait le projet d'étudier les effets de développement du capitalisme, introduit par le biais du colonialisme, sur la population algérienne. Il souhaitait plus particulièrement décrire et expliquer, en suivant la voie ouverte par Weber, « le processus de rationalisation » à l'œuvre²⁹. Sans reprendre l'ensemble de ses travaux en Algérie, qui sont bien présentés dans Quijoux (2015), nous nous contenterons ici de souligner deux de leurs apports concernant les transformations des règles d'échange et l'expérience du salariat naissant³⁰, qui montrent que Bourdieu pose surtout ici les bases d'une sociologie économique et d'une sociologie de l'emploi. En effet, l'Algérie colonisée, et plus particulièrement la société kabyle, lui donne à observer « une situation de laboratoire » (Bourdieu, 2003), dans la mesure où elle est le théâtre d'une transformation radicale de son système économique. L'expropriation des paysans de leur terre et le développement du salariat affectent et déstabilisent le système d'échanges et de temporalité qui prévalait jusque-là.

Bourdieu s'est tout d'abord attaché à mettre en évidence l'effet de la monétarisation des échanges sur les relations sociales. Dans l'économie précapitaliste, les règles d'échange sont marquées par le don et le contre-don, en même temps qu'associées à un système d'obligations

²⁶ Voir notamment, parmi les textes rassemblés par Tassadit Yacine (Bourdieu, 2008), Bourdieu (1963), ainsi que Bourdieu, Darbel, Rivet, Seibel (1963) et Bourdieu P. et Sayad A. (1964).

²⁷ L'article est également repris dans les *Méditations pascaliennes*.

²⁸ Sa réflexion dans les *Méditations pascaliennes* (1997 : 31-36) en est emblématique : lorsqu'il dénonce le « grand refoulement » de la classe productive auquel participe la raison scolastique, il le décrit comme le fruit d'une double coupure issue de la révolution symbolique qu'a représenté l'autonomisation de la sphère économique, ainsi que d'une coupure au sein de la sphère économique elle-même, sans jamais aborder les zones d'ombre qu'il en résulte sur le travail concret. On peut noter de la même façon, avec Burawoy (2011), que le seul livre que Bourdieu (2000) consacre à l'économie *Les Structures sociales de l'économie*, ne cherche nullement à étudier l'immobilier sous l'angle de son processus de production ni du point de vue des ouvriers du bâtiment, mais focalise essentiellement sur rôle de l'habitus et du goût dans l'adéquation de l'offre et de la demande pour différents types de biens immobiliers.

²⁹ Sur l'influence de Weber sur Bourdieu, voir Lenoir (2012) et Quijoux (2015).

³⁰ Ces apports ressortent plus particulièrement de ses ouvrages *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles* (1977), *Méditations pascaliennes* (1997) et de ses articles « La société traditionnelle, attitude à l'égard du temps et conduite économique » (1963) et « La fabrique de l'habitus économique » (2003).

réciproques qui ont pour effet de masquer leur dimension purement économique. De fait, à l'échelle d'un territoire, les transactions s'effectuent entre partenaires en situation d'interdépendance. A l'inverse, lorsque les relations deviennent plus neutres et impersonnelles, la transaction devient « de plus en plus réduite à sa "vérité économique" », « le poids relatif de la générosité et du sentiment de l'équité » se réduisant « au profit de l'intérêt et du calcul » (Bourdieu, 2003 : 80). Les rapports ne deviennent ainsi purement économiques que sur les grands marchés éloignés³¹, là où il s'agit d'affronter des inconnus - le maquignon étant le plus redouté de tous. Or, le déclin de l'agriculture traditionnelle et l'apparition de métiers de commerce prennent progressivement à rebours ce mode de fonctionnement antérieur et les solidarités traditionnelles qui lui étaient attachées. Non seulement les systèmes de faveurs déclinent envers des hôtes considérés comme des clients³², mais d'une manière générale, les hiérarchies tendent à s'inverser, le commerçant prenant l'ascendant sur le cultivateur alors qu'il ne réalisait jusqu'ici qu'une activité subordonnée à ce dernier. Tout un ensemble de nouveaux métiers liés à l'émigration apparaissent (chauffeurs, vendeurs, soudeurs, coffreurs, etc.), qui correspondent à des tâches spécialisées et autonomisées, susceptibles de rapporter un revenu.

Au cours de cette grande transformation, le travail a changé de nature. Alors qu'il désignait jusqu'ici « toute occupation sociale socialement reconnue, indépendamment de toute sanction matérielle » (Bourdieu, 2003 : 83), il devient isolable et monnayable. Le nouveau système d'échanges monétarisés contribue à la « fabrique de l'habitus économique », toutes les conduites de l'existence étant potentiellement soumises à la « raison calculatrice ». Les relations de travail en subissent directement les conséquences, et ceci bien que la référence au salaire horaire ne soit guère intégrée - la journée de travail n'étant pas décomptée en heures fixes³³. Mais la sphère familiale est également affectée par l'expansion de cet esprit de calcul : la multiplication des sources de revenu menace l'autorité du chef de famille en amoindrissant la dépendance économique de ses différents membres, chacun pouvant évaluer, mesurer ce qu'il apporte, à l'exception des femmes, nous y reviendrons³⁴. L'acquisition de telles dispositions ne correspond pas pour Bourdieu à une simple adaptation reposant sur l'adhésion à de nouvelles valeurs (Bourdieu, 1977 : 46)³⁵. Il s'agit au contraire pour lui d'une véritable « conversion », impliquant de soumettre toutes les conduites de l'existence à la raison calculatrice » et de rompre avec la logique « de la bonne foi, de la confiance et de l'équité, qui doit régir les relations entre les parents et qui repose sur le refoulement ou mieux, la dénégation du calcul »

³¹ Sachant que même ici, les transactions entre partenaires éloignés n'échappent pas toujours aux logiques d'honneur, comme lors de transactions concernant des mariages, où une partie des sommes peut être restituée « pour donner aux enfants » (Bourdieu, 2003 : 81).

³² C'est notamment le cas pour les « hôtes » du meunier, désormais équipé d'un moulin à moteur, qui deviennent des « clients » et à qui les faveurs tendent à être refusées (Bourdieu, 2003).

³³ Reste que la logique d'un salaire en fonction du temps passé continue de heurter, comme en atteste le scandale provoqué par cet ouvrier qui, au retour d'un long séjour en France, demande à se faire payer le repas de fin des travaux auquel il n'a pas pris part. (Bourdieu, 2003 : 83)

³⁴ De fait, la dépendance économique de ces dernières se renforce dans la mesure où elles sont tenues à l'écart du marché du travail et refoulées à l'intérieur du foyer (Bourdieu, 1977 : 62).

³⁵ Dans *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*, Bourdieu souligne et dénonce « le biais ethnologique » qui conduit, dans l'étude des processus d'acculturation, à s'intéresser surtout aux transactions culturelles en faisant peu de place aux transformations économiques. De la même manière, il récuse l'idée selon laquelle l'adoption d'un style de vie moderne serait le « résultat d'un libre choix », comme si la « société capitaliste en sa forme américaine » était « le centre d'une universelle attraction » (Bourdieu, 1977 : 46).

(Bourdieu, 2003 : 84). Reste que cette conversion n'est jamais totale, elle est faite de tensions entre les normes traditionnelles et les impératifs d'une économie imposant ses règles propres³⁶ sachant qu'à l'arrivée, « l'esprit de calcul ronge peu à peu les relations familiales de l'ordre ancien » (Bourdieu, 1977 : 63).

Cette recherche en Algérie n'a pas seulement permis à Bourdieu de proposer une véritable anthropologie historique du salariat, mettant l'accent sur la genèse des conduites économiques, elle l'a également amené à mettre en lumière les conditions sociales du maintien et du développement de ces dernières. Son deuxième grand apport est en effet de montrer que les dispositions à une conduite rationnelle ne peuvent s'étendre à l'ensemble des dimensions de la vie quotidienne - à savoir le travail, l'épargne, le logement, la fécondité ou l'éducation - que dans le cadre d'un certain niveau de sécurité économique, assuré par la stabilité de l'emploi et la possession d'un minimum de revenus réguliers (Bourdieu, 2003 : 85). Bourdieu a en effet observé que les sous-prolétaires livrés à l'arbitraire des patrons et aux caprices du marché vivent leur existence comme « un jeu de hasard » (Bourdieu, 1997 : 262), exposés qu'ils sont à des contraintes extérieures qui les amènent à se sentir « comme une épluchure sur l'eau » (*Ibid* : 264). Une telle expérience de l'impuissance entraîne une « désorganisation généralisée et durable de la conduite et de la pensée liée à l'effondrement de toute visée cohérente de l'avenir » (*Ibid* : 262). Ces effets délétères du chômage, qui « exclut du jeu » et empêche de se projeter³⁷, montre alors, *a contrario*, que « le travail salarié est le support, sinon le principe, de la plupart des intérêts, des attentes, des exigences, des espérances et des investissements dans le présent, ainsi que dans l'avenir ou le passé qu'il implique, bref, l'un des fondements majeurs de l'*illusio* comme engagement dans le jeu de la vie (...) » (*Ibid* : 263). A ce titre, pour Bourdieu, lorsque le salariat est en mesure d'offrir cette prise sur l'avenir, avec un « emploi stable, une position sociale impliquant un avenir assuré, éventuellement une carrière comme trajectoire prévisible » (*Ibid* : 266), il permet une insertion dans le monde qui ouvre un champ de possibles, permet l'instauration d'un « rapport pratique à l'à venir ». Les conditions d'une expérience du temps marquée par la « prévision » davantage que la traditionnelle « prévoyance » (Bourdieu, 1963) sont ainsi rassemblées.

La pratique en question

On le voit, Bourdieu explore les nouvelles dynamiques d'échange sous l'effet des transformations économiques ainsi que les changements qui en résultent sur le rapport au temps, en considérant le travail salarié comme le lieu qui permet d'entrer dans le jeu social, de s'y projeter. Bourdieu n'a donc pas ignoré le travail, mais ce dernier constitue pour lui un « champ » comme un autre (Quijoux, 2015 : 55)³⁸, auquel il s'est paradoxalement peu intéressé dans la suite de ses travaux. Car s'il n'a eu de cesse de souligner la contribution de la raison

³⁶ Pour Bourdieu, ces logiques ne prennent sens ni uniquement par rapport à la logique traditionnelle, ni uniquement par rapport à celle de l'économie capitaliste : « En réalité, telle une Gestalt ambiguë, chaque conduite peut faire l'objet d'une double lecture parce qu'elle porte en elle-même la référence à deux logiques imposées par la nécessité » (Bourdieu, 1977 : 64).

³⁷ L'intérêt de Bourdieu pour le chômage se manifestera dans la préface qu'il accordera à l'ouvrage de Lazarsfeld *Les chômeurs de Marienthal* lors de sa publication en français aux éditions de Minuit.

³⁸ On se souvient en effet que Bourdieu refusait la segmentation de la discipline en sous-thèmes distinctifs.

scolastique au « grand refoulement collectif » (Bourdieu, 1997 : 31-36) des conditions de production de la vie matérielle³⁹, il ne les a lui-même que très peu explorées après ses recherches en Algérie. Il s'est surtout employé à jeter les bases d'une « économie unifiée des pratiques⁴⁰ » qui récuse les antinomies entre individu et société et suppose de tenir ensemble une approche structuraliste et constructiviste⁴¹, la société ne pouvant pour lui être appréhendée ni comme une mécanique réglée de l'extérieur, ni comme le fruit d'accord spontanés (Wacquant, in Bourdieu et Wacquant, 1992). La « science de la pratique humaine » qu'il s'est employé à construire s'appuie sur l'hypothèse d'une correspondance entre structures sociales et structures mentales, empruntée à Durkheim et Mauss pour l'étude des formes primitives de classification, mais qui acquiert ici une véritable universalité. L'homologie qui résulte de l'incorporation des structures sociales dans les structures mentales se manifeste par l'habitus⁴², sachant que dans les sociétés avancées, le système scolaire contribue à l'entretenir. Dès lors, les divisions sociales et les schèmes mentaux sont « génétiquement liés », ce qui a pour conséquence politique leur contribution directe à la conservation de l'ordre social (*Ibid* : 21) et notamment de la division du travail.

Bourdieu applique ce principe d'homologie structurale entre structures sociales et catégories de perception à l'analyse de l'expérience du travail salarié dans « La double vérité du travail ». Dans ce texte de 1996, il distingue la « vérité objective » du travail (l'exploitation) de sa « vérité subjective », à savoir le plaisir et l'investissement délibéré. Il reproche à Marx son « erreur objectiviste » et souligne que la vérité objective du travail ne correspond à la vérité subjective que dans la situation limite de l'ouvrier parcellaire interchangeable (exploitation vs peine) - ce passage à la limite étant vécu comme anormal. Car pour lui, le travail procure des profits en lui-même, en particulier quand certaines dispositions (les « préjugés de la vocation

³⁹ Refoulement collectif expliqué comme étant le fruit d'une double coupure (Bourdieu, 1998 : 31-36) : entre l'économique et la société d'une part, au sein de l'économique d'autre part. De fait, les sociétés européennes ont surmonté la dénégation de l'économique sur laquelle se fondaient les sociétés précapitalistes. Elles ont érigé l'économie en un champ autonome régi par ses lois propres, celles du calcul intéressé, de la concurrence, de l'exploitation, et aux mains d'agents qui lui sont propres : les « spécialistes du savoir pratique ». Mais cette séparation de la sphère économique du reste de la société entraîne une coupure en son sein même, qui se traduit par le refoulement de la classe productive. Or, il est intéressant de constater que Bourdieu, après avoir souligné ce fait, ne le développe aucunement. Son regard reste essentiellement tourné vers les non-producteurs.

⁴⁰ Pour Bourdieu, la sociologie a pour tâche de porter à jour « les structures les plus profondément enfouies des divers mondes sociaux qui constituent l'univers social, ainsi que les mécanismes qui tendent à assurer la reproduction ou la transformation » (Wacquant, in Bourdieu et Wacquant, 1992 : 16-17). Par conséquent, pour lui, les structures existent deux fois : tout d'abord, dans le cadre d'une « objectivité de premier ordre », donnée par « la distribution des ressources matérielles et aux moyens d'appropriation des biens et des valeurs socialement rares », en l'occurrence les différentes « espèces de capital » ; dans une objectivité de deuxième ordre ensuite, qui relève, cette fois, des « schèmes mentaux et corporels, qui constituent la matrice symbolique des activités pratiques, conduites, pensées, sentiments et jugements des agents sociaux ».

⁴¹ La « praxéologie sociale » (Wacquant, 1992) qui en résulte tient ensemble une approche structuraliste et constructiviste, mobilisée en deux temps : il s'agit tout d'abord de partir de reconstituer des « espaces de position » et les conditions de distribution des ressources socialement efficaces en leur sein – ce qui mène à la théorie des champs – et d'explicitier ensuite les catégories de perception et d'action des agents, en termes de dispositions et de prises de position.

⁴² Les habitus sont des « systèmes de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme des structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principe générateurs et organisateurs de pratiques qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente et la maîtrise expresse pour les atteindre, objectivement réglées et "régulières" sans être en rien le produit de l'obéissance à des règles et, étant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre » (Bourdieu, 1980 : 88).

professionnelle ») trouvent à s'actualiser dans les conditions d'exercice du travail lui-même (conditions de concurrence, modes d'accès à des privilèges). Le management participatif, qui a pour effet d'accroître la liberté de jeu dans le travail, ne fait qu'attiser la participation des travailleurs à leur propre exploitation. La vérité subjective est d'autant plus éloignée de la vérité objective que le travailleur maîtrise son activité et peut s'auto-exploiter. Le travail salarié est donc du travail aliéné.

Ce texte est emblématique de la « praxéologie sociale » (*Ibid*) de Bourdieu, qui conduit à tenir ensemble une approche structuraliste et constructiviste, mobilisée en deux temps. Il s'agit tout d'abord de reconstituer des « espaces de position » et les conditions de distribution des ressources socialement efficaces en leur sein – ce qui renvoie à la théorie des champs – et ensuite d'explicitier les catégories de perception et d'action des agents, en termes de dispositions et de prises de position. Ici, le travail est considéré comme le lieu d'un rapport objectif d'exploitation, Bourdieu s'alignant ici étonnamment, et sans le développer, sur l'orthodoxie marxiste⁴³, mais cette vérité échappe aux agents pris dans le jeu, dans l'*illusio* issue de la correspondance entre leurs dispositions et la position qu'ils occupent dans ce champ. De fait, Bourdieu considère le travail comme un champ, c'est-à-dire « un espace social où des acteurs sont en concurrence avec d'autres acteurs pour le contrôle des biens rares et ces biens rares sont justement les différentes formes de capital » (Bourdieu et Wacquant, 1992 : 73-75). Peu importe à Bourdieu que dans ce champ se joue la production des moyens d'existence. « Quand Bourdieu se tourne vers la "*logique de la pratique*", il va au-delà des activités économiques pour inclure les activités relevant de tous les domaines de l'existence, et en outre ces activités sont vues moins en termes de "*transformation*" qu'en termes de pratiques corporelles qui mènent à (et s'enracinent dans) la constitution de l'*habitus* » (Burawoy, 2011). Reste que cette pratique multiforme contribue avant tout au « jeu social ».

Pour comprendre pourquoi sa pensée dilue l'activité des producteurs dans une logique d'action traversée par des enjeux de placement dans un espace social, il convient ici de revenir sur le parti-pris épistémologique dans lequel s'inscrit sa théorie de la pratique. Bourdieu reproche à la raison scolastique son incapacité à prendre en compte la « logique de la pratique⁴⁴ » (Bourdieu, 1997 : 64-67), dont elle constitue une sorte de point aveugle - au point que même les « plus intrépides des philosophes » arrêtent leur pensée en chemin « c'est-à-dire au moment où elle rencontrerait le social » (Bourdieu, 1997 : 64). La pratique relève donc d'un « social » refoulé et pour le faire resurgir, Bourdieu invite à « renverser le mouvement qu'exalte le mythe de la caverne » qui, selon lui, constitue « l'idéologie professionnelle du penseur professionnel ». Il s'agit donc de descendre dans le « monde de l'existence quotidienne », afin d'appréhender la logique pratique sans la « reprendre à son compte » mais en la reconstruisant théoriquement (*Ibid* : 66). Cela suppose de déjouer les pièges de « l'ethnocentrisme scolastique », qui consistent soit à projeter sur la pratique les présupposés de la position contemplative du penseur (par exemple, regarder sur un mode esthétisant) ou au contraire

⁴³ La notion d'exploitation est en effet totalement absente chez Bourdieu, puisque pour lui la domination s'exerce entre détenteurs de capitaux inégalement répartis. Voir sur ce point Burawoy, 2011.

⁴⁴ Pour Bourdieu, le social, qui est au cœur de la pratique, est le point aveugle de la raison scolastique : même les « plus intrépides des philosophes » arrêtent leur pensée en chemin « c'est-à-dire au moment où elle rencontrerait le social » (Bourdieu, 1997 : 64).

appréhender la pratique sur le mode de l'altérité radicale, renvoyée à une mentalité, à une nature voire à une essence fondamentalement différente alors que cette différence ne tient qu'à une distance sociale. Penser la pratique sans s'y anéantir suppose donc pour Bourdieu de comprendre « la compréhension première du monde liée à l'expérience de l'inclusion dans ce monde », dont il s'agit ensuite de montrer la distance qui la sépare de l'appréhension qu'en a la pensée scolastique, pour enfin souligner la différence entre connaissance pratique et connaissance savante (vérités subjective vs objective).

L'épistémologie de la pratique chez Bourdieu se base donc sur un principe d'inclusion. Pour lui, la présence au monde n'est pas vécue comme « allant de soi » sur le mode de l'évidence uniquement dans les sociétés peu différenciées. De la même façon, dans les sociétés différenciées, « toute une série de mécanismes sociaux tendent à assurer l'ajustement des dispositions aux positions, offrant par-là à ceux qui en bénéficient une expérience enchantée (ou mystifiée) du monde social » (Bourdieu, 1997 : 176). L'habitus, construit dans la durée, contribue à cet attachement à un champ en jouant non seulement le rôle de boussole mais également de moteur à une action adéquate dans un milieu donné : « Sauf bouleversement important (un changement de position par exemple), les conditions de formation [de l'habitus] sont aussi celles de sa réalisation. (...) C'est là un des principes majeurs (...) des choix en matière d'objets ou de personnes : guidé par les sympathies et les antipathies, les affections et les aversions, les goûts et les dégoûts, on se fait un environnement dans lequel on se sent "chez soi" » (Bourdieu, 1997 : 178).

On comprend que dans ces conditions, les termes de dispositifs d'orientation ou de désignation soient absents du vocabulaire de Bourdieu : le processus de répartition professionnelle relève d'une « causalité du probable », qui s'exprime en termes « d'ajustement des espérances aux chances » ou des « dispositions aux positions » intégré à la socialisation et dans lequel le temps joue un rôle central. Bourdieu souligne, sans s'y attarder, un des ressorts essentiels de la production des « dispositions », pointé par Naville (1956) pour la production des qualifications : le temps qu'il faut pour les acquérir et les mobiliser (Stroobants, 2014). Pour lui, « le pouvoir d'agir sur le temps » est un « pouvoir de modifier les chances objectives » qui rend possible la « manipulation des aspirations » (Bourdieu, 1997 : 273). « Les jeux avec le temps » se jouent « partout où il y a du pouvoir » (*Ibid*) et des épreuves à surmonter. Et en dehors de la famille, l'école est la seule institution en mesure de contrôler les règles du jeu concernant le temps d'apprentissage. Elle joue la sorte un puissant rôle d'aiguillage en matière de répartition professionnelle, ses rites, comme « tous les rites d'institution », ne « faisant, pour l'essentiel, que redoubler l'action des structures » (*Ibid* : 278). La relative continuité dans laquelle se déroulent les trajectoires permet donc de convertir les « habitus primaires » en « habitus spécifiques » à l'aide de ces « rites d'institution » qui viennent confirmer le processus d'« ajustement » à l'œuvre. A l'arrivée :

« le processus de transformation par lequel on devient mineur, paysan, prêtre, musicien, professeur ou patron est long, continu et insensible et (...) il exclut, sauf exception, les conversions soudaines et radicales : il commence dès l'enfance (...); il se poursuit la plupart du temps sans crises ni conflits – ce qui ne veut pas dire sans toutes sortes de souffrances morales ou physiques qui, en tant qu'épreuves, font partie des conditions du

développement de l'*illusio* ; et il n'est jamais possible, en tout cas, de déterminer qui, de l'agent et de l'institution, choisit à proprement parler » (*Ibid* : 198).

Dès lors, ce qui, chez Bourdieu, pourrait relever de la mise au travail et de l'apprentissage des dispositions requises s'impose par « la coutume » : celle-ci « fait autorité » et fait accepter « l'ordre social qui n'est que l'ordre des corps » par un principe d'accoutumance produisant un effet d'imposition hors de toute intervention délibérée (Bourdieu : 1997 : 201).

La sociologie de Bourdieu, appliquée au travail, fait étrangement écho à l'approche friedmannienne, en ce qu'elle relève également d'une sociologie de l'attachement marquée par l'idéalisation d'un « foyer » originel d'où les individus sont toujours menacés d'être expropriés. Il ne s'agit toutefois pas du même type d'attachement dans la mesure où il ne s'inscrit pas dans la même temporalité mais il produit les mêmes effets d'aliénation. Chez Friedmann, la collectivité de travail en constitue le « foyer », le travailleur est en quelque sorte « chez lui » dans son métier, son entreprise, sa fonction, mais menacé de déqualification et d'aliénation par les formes d'organisation scientifique du travail. Chez Bourdieu, la situation est différente puisque ce foyer se situe dans l'espace de socialisation antérieur au poste de travail : il s'incarne dans les corps, dans des dispositions qui permettent de recréer un environnement familial. Grâce à l'intervention d'un « sens pratique », qui est tout à la fois mémoire de l'action et anticipations pertinentes⁴⁵ dans un champ donné, l'ajustement aux situations s'effectue dans le cadre d'une « complicité ontologique » (Bourdieu et Wacquant, 1992). La dynamique de l'habitus relève d'une « dialectique de l'intériorisation de l'extériorité et d'extériorisation de l'intériorité » (Bourdieu, 1972, 2000 : 256), qui cristallise les apprentissages antérieurs en même temps qu'il les réactive. Mais le fonctionnement de l'ajustement n'est jamais garanti.

Car si l'habitus peut fonctionner comme un « automatisme », entraîné par la force de la coutume, il peut aussi avoir « des ratés » (Bourdieu, 1997 : 191), en raison de sa plasticité réduite. L'action en situation a en effet pour enjeu de « faire coïncider deux durées distinctes », « la durée structurale des dispositions incorporées et la durée structurale des situations » (Karsenti, 2011 : 125), mais elle peut se heurter à l'inertie de l'habitus qui, par un phénomène d'*hysteresis*, génère des déphasages potentiellement dignes du « paradigme de Don Quichotte » (Bourdieu, 1997 : 190). Les transformations économiques ou les changements de champ peuvent ainsi produire des « habitus déchirés » (Bourdieu, 1997 : 79), qui ne parviennent pas à combler leur temps de retard : les corps restent imprégnés du système culturel « précapitaliste » pour le sous prolétaire algérien déraciné ou de celui de la classe sociale d'origine pour le transfuge social. Dans ces conditions, « l'histoire avance, hors du corps et traîne les corps avec elle » (Karsenti, 2011 : 126), exposant les individus au risque de devenir étrangers à eux-

⁴⁵ Dans *l'Esquisse d'une théorie de la pratique*, Bourdieu convoque le Marx des Manuscrits de 1844 pour illustrer ce système d'anticipation du devenir : « quel que je sois, si je n'ai pas d'argent pour voyager, je n'ai pas de besoin – au sens de besoin réel de voyager – susceptible d'être satisfait. Quel que je sois, si j'ai la vocation des études mais point d'argent pour m'y adonner, je n'ai pas la vocation des études, c'est-à-dire une vocation effective, véritable » (Bourdieu, 2000 : 259). Mais il est intéressant de souligner ici que Bourdieu en déduit que « les pratiques peuvent se trouver objectivement ajustées aux chances objectives », donnant au terme de pratique le sens d'une stratégie d'anticipation de l'avenir qui a assez peu à voir avec la pratique productive.

mêmes. L'aliénation est alors le fruit de l'expropriation corporelle à laquelle l'histoire les soumet.

Un dernier point doit ici être souligné. Nous avons dit que la sociologie de Bourdieu s'emploie, comme celle de Marx, à démasquer les illusions et impasses de la raison scolastique afin de redonner une place à la pratique dans la pensée. Mais elle aboutit chez lui à un « structuralisme de la pratique » qui ancre dans les corps non seulement les expériences passées mais également le principe d'une « domination » qui assigne les producteurs à leur fonction - au risque de rendre cette domination inéluctable. De fait, Marx et Bourdieu ne parlent pas de la même pratique, celle-ci étant essentiellement productive et prometteuse d'émancipation chez Marx tandis que chez Bourdieu, elle relève d'ajustements sociaux mais s'avère source d'illusions. Or la pensée de Bourdieu est le théâtre d'une double impasse concernant le travail : non seulement il court-circuite la question du travail en tant qu'activité, telle que définie par exemple par Alexandra Bidet (2011) ou François Vatin (2012), mais il dilue la dynamique salariale dans la logique des champs et les processus de mise au travail dans une « dialectique des dispositions et des positions ». De fait, en dehors de changements de « cosmos » économiques, comme ceux qu'il a observés dans l'Algérie colonisée et qui s'avèrent susceptibles de conduire à des conversions d'habitus durables – et pas seulement ratées, la société française qu'il donne à voir, bien qu'éclatée en champs différenciés, enferme précocement dans une division du travail non désignée comme telle mais essentiellement abordée comme un marqueur de hiérarchies sociales.

L'incorporation des structures sociales sous la forme de « dispositions quasi naturelles » constitue, pour lui, « l'inscription dans le corps d'un rapport de domination » (Bourdieu, 1997 : 203), qui s'impose avec « toutes les apparences de l'innéité », et procure aux uns la légitimité qui se refuse aux autres. La violence symbolique consiste précisément en une coercition qui s'exerce sans contrainte sur la base de l'adhésion spontanée à une hiérarchie communément perçue du fait de l'incorporation des classements sociaux. Autrement dit, le principe d'homologie structurale entre structures sociales et catégories de perception le conduit à considérer que les dominés non seulement reconnaissent mais aussi acceptent et contribuent à leur propre domination. Nulle « servitude volontaire » n'est à l'œuvre ici puisque ce qui opère est une adéquation inconsciente - et tragique - des dispositions aux positions. La soumission qui en résulte est donc à la fois « spontanée et extorquée » (Bourdieu, 1997 : 204). Cette analyse permet à Bourdieu de proposer une analyse de la persistance durable de la « domination masculine » (Bourdieu, 1998) – nous y reviendrons – tout en faisant l'économie d'une réflexion sur les conditions matérielles qui concourent à la reproduire (Gardey, 2002) voire à la malmener.

Le travail et le salariat se sont donc bel et bien absentes de la sociologie de Bourdieu. Ils resurgissent néanmoins dans les recherches qu'il a inspirées. Les travaux de Stéphane Beaud et de Michel Pialoux (1999) ont ainsi analysé le processus de « désouvriérisation » à l'œuvre depuis la fin des années 70 parmi les classes populaires enrôlées dans le salariat⁴⁶. Le cadre analytique bourdieusien s'est aussi avéré particulièrement pertinent pour analyser la

⁴⁶ Tout comme il avait contribué à la dépaysannisation des *fellagahs* algériens déracinés (Bourdieu, 1977).

reconversion de la bourgeoisie économique et culturelle dans le salariat, comme l'ont montré les travaux de Luc Boltanski (1982) sur les cadres. D'une manière générale, les apports de Bourdieu s'avèrent précieux pour saisir le destin social des travailleurs⁴⁷. Ils ont l'immense mérite de sortir de l'atelier pour saisir les déstabilisations et reconfigurations non seulement professionnelles mais également culturelles et sociales que le salariat produit sur son passage. Ils peuvent néanmoins aboutir à des constats paradoxaux. En effet, le salariat tend – à l'exception des travaux de Boltanski sur les cadres - à être appréhendé à travers ses représentants les plus légitimes, en l'occurrence les figures d'un mouvement ouvrier déstabilisé par la modernisation des entreprises. A l'inverse, quand les populations enquêtées appartiennent à de nouvelles générations, davantage scolarisées que les anciennes figures idéal-typiques de l'ouvrier de production, les travaux mettent en évidence les effets d'*illusio* que peut produire l'expérience du salariat et insistent sur les formes d'ajustement des dispositions aux positions (G. Burnod, D. Cartron, V. Pinto, 2000 ; Caveng, 2011 ; Pinto, 2014). Dès lors, le désajustement des anciennes générations semble faire place à l'ajustement des nouvelles, comme si l'expérience salariale était diluée voire neutralisée dans l'ajustement des dispositions aux positions.

L'ouvrage, tout à fait passionnant⁴⁸, de Vanessa Pinto (2014) est emblématique de cette posture : s'interrogeant sur les usages sociaux des emplois étudiants, généralement considérés soit comme un fléau entravant la réussite universitaire, soit comme une opportunité pour l'insertion, l'auteure souligne leur inégale répartition sociale, qui va de pair avec leur inégale valeur formatrice. Alors que les étudiants appartenant aux milieux sociaux les plus aisés s'y engagent soit sur le registre du « provisoire », sans s'y projeter durablement car leur avenir est ailleurs, soit au contraire sur le registre de « l'anticipation » dans une logique de préparation d'une carrière future, l'auteure observe que d'autres peuvent s'y engager pleinement au point de s'y « éterniser » - notamment lorsqu'ils sont issus des milieux populaires et qu'ils peinent à endosser le « métier d'étudiant ». Dans ce dernier cas, l'auteure qualifie leur expérience du travail de « temps vide », le postulat implicite étant que le salariat n'est que la chambre d'enregistrement des rapports de domination et, pour les jeunes de milieu populaire, le lieu de la relégation à des positions subalternes. Les seuls engagements positifs susceptibles de s'y dérouler ne peuvent relever que d'une résistance, prenant la forme de mobilisations collectives ou d'engagements syndicaux (aspects systématiquement investigués). Quant aux autres investissements « positifs » dans l'activité, ils sont essentiellement analysés comme les indices d'un « ajustement » des propriétés sociales des individus aux exigences du champ, comme si l'activité de travail se trouvait réduite à un seul processus de valorisation de capitaux.

L'exploration exclusive des traces d'adéquation entre « dispositions » et « positions », si elle s'avère conforme aux préceptes de l'analyse bourdieusienne, souffre inévitablement de ses limites. Tout comme Simone Weil ne voyait pas les « "petites" joies qui éclairent la vie d'une ouvrière ordinaire » (Grignon, citant Ragon, in Grignon et Passeron, 1989 : 85), l'auteure

⁴⁷ Qu'ils soient intérimaires ou ouvriers - nous pensons ici, sans prétendre à une liste exhaustive, aux travaux de Michel Pialoux (1979 ; 1995), Gabrielle Balazs et Jean-Pierre Faguer (1979 ; 1996), Armelle Gorgeu et René Mathieu (1998, 2005).

⁴⁸ Et très utile face aux étudiants ! Nous en avons réalisé une recension dans la *Revue française de Socio Economie* n°14.

n'explore nullement ce que l'expérience du travail procure non seulement comme opportunités de consommation mais surtout comme opportunités d'éprouver la possibilité de réaliser un « acte éduqué », dirait Naville. Le travail salarié recèle des niches d'activité dont l'efficacité ne peut être réduite à l'activation d'un habitus qui retrouve ses marques, mais renvoie au contraire à des apprentissages en situation qui font sortir les individus des rails de l'habitus – comme cette jeune beurette qui se découvre en mesure de « commander » grâce à son emploi de manager chez McDo (Monchatre, 2010). Autrement dit, les brèches qui s'ouvrent dans l'exercice des activités productives, au sein de cadres organisationnels propices à l'expérimentation de nouveaux rôles sociaux, sont ignorées. Tout se passe alors comme si le destin des individus se jouait uniquement dans et par l'institution scolaire, le travail n'apparaissant en creux que comme un « temps vide » marqué par la désutilité.

Le salariat demande de penser la séparation du travail et du travailleur, la fluidité des qualifications et la plasticité de l'activité. En d'autres termes, il demande de penser ce que Goffman appelait la « distance au rôle », mais dans un sens différent de la « disposition détachée » qu'évoque Bourdieu (1997 : 29) à propos des classes supérieures. Ce détachement envers les choses correspond à une disposition qui s'acquiert dans une « prime expérience relativement affranchie de la nécessité » (*Ibid*) ; il permet un rapport d'autant plus « détaché, gratuit et ludique au monde » que ce monde apparaît familier. Mais le salariat contribue à produire du détachement par le biais d'expériences de la distance qui relèvent de la posture de l'étranger au sens de Simmel ([1908], 1984). Contrairement au détaché occupant une position sociale en surplomb, l'étranger n'est pas dans un rapport de familiarité avec son environnement. Au contraire, il entretient avec lui un rapport de « distance » et de « proximité » qui relève davantage de l'expérience des marges que de celle de la centralité. Privé de certitudes, il se meut à l'aide de postures davantage marquées par l'exploration que les automatismes, par l'enquête au sens de Dewey (Bidet, 2011) plus que par la routine. Or, la sociologie bourdieusienne et la sociologie du travail d'inspiration friedmannienne convergent pour souligner le caractère premier, voire indépassable, de la fixation des individus dans des activités dont ils tirent non seulement un revenu mais l'opportunité de s'inclure dans un collectif à l'intérieur duquel ils sont « ajustés », « chez eux » – et en mesure de se toiser pour éprouver leurs positions sociales respectives. Ces sociologies peinent à penser le travail autrement que comme l'inscription durable des individus et des groupes dans les emplois au sein desquels ils sont inclus. C'est précisément à une expérience du décentrement qu'invitent les sociologies du genre.

Chapitre 3: Les sociologies du genre ou la dé-fixation

Au contraire de ce que l'on vient de voir avec la sociologie de Bourdieu, la critique de l'ordre sexué réalisée par les sociologies du genre accorde une place très importante au travail. Précisons que nous englobons sous le terme sociologies du genre l'ensemble des sociologies qui traitent de la question des rapports entre les sexes d'un point de vue matérialiste. La question est maintenant pour nous de savoir de quelle manière ces dernières permettent d'appréhender la dynamique salariale. Les sociologies du genre cherchent prioritairement à penser la dés-inclusion dans les activités. L'enjeu est ici s'agit d'élargir la définition du travail, afin de penser le travail non seulement productif mais également reproductif, et de dénaturiser le principe d'affectation dans les emplois. Le recours à la notion de consubstantialité des rapports sociaux de sexe proposée par Danielle Kergoat vise (comme celle d'intersectionnalité) à précisément à penser cette dénaturalisation. Mais comme on le verra, elle le fait dans une optique de sociologie de la mobilisation politique qui comporte le risque de passer outre l'analyse de la manière dont les contextes matériels - modes d'organisation productive et les dynamiques salariales - affectent les rapports de genre. En revanche, ces sociologies du genre, issues des mouvements de libération des femmes qui se sont développées à partir des années 1960⁴⁹, ont introduit un nouveau « point de vue » épistémologique et apportent des outils précieux pour repenser les mouvements générés par l'expérience du salariat.

Préambule : La 3^{ème} division de la société - entre producteurs et reproductrices

Au-delà de la division technique du travail productif, de la division de la société entre producteurs et non producteurs, une autre division puissante existe, celle qui sépare cette fois les producteurs et les reproducteurs, reproductrices en l'occurrence. Il n'a pas échappé à Marx et Engels que la division du travail commence « primitivement », avec celle qui est à l'œuvre dans l'acte sexuel (Marx et Engels, [1845], 2012 : 53). Pour eux, la production de la vie matérielle comme la procréation représentent une relation double, à la fois naturelle et sociale. Et le « germe » de la répartition inégale du travail et de ses produits, qui se manifeste par la propriété, se trouve dans la famille, où les « femmes et les enfants sont esclaves de l'homme » (Marx et Engels, [1845], 2012 : 55). Marx a été amené à souligner que la vraie mesure du rapport de l'homme avec lui-même était le rapport avec la femme⁵⁰ qui, devenue sa propriété, est doublement aliénée, placée dans une situation de proie et de servante de la volupté exprimant l'infinie dégradation où l'homme existe pour lui-même (Naville, 1957 : 147).

Engels tentera d'aller plus loin que ce premier constat⁵¹ et proposera par la suite une genèse historique de l'appropriation des femmes par les hommes dans son ouvrage *Sur l'origine de la*

⁴⁹ Mouvements de libération des femmes qui avaient déjà commencé au XIX^e siècle dans les pays anglo-saxons, et étaient centrés sur l'enjeu de l'obtention du droit de vote. Les mouvements de l'après seconde guerre mondiale sont considérés comme la deuxième vague des mouvements féministes (Clair, 2012).

⁵⁰ Le « rapport immédiat, naturel, nécessaire de l'homme à l'homme est le rapport de l'homme à la femme », ce qui, comme le souligne Naville (19457 : 147), est très loin de Hegel ou de Proudhon mais proche de Fourier

⁵¹ Les réflexions relatives à la situation des femmes et au travail domestique apparaissent essentiellement dans les textes que Marx a signés avec Engels, avant que ce dernier n'écrive, après la mort de Marx, son ouvrage *Sur*

famille, de la propriété privée et de l'Etat. Pour lui, l'appropriation des femmes est antérieure au capitalisme, il importe donc de tenir compte de la double dimension de la production de la vie matérielle :

« Selon la conception matérialiste, le facteur déterminant, en dernier ressort, dans l'histoire, c'est la production et la reproduction de la vie immédiate. Mais à son tour, cette production a une double nature. D'une part, la production des moyens d'existence, d'objets servant à la nourriture, à l'habillement, au logement, et des outils qu'ils nécessitent ; d'autre part, la production des hommes mêmes, la propagation de l'espèce. Les institutions sociales sous lesquelles vivent les hommes d'une certaine époque historique et d'un certain pays sont déterminées par ces deux sortes de production : par le stade de développement où se trouvent d'une part le travail et d'autre part la famille » (Engels [1884], 1954 : 15-16).

Cette définition, qui met sur le même plan la propagation de l'espèce et la production des moyens d'existence, pour en faire des conditions déterminantes du développement de la société et des institutions, ne fait certes pas l'unanimité au sein d'une certaine orthodoxie marxiste⁵². C'est pourtant sur cette base qu'Engels s'est employé à montrer que l'asservissement des femmes n'était pas une donnée naturelle mais le produit de rapports sociaux qui doivent être situés dans l'histoire des sociétés. En s'appuyant sur les travaux de Morgan, un anthropologue évolutionniste, il s'est intéressé aux conditions du passage de sociétés fondées sur les liens de sang à des sociétés dominées par la propriété privée. Pour lui, la domination masculine est liée à l'émergence conjointe de la propriété privée des moyens de production au « stade de la barbarie⁵³ » et de la famille monogamique. L'apparition d'activités de culture et surtout d'élevage (masculines) a donné lieu à « la grande défaite du sexe féminin » : l'enjeu de transmission des troupeaux aurait conduit à un renversement des formes de filiation jusqu'ici basées sur la matrilinearité. L'asservissement des femmes dans la famille monogamique avait donc pour fonction de rendre la paternité incontestée, le mariage instituant une « prostitution sordide ». Dans ces conditions, Engels voyait dans le développement de la grande industrie et

l'origine de la famille, de la propriété privée et de l'Etat. Mais c'est Marx qui, dans le chapitre 8 de *La Sainte Famille*, dénonce « l'inhumanité de la condition universelle de la femme », dans son commentaire du cas de Louise Morel, un personnage des *Mystères de Paris*. Cette jeune servante a été violée durant son sommeil par son notaire de patron et emprisonnée pour infanticide, ce dont va s'indigner Rodolphe, le personnage central de ces *Mystères*. Mais pour Marx, cette indignation n'exprime en aucun cas, de la part de Rodolphe, une « idée » d'émancipation de la femme, comme le prétend le philosophe Szeliga dont il raille le commentaire sur ces *Mystères*. Bien au contraire, Rodolphe n'est qu'un « petit prince » qui se montre incapable d'intégrer « le rapport de domesticité à son auguste critique », domesticité dont il est avant tout le « grand protecteur ». S'en suit une série de citations de Fourier, principal inspirateur de Marx en la matière, pour illustrer ce que sont les vrais idées sur l'émancipation des femmes, dont celle-ci : « le degré d'émancipation féminine est la mesure naturelle de l'émancipation générale » (Marx, Engels, 1843, Chap. 8, partie 6 « Révélation du mystère de l'émancipation de la femme ou Louise Morel »).

⁵² A commencer par les éditeurs de la traduction d'Engels en français aux Editions sociales en 1954 qui, dans une note de bas de page, considèrent qu'il s'agit là d'une « inexactitude » d'Engels puisqu'au cours de l'ouvrage *L'origine de la famille, de la propriété privée et de l'Etat*, la production matérielle est le facteur principal. De fait, Engels lui-même n'ira pas au bout de ce projet d'analyse de ce « second aspect de la vie matérielle » mais on lui doit d'en avoir eu l'intuition (Rubin, 1975).

⁵³ La classification évolutionniste qu'Engels emprunte à Morgan distingue le stade « sauvage » où les hommes vivent de cueillette et de chasse par « appropriation de produits », puis le stade de la « barbarie », où ils vivent d'élevage et d'agriculture et enfin celui de la civilisation, où ils développent l'industrie et les arts.

le salariat le moyen d'arracher les femmes à la suprématie masculine. C'était pour lui le moyen de les transformer à leur tour en pourvoyeuses de ressources mais aussi de leur rendre leur liberté sexuelle, sachant qu'une nouvelle contradiction allait en résulter entre le travail productif et reproductif, ce dernier risquant d'en pâtir. Dès lors, la libération des femmes devait passer par la socialisation des tâches domestiques.

Cette analyse d'Engels, pour séduisante qu'elle soit, présente de nombreuses limites. Elles sont dues notamment à l'anthropologie évolutionniste sur laquelle il s'est appuyé⁵⁴ mais aussi aux présupposés avec lesquels il appréhende la division sexuelle du travail productif et reproductif, ce dernier apparaissant chez lui entièrement dévolu aux femmes (Trat, 2009). Mais si Engels ne rompt pas avec une conception fixiste de la « condition féminine », il n'en reste pas moins qu'il est « perspicace » (Rubin, 1975), en ce qu'il souligne la nécessité de ne pas penser séparément la production et la reproduction. Les sociologies du genre, et particulièrement les sociologies féministes matérialistes auxquelles nous nous consacrerons ici, se sont précisément employées à dénoncer la vision fixiste de femmes assignées aux travaux domestiques et plus largement à une fonction reproductive. La critique de ce grand partage entre production et reproduction les a amenées plus largement à rompre avec les catégorisations en vigueur, au sein des sciences sociales elles-mêmes, à deux niveaux : la désignation des femmes par les catégories de sexe mais également la désignation des travaux qui leur incombent, ce qui les amène à reconsidérer la question du travail et de sa répartition. L'absorption des femmes par le salariat entre en contradiction avec le présupposé de leur affectation prioritaire au travail reproductif. Se pose, par conséquent, la question de la division sexuelle du travail productif et reproductif, les inégalités qu'il génère mais également les formes de mobilité qui en résultent.

L'enjeu de la dénaturalisation des catégories de sexe

La fixation des femmes dans les travaux de la sphère reproductive commence dans le langage. Les catégories qui servent à les désigner reflètent l'identification de leur sexe à cette fonction qui leur serait « naturellement » dévolue. Les sciences sociales n'échappent pas à ce processus de catégorisation : le point de vue du sujet de la connaissance n'est pas neutre. Les sociologies du genre ont apporté à ce titre une contribution essentielle au dépistage du point de vue androcentré à partir duquel se construit le savoir scientifique, dans le cadre de ce qui est généralement appelé une épistémologie du « point de vue ». Nicole-Claude Mathieu peut être considérée comme celle qui a inauguré l'exercice de critique de la raison androcentrique⁵⁵ – dans le même esprit d'ailleurs que celui auquel s'est livré Pierre Bourdieu (1997) à propos de

⁵⁴ Outre les critiques de l'évolutionnisme, le lien établi par Engels entre mode de production et mode de parenté est problématique car le contrôle de la reproduction et la mise sous tutelle des femmes n'a pas attendu la propriété privée. Par ailleurs, l'existence de liens de filiations basés sur la matrilinearité ne signifie pas société matriarcale ainsi qu'Engels le suggère. Engels considérait que les domaines d'activité des femmes et des hommes étaient très étanches et les femmes confinées dans l'espace domestique, alors qu'elles participaient également aux activités « productives » hors foyer. Sur ces critiques, voir Rubin (1975) et Trat (2009).

⁵⁵ Colette Guillaumin (1981), qui a dans un même esprit travaillé au départ sur *L'idéologie raciste* (1972) en fera de même. Elle soulignera que ce parti-pris transforme les théories produites en une modalité – intellectuelle – des rapports sociaux. Elle mettra en évidence la « bicatégorisation hiérarchisante » qui en résulte entre groupes majoritaires (qui demeurent généralement peu définis) et groupes minoritaires (en situation de dépendance ou d'infériorité). Sur ce point, voir Naudier, Soriano (2010).

la raison scolastique. Il s'agit de souligner le biais imposé à la connaissance en sciences sociales par une structure de pensée propre à la société qui la produit, ce qui revient, en termes bourdieusiens, à objectiver le sujet de l'objectivation.

Partant du constat que les enquêtes en sciences sociales mobilisent essentiellement trois variables : le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle, Nicole-Claude Mathieu ([1971], 1991) observe que celles-ci ne sont pas construites avec la même rigueur. Si la variable CSP a une pertinence sociologique dans la mesure où elle repose sur des critères sociaux (fonction dans la production, revenu, niveau d'éducation, etc.) et s'inscrit dans une problématique globale qui tend à mettre les groupes concernés en rapport les uns avec les autres (rapports de classe ou stratification sociale et questions de mobilité), il n'en va pas de même avec les catégories d'âge et de sexe : il s'agit de catégories biologiques utilisées comme des catégories sociologiques. Les études sur les catégories d'âge parviennent toutefois à travailler sur un objet défini en fonction de son existence sociale - l'enfance, la jeunesse, la vieillesse. Une tranche d'âge correspond en effet à un « âge social », et celles qui sont les plus étudiées sont curieusement celles qui concernent la jeunesse ou la vieillesse, les adultes étant généralement passés sous silence. Autrement dit, on s'intéresse davantage aux groupes minoritaires qu'au groupe de référence.

Un phénomène similaire s'observe avec les catégories de sexe. La sociologie de la famille est la seule à mobiliser ensemble les deux catégories de sexe pour étudier les rôles parentaux, les pratiques éducatives, les relations entre époux, ce qui est problématique car la famille est le lieu de l'institutionnalisation du biologique (Mathieu, [1971] 1991 : 24). La plupart du temps, seul le « deuxième sexe » est étudié mais comme un cas particulier (les femmes et le travail, la condition féminine, etc.), et on ne trouve pas de travaux sur le « premier sexe ». Ce point aveugle de la sociologie vient, pour Nicole-Claude Mathieu, du sujet de la connaissance, qui est – ou qui se prend – pour un homme de science de sexe masculin exposé, dirait Bourdieu, à l'erreur scolastique fondée sur le principe de l'universalisation d'un cas particulier⁵⁶. Ici, la catégorie « homme, tel le Christ dans l'hostie » se caractérise par une « présence réelle mais cachée » alors qu'elle fonctionne comme référent de toute explication sociologique (Mathieu, 1991 : 8). Il en résulte une importante distorsion au niveau de la conceptualisation des problèmes traités (nous y reviendrons) et du langage, qui se traduit par l'« oblitération » de la catégorie féminine comme sujet social. D'une manière générale, cette dernière est considérée comme annexe, isolée ou particularisée - alors qu'une science sociale équilibrée devrait *aussi* spécifier la catégorie masculine, sur la base d'une conceptualisation de la notion de « sexe social » conforme aux règles de la méthode sociologique.

Mais, poursuit Nicole-Claude dans un autre article (Mathieu ([1973], 1991), la sociologie n'est pas la seule discipline à pratiquer une telle spécification de la catégorie « femme ». Si les travaux d'ethnologie identifient deux groupes de sexe et développent l'idée d'un « sexe social » à partir du constat selon lequel la dichotomie des rôles et des statuts de sexe varie d'une société à l'autre, en réalité, le processus de spécification a également lieu. Les femmes, dont la parole

⁵⁶ « Quand j'analyse ma propre société, le problème général dont je traite est mon problème, et inversement, mon problème étant général, je n'ai pas besoin de spécifier le sujet puisque c'est moi » (Mathieu, 1971 : 30)

est plus difficile à recueillir par l'ethnologue que celle des informateurs autorisés, sont enfermées dans une « définition biologique fixiste des sexes » (*Ibid* : 48), tandis que la catégorie masculine est inscrite dans un registre purement social. Il en résulte que le sexe dans les sciences sociales – et au début des années 1970 - est comme la marchandise chez Marx, son « caractère trivial et fétiche » repose sur son « évidence biologique », son appréhension comme produit social de rapports sociaux reste problématique (*Ibid* : 43). Il n'en reste pas moins que le maintien des femmes dans une « définition intermédiaire entre nature et culture » relève d'une structure de pouvoir entre les sexes qui se manifeste non seulement dans la science mais dans la conscience commune des hommes et des femmes des sociétés occidentales.

De fait, à partir du moment où les catégories de sexe ne sont pas des « en-soi séparés » - dont l'un reste assimilé au « monde sauvage » - mais se définissent par leurs relations, il importe de caractériser ces relations qui les unissent pour comprendre comment les femmes sont fixées dans une « nature ». « L'idée de nature », développée par Colette Guillaumin ([1978ab], 1992), fait en effet partie des formes de marquage social des corps – marquage sexuel mais également racial - qui, à l'aide de catégorisations technico-juridiques, construisent artificiellement des « groupes naturels ». Il en résulte que les groupes « naturalisés » se retrouvent assignés à une place dominée tandis que le groupe majoritaire et dominant se trouve invisibilisé (*Ibid* : 185-193). Dès lors, ce n'est pas l'apparence anatomique qui est la cause de l'altérisation, mais un processus social, ce dernier créant un rapport de pouvoir favorable au groupe majoritaire tout en secrétant l'idée d'une « Nature » spécifique. La particularité de ce rapport social est d'être rendu invisible par l'idée de Nature imprimée sur le corps des dominés sans que ne soit désigné, symétriquement, l'autre élément (dominant) du rapport - sinon, pourrait-on dire, en creux, telle une incarnation de la Culture.

Cette naturalisation a une histoire. Sans la reconstituer de façon exhaustive, nous nous contenterons ici de rappeler les principaux éléments qui permettent de la caractériser. Pour Colette Guillaumin, elle prend sa source dans le passage, à partir du XVIII^e siècle, du « paradigme théologique » au « paradigme naturaliste », au cours duquel les classements sociaux et sexués se sont recomposés jusqu'à trouver une nouvelle forme de légitimation à partir de traits somato-physiologiques (Naudier et Soriano, 2010 : 198). Anne-Marie Daune-Richard (2002) a pour sa part souligné le nouvel « ordre des sexes » qui en a résulté en France. Une séparation a été instaurée entre, d'une part, la sphère de la marchandise, du travail et toutes les activités dites « sociales » et d'autre part, la sphère des activités relevant de la sphère privée, dites « naturelles ». Cette séparation, qui inscrit les femmes dans l'espace domestique et les hommes dans l'espace marchand, leur attribue par conséquent un statut différent ainsi qu'à leur travail. Le travail marchand fonde le lien social mais aussi la citoyenneté. La construction d'un marché libre de biens et des services, dans le sillage de la Révolution Française, s'est en effet accompagnée de la création d'un « marché du travail » impliquant que le travail se mesure, s'évalue et s'échange comme une marchandise, autrement dit, qu'il devienne « source de valeur ». La société civile des citoyens est associée à la liberté d'échanger et de travailler, tandis que la famille appartient au privé, et est associée à la dépendance envers le chef de famille et à la soumission à la nature. Les activités qui y sont exercées, en l'occurrence les tâches

ménagères, ne passent pas par le marché et échappent à la définition du travail. Le travail des femmes se trouve par conséquent invisibilisé.

L'opposition « homme-culture et femme-nature » soulignée par Nicole-Claude Mathieu ([1973], 1991) se retrouve donc au cœur des sociétés modernes, sous la forme d'une « condition féminine » qui désigne les femmes comme préposées au travail domestique et dépendantes au sein de la famille. Cette particularisation des femmes face à des hommes considérés comme sujet politique et référent général produit un second biais androcentrique, cette fois dans la conceptualisation des problèmes sociaux, qui apparaît traversée de zones d'ombre (Mathieu, [1971], 1991). La délimitation de la population active en est un bon exemple : les inactifs sont considérés à la charge des actifs, mais comment rendre compte de leur contribution au travail domestique quand ce dernier est englouti dans le « hors-travail » ? La question du salaire en est emblématique : le salaire est censé couvrir la reconstitution de la force de travail du travailleur mais qu'englobe-t-il au juste ? Le salaire socialisé prend en charge l'assurance contre la maladie et la vieillesse mais ne tient pas compte de l'entretien quotidien de la force de travail, implicitement considéré comme devant être assuré par les femmes.

De la même façon, le salaire recouvre-t-il les frais de reconstitution de la seule force de travail masculine ou de l'unité domestique et de la femme au foyer ? Ce point n'a pas non plus échappé à Gayle Rubin qui a souligné non sans humour les zones d'ombre de l'analyse de la reproduction du travail chez Marx⁵⁷. Pour elle, Marx a bien perçu que « la bière est nécessaire à la reproduction de la classe ouvrière anglaise et le vin pour la française » quand il affirme que « le nombre même de ces prétendus besoins naturels est un produit historique ». En revanche, il ne dit rien de « cet "autre élément moral et historique" qui détermine qu'une "épouse" fait partie des choses indispensables au travailleur, que ce sont les femmes plutôt que les hommes qui effectuent le travail domestique, et que le capitalisme est l'héritier d'une longue tradition où les femmes n'héritent pas, où les femmes ne dirigent pas, où les femmes ne parlent pas à dieu ». A ce titre, les femmes ne constituent pas seulement une armée de réserve pour le capital, ce sont elles qui rendent consommables les marchandises nécessaires à la reproduction du travailleur, elles fournissent par conséquent un travail gratuit qui entre directement dans la production de la plus-value. Or, la brièveté du commentaire de Marx⁵⁸ sur ce point « ne fait que souligner l'ampleur du champ de la vie sociale qu'il couvre et laisse sans examen » (Rubin, 1975, 1998).

⁵⁷ Ce constat a également été fait, la même année où est paru le texte de Gayle Rubin, par Claude Meillassoux. Dans son ouvrage *Femmes, greniers et capitaux*, Claude Meillassoux (1975) observe que la famille constitue le lieu de production et de reproduction de la force de travail, ceci tant dans les économies sous-développées que dans les économies développées. Pour lui, « le mode de production capitaliste dépend ainsi pour sa reproduction d'une institution qui lui est étrangère mais qu'il a entretenue jusqu'à présent, la plus économique pour la mobilisation gratuite de travail – particulièrement de travail féminin – et par l'exploitation des sentiments affectifs qui dominent encore les relations parents-enfants ». Il suggère également que le mode de production capitaliste ne repose pas sur l'exploitation d'un travailleur isolé mais sur une unité familiale qu'il contribue à préserver et dont il tire profit. Sur ce sujet, voir également Dussuet (1995)

⁵⁸ Ce « bref » commentaire de Marx se situe dans le livre I du *Capital*, section 2, Chapitre 6 « Achat et vente de la force de travail » : « Les besoins naturels, tels que nourriture, vêtements, chauffage, habitation, etc., diffèrent suivant le climat et autres particularités physiques d'un pays. D'un autre côté le nombre même de soi-disant besoins naturels, aussi bien que le mode de les satisfaire, est un produit historique, et dépend ainsi, en grande partie, du degré de civilisation atteint. Les origines de la classe salariée dans chaque pays, le milieu historique où elle s'est formée, continuent longtemps à exercer la plus grande influence sur les habitudes, les exigences et par contrecoup

Entre « capitalisme » et « patriarcat », quel « ennemi principal » ?

Face à ce fétichisme de la nature qui conduit à un traitement inégal des « catégories de sexe » et laisse dans l'ombre la contribution laborieuse des femmes, comment penser leur désenclavement de la « condition féminine » qui les enserme ? Les sociologies féministes sont passées de la critique des catégories naturalisantes à l'exploration des rapports sociaux spécifiques qui contribuent à l'oppression des femmes – plus qu'à la « domination masculine », l'enjeu étant pour elles de se situer du point de vue des dominées. De plus, en rupture avec les conceptions venues de l'anthropologie qui considèrent la division du travail productif et reproductif entre les sexes comme le fruit d'une complémentarité de « rôles de sexes » – ce à quoi Durkheim n'a pas échappé -, il s'agit ici de récuser toute idée de condition féminine naturalisée. On pourrait résumer *ex post* la dénonciation du fétichisme de la nature qui est à la base de leurs travaux par ces propos de Gayle Rubin :

« Marx avait posé cette question : « Qu'est-ce qu'un esclave nègre ? Un homme de race noire. (...) Un nègre est un nègre. C'est seulement dans des conditions déterminées qu'il devient esclave. Une machine à filer le coton est une machine pour filer le coton. C'est seulement dans des conditions déterminées qu'elle devient du *capital*. Arrachée à ces conditions, elle n'est pas plus du capital que l'or n'est par lui-même de la *monnaie* ou le sucre le prix du sucre » (Marx, 1972 : 35). On pourrait paraphraser ainsi : Qu'est-ce qu'une femme domestiquée ? Une femelle de l'espèce. Cette explication a autant de valeur que la première. Une femme est une femme. C'est seulement dans des conditions déterminées qu'elle devient une domestique, une épouse, un bien meuble, une minette du club Playboy, une prostituée ou un dictaphone humain. Arrachée à ces conditions, elle n'est pas plus l'assistante de l'homme que l'or n'est par lui-même de la monnaie, etc. Quelles sont donc ces relations sociales qui font qu'une femelle devient une femme opprimée ? »

La référence à Marx s'impose ici car c'est bien en écho au marxisme comme théorie de référence que les sociologies féministes matérialistes françaises se sont construites⁵⁹ même si elles ont pris une distance théorique avec lui. Elles ont en commun de poser la question des rapports entre capitalisme et patriarcat. Ainsi que le rappelle Laura Lee Downs (2002 : 13-14), les recherches féministes en sciences sociales, françaises comme anglo-saxonnes, ont eu tendance à s'inscrire dans « la théorie de la dualité des systèmes » : les agents de l'oppression du travail féminin ont toujours été recherchés soit dans le patriarcat soit dans le capitalisme, sachant qu'en donnant le primat à l'un ou à l'autre, on les considère comme des structures « pures » et séparées qui ne se seraient pas influencées mutuellement⁶⁰. Cette grille de lecture permet d'identifier deux pôles dans les sociologies du genre françaises : celui des sociologies féministes matérialistes qui placent la famille au centre de l'analyse en considérant que le patriarcat est « l'ennemi principal » et celui de la sociologie de l'emploi qui, en France, tend à souligner le primat du marché du travail dans la production de statuts sociaux différenciés selon

les besoins qu'elle apporte dans la vie. La force de travail renferme donc, au point de vue de la valeur, un élément moral et historique; ce qui la distingue des autres marchandises ». (Marx, 1867, 1969 : 174).

⁵⁹ L'enjeu est pour elles de se qualifier de matérialistes plutôt que marxistes car tout se référant à Marx, elles s'en démarquent en refusant de ne considérer que l'existence d'un seul rapport de classe (Delphy, 1975).

⁶⁰ Parmi les travaux se situant dans cette lignée, signalons notamment ceux de Heidi Hartmann (1979) et ceux plus récents de Ruth Milkman (1987), ainsi que Walby (1986).

les sexes (Maruani, 1989). Refusant d'entériner le principe d'un grand partage entre d'une part, le monde du travail, qui serait régi par des rapports de classe et d'autre part, celui de la famille, qui serait régi par un rapport social patriarcal (Kergoat, [1984], [1998], 2012 ; Daune-Richard et Devreux, 1992), la sociologie des rapports sociaux de sexe tente, pour sa part, de penser l'articulation entre les deux, l'idée étant alors de saisir comment le capitalisme affecte les rapports entre les sexes. Avant de discuter de l'intérêt et des limites de l'approche en termes de rapports sociaux, nous présenterons brièvement ici ces différentes approches, en montrant comment chacune d'elles conçoit l'assignation des femmes à une condition spécifique.

Pour Christine Delphy (1970), le rapport social à l'œuvre entre les sexes relève d'un rapport d'exploitation qui se traduit par l'appropriation de la force de travail des femmes dans le cadre d'un « mode de production domestique ». Cette notion de mode de production domestique, pensée au sens marxiste du terme, englobe l'ensemble des services domestiques dont l'économie a besoin parallèlement à la production industrielle. Il s'agit donc ici de rompre avec l'idée selon laquelle la famille serait uniquement une unité de consommation : elle doit être considérée comme une unité de production à part entière, de services domestiques. Or cette économie domestique ne fonctionne qu'avec le travail gratuit extorqué aux femmes, dans le cadre d'un système patriarcal de distribution asymétrique du travail ménager qui construit les femmes comme classe exploitée.

Pour sa part, Colette Guillaumin (1992) qualifie de « sexage » le système qui particularise les femmes et permet l'appropriation généralisée non seulement de leur force de travail comme chez Christine Delphy mais plus largement de leur corps. C'est, selon elle, un rapport de pouvoir qui les fixe dans un sexe afin d'utiliser leur corps sans limite pour le soin aux autres, la procréation et la sexualité hétérosexuelle. On retrouve cette même idée chez l'anthropologue Paola Tabet (2004), pour qui les sociétés fonctionnent selon un « système d'échanges économique-sexuels », entendus comme « services sexuels⁶¹ » délivrés contre compensations, faisant du sexe des femmes leur seul capital, terre ou moyen d'échange, tant dans le mariage que dans les relations non matrimoniales.

Ces approches ont en commun de souligner l'autonomie du foyer de la « domination masculine » - ou de l'oppression des femmes - par rapport à la sphère productive, en même temps que sa propagation dans l'ensemble de la société. Pour Christine Delphy, le foyer de l'exploitation des femmes vient d'un système patriarcal qui constitue « l'ennemi principal » et s'exporte largement puisqu'il constitue « l'oppression commune, spécifique et principale : *commune* parce qu'elle touche toutes les femmes mariées (80% des femmes à tout moment), *spécifique* parce que l'obligation de fournir

⁶¹ Non réductibles à la notion de prostitution qui a, pour l'auteure, une connotation trop normative, qui masque les enjeux plus généraux liés à l'usage légitime et illégitime du corps des femmes dans les différentes sociétés. Pour Paola Tabet, les femmes sont transformées en reproductrices par transformation de leur corps et maximisation de leurs possibilités biologiques, jusqu'à la transformation physique de leur sexe dont l'excision fait partie. Paola Tabet parle à ce sujet de « rapports de reproduction » entre les sexes car, comme chez Marx, la femme est expropriée du contrôle et de la gestion de l'instrument de reproduction (que représente son corps), des conditions et des rythmes de travail (ex : succession des grossesses) et de la quantité et de la qualité du produit (l'enfant).

des services domestiques gratuits n'est subie que par les femmes ; *principale* parce que même quand les femmes travaillent "au dehors", l'appartenance de classe qu'elle en dérivent est conditionnée par leur exploitation en tant que femmes » (Delphy, 1970, 2013 : 50). Pour Colette Guillaumin, les femmes sont « opprimées, exploitées, appropriées » (Guillaumin, 1992 : 70) dans le cadre de ce qui relève moins d'une mise au travail que d'une véritable « mise en esclavage ». Cette appropriation repose sur un ensemble de contraintes multiformes largement disséminées dans l'espace social (1992 : 39-45) et qui vont du « marché du travail », au « confinement dans l'espace », à la « contrainte sexuelle », de la « démonstration de force » jusqu'à « l'arsenal juridique et le droit coutumier ». Les femmes constituent une « classe de sexe » engagée dans un rapport antagonique avec celle des hommes, dans un cadre qui déborde la sphère domestique. Mais dans tous les cas, l'espace domestique et le mariage restent la scène de référence des rapports entre hommes et femmes, au risque pour ces dernières d'y être enfermées.

Or, comme le rappelle Danielle Kergoat, « après que la "famille", sous la forme d'entité naturelle, biologique...., eut volé en éclats pour apparaître prioritairement comme lieu d'exercice d'un travail, ce fut ensuite la sphère du travail salarié, pensé jusqu'ici autour du seul travail productif et de la figure du travailleur mâle, qualifié, blanc qui implosa » (Kergoat, 2000 : 38). De fait, à l'opposé de cette approche qui accorde un primat à la sphère reproductive, les travaux féministes s'inscrivent dans une double direction : d'une part, la sociologie de l'emploi, qui vise à souligner l'importance du marché du travail dans la relégation voire l'exclusion des femmes ; d'autre part, une « sociologie des rapports sociaux de production, de classe et de sexe » envisagés dans leur « consubstantialité », qui suggère que les femmes ne sont pas soumises à une double peine – à la fois exploitées dans un mode de production domestique au sein de la famille et surexploitées suivant le mode d'exploitation capitaliste - mais différemment exploitées.

La sociologie de l'emploi s'inscrit dans une perspective très différente puisqu'il s'agit de sortir du travail et des « études sur les femmes⁶² » pour penser la différence des sexes et plus globalement le travail du genre et ses effets sur l'emploi. La sociologie de l'emploi a également pour particularité de se situer du point de vue du marché du travail afin d'analyser « les clivages sociaux produits par les différents statuts de l'emploi » et de cerner les groupes sociaux concernés par différents types de modes d'emploi. Il s'agit ici de penser « la répartition et le partage de l'emploi comme une segmentation sociale », l'idée étant que « le statut de l'emploi structure le statut au travail et contribue ainsi à la définition du statut social, de la stratification et des classes sociales » (Maruani, 1990 : 43). Cette sociologie de l'emploi ne saurait être réduite à un dialogue avec les économistes de la segmentation. On se souvient que pour ces derniers, le marché du

⁶² Ce dont se défend Danièle Kergoat (Galerand et Kergoat, 2014) en précisant que « le féminisme matérialiste était sorti depuis longtemps et par définition des « études femmes » puisque, dès le début, il a raisonné en termes de rapports sociaux, antagonistes entre eux, et formant la matrice des groupes sociaux en présence, en l'occurrence des classes ». Par ailleurs, une autre différence entre ces deux courants est que pour les féministes matérialistes, il n'y a pas différence entre les sexes mais intérêts contradictoires et hiérarchie entre les sexes.

travail n'est pas unifié mais diversifié sur la base d'une segmentation qui relève de la nature des biens ou des services fabriqués ainsi que des technologies et modes d'organisation du travail qui leur sont liées. Aux « marchés primaires » dans lesquels prévalent la stabilité et la bonne qualité de l'emploi, s'opposent les « marchés secondaires » au sein desquels l'emploi est peu protégé, instable et ne valorisant pas l'expérience acquise par les salariés. Ces deux segments opposent également des catégories de travailleurs, puisque les segments secondaires sont ceux qui rassemblent le plus de jeunes, de femmes et de travailleurs d'origine étrangère, instables et inorganisés au sein d'entreprises de moins grande taille que dans le marché primaire (Silvestre, 1978 ; Doeringer et Piore, 1971).

De fait, la sociologie de l'emploi n'a pas pour enjeu de souligner les différents modes de régulation des « marchés du travail » pour en tirer des photographies de « marchés du travail » au risque de schématisations réductrices. Il s'agit plutôt ici de proposer une « sociologie des formes d'emplois » en mesure de mettre l'accent à la fois sur les clivages sociaux induits par la différenciation des conditions d'emploi parmi les salariés en même temps sur la gestion différentielle de la population active selon les groupes sociaux (Maruani, 1990 : 45). La distribution sociale de l'activité et du chômage s'effectue de façon relativement ciblée, dans le cadre d'une gestion différentielle des actifs conduisant à réserver les contrats aidés aux jeunes, l'emploi à temps partiel aux femmes, etc. Cet inégal droit à l'emploi conduit ainsi à « moduler et à modeler les statuts sociaux » (*Ibid* : 48), au risque de renforcer la segmentation sociale et d'affaiblir les catégories les plus vulnérables. Ici, les femmes ne sont pas ici considérées comme membres d'une classe de sexe ou opprimées dans la sphère domestique : elles sont pensées comme reléguées aux marges du marché du travail par les discriminations qui sont à l'œuvre envers elles comme envers l'ensemble des catégories destinataires de « formes particulières d'emploi » (Maruani et Reynaud, 1993). Leur « statut social » (Maruani, 1989) spécifique est alors le résultat et non la cause d'un traitement différencié des femmes, des jeunes, etc. dans les politiques d'entreprise comme dans les politiques publiques d'emploi qui fragilise l'accès des femmes à l'autonomie économique.

Si la sociologie de l'emploi est ainsi amenée à mettre l'accent sur la valeur d'échange du groupe social que constituent les femmes sur le marché du travail, et à se couper de la question du travail domestique, **la sociologie des rapports sociaux de sexe** qui a vu le jour autour des travaux de Danièle Kergoat revendique au contraire la prise en compte de la valeur d'usage des femmes au sein d'une définition élargie du travail qui fasse également une place aux rapports sociaux qui séparent les femmes entre elles⁶³. Mais il s'agit également de se démarquer du féminisme matérialiste de Christine Delphy. Là où cette dernière (Delphy, [1970], 2013 : 51-52) considère qu'il importe de focaliser sur l'espace domestique comme « préalable à l'étude des rapports entre capitalisme et patriarcat » - le but étant de faire converger les luttes sur ces deux fronts - il importe au

⁶³ A ce titre, les femmes doivent être appréhendées dans le cadre des rapports de classe au sein desquels elles sont insérées et il est problématique de leur attribuer « universalité » qu'elles n'ont pas (Kergoat, 1992, 2012 : 109).

contraire, pour les sociologues des « rapports sociaux de sexe », de penser simultanément production et reproduction dans leur historicité et dynamique réciproque. C'est pourquoi, pour Danièle Kergoat (1984), il n'y a pas un « ennemi principal » mais des rapports sociaux de classe et de sexe qui sont à l'œuvre simultanément. De plus, la notion de patriarcat⁶⁴ s'inscrit, selon elle, dans un structuralisme qui pose la « métastabilité d'un système » au risque de « considérer la position des femmes comme immuables » dans la sphère domestique sans penser l'articulation avec le mode de production capitaliste ni se donner les moyens de mettre au cœur de l'analyse « la lutte des dominées » (Kergoat, [1992], 2012 : 108-109).

L'intérêt de la notion de « rapport social de sexe » (Daune-Richard et Devreux, 1992 ; Kergoat, 1992) est qu'elle permet de penser les modalités de l'assignation des femmes au travail domestique en même temps que les conséquences qui en résultent sur leur vie professionnelle, jusqu'à proposer une nouvelle lecture de la production de la vie matérielle. Les rapports sociaux⁶⁵ sont ici considérés comme transversaux, avec une autonomie propre au sein de l'espace social et construits d'une base matérielle – et pas seulement idéologique – dont la division du travail (productif et reproductif) est le principal enjeu. Autrement dit, la division sexuelle du travail est le fruit de rapports de pouvoir conceptualisés en termes de rapports sociaux de sexe (Kergoat, 2004, 2012 : 214). Il importe donc d'ouvrir le champ du travail au « hors travail », ce qui conduit à refuser les rhétoriques de la double-journée, du cumul (Kergoat, 1998) ou de la conciliation vie professionnelle-vie familiale⁶⁶ qui suggèrent une rupture là où se joue un continuum.

C'est également à cet élargissement qu'invitent Anne-Marie Daune-Richard et Anne-Marie Devreux (1992), en soulignant un autre biais de la focalisation des travaux féministes sur la famille⁶⁷. La place des femmes sur le marché du travail et leur infériorisation ne saurait être

⁶⁴ De la même façon, pour Gayle Rubin (1975, 1998), le patriarcat n'épuise pas tous les systèmes d'organisation sociale de la sexualité et de stratification des sociétés selon le genre – il ne correspond selon elle, *stricto sensu*, qu'à la domination masculine qui s'observe dans l'ancien testament.

⁶⁵ On notera que les analyses des féministes matérialistes françaises reposent toutes sur la notion de rapports sociaux, tout en considérant que ces derniers ne se manifestent pas uniquement entre les classes sociales, dans les rapports de production, mais également entre les sexes (Kergoat, 1992 ; Daune-Richard et Devreux, 1992). Pour autant, la notion de rapport social prend des acceptions différentes. Pour les unes, le rapport social de sexe est à l'origine d'une exploitation économique spécifique qui ne dit pas son nom puisqu'il s'agit de l'extorsion d'un travail domestique gratuit (Delphy). Pour les autres, il s'agit d'un rapport social parmi d'autres - les rapports sociaux de classe en particulier mais aussi de « race » - qu'il s'agit d'étudier dans leur simultanéité, notamment pour comprendre la place attribuée aux femmes dans le travail productif et reproductif (Daune-Richard et Devreux ; Kergoat). Quant à la sociologie de l'emploi, elle reconnaît l'existence de rapports de classe mais considère que ce sont essentiellement les discriminations à l'œuvre sur le marché du travail qui produisent les hiérarchies sociales et les risques d'exclusion (Maruani). Dans tous les cas, les femmes se retrouvent soit enfermées dans les activités de la sphère reproductive soit fragilisées sur le marché du travail.

⁶⁶ Voir notamment sur ce point Junter-Loiseau (1999) ainsi que Jonas et Sehili (2008)

⁶⁷ Cet enfermement de l'analyse des rapports sociaux de sexe dans la famille viendrait, selon elles, de l'influence du marxisme sur les sciences sociales qui conduit à penser exclusivement en termes de rapports de classes, mais également de l'influence de la sociologie bourdieusienne et de la notion de champ qui, à l'époque, contribue à circonscrire les rapports sociaux à l'intérieur d'un champ donné. Il est intéressant de constater que l'analyse de la domination masculine que fera Bourdieu par la suite la conduira lui aussi à penser les relations entre les sexes de façon transversale. C'est ce qui les amène à proposer de conceptualiser la notion de « rapports sociaux de sexe » d'une manière transversale en soulignant son historicité, c'est-à-dire son mode de reproduction dynamique et

appréhendée uniquement en termes de transfert ou d'extension du domestique vers la sphère productive : il convient donc de se demander ce que le domestique contient comme travail productif. L'enjeu est alors de se doter d'une définition élargie de la production⁶⁸ en y incluant les tâches domestiques, d'éducation, d'entretien, etc. De fait, ces dernières sont attribuées aux femmes « au nom de l'instinct maternel », comme si la « fonction primaire » de la reproduction biologique entraînait naturellement « la fonction secondaire » d'entretien du produit de cette reproduction (*Ibid* : 16). Or rien de tout cela n'est naturel, la gestation elle-même devant être considérée comme un travail à part entière. C'est pourquoi le travail doit être pensé sur la base d'un « continuum entre la production de la vie, l'entretien et la production des biens nécessaires à la subsistance » (*Ibid* : 18), ce qui soulève ici la question du statut social associé à ces activités relevant de la fonction reproductive⁶⁹ - au risque d'attacher durablement les femmes dans la sphère correspondante.

Pour Danièle Kergoat, l'enjeu est plutôt de proposer une sociologie du travail des femmes qui soit en mesure d'interroger la position différentielle de ces dernières dans le salariat en tenant compte de l'impensé du travail domestique. De fait, la division sexuelle du travail a pour « caractéristiques l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.) » (Kergoat, [2004], 2012 : 214). Elle présente deux principes organisateurs : « le principe de séparation (il y a des travaux d'hommes et de femmes) et le principe hiérarchique (un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme » (*Ibid*). Il s'agit par conséquent de revisiter la sociologie du travail à l'aide de concepts qui permettent de saisir ces inégalités à partir des rapports sociaux de classe et de sexe qui les produisent (Hirata et Kergoat, [2005], 2012). Pour cela, il ne suffit pas, même s'il s'agit d'un préalable indispensable, de faire apparaître les femmes dans les travaux sur le travail⁷⁰, il importe également de saisir le rapport social qui conduit à dévaloriser le travail des femmes. Le fait de se doter d'une définition élargie du travail permet précisément de montrer comment les rapports sociaux de sexe affectent les usages qui sont faits des femmes dans la sphère domestique et professionnelle.

La sphère domestique est le lieu d'un travail féminin, qui s'accomplit dans une relation entre personnes, sous la forme d'une disponibilité permanente des femmes au service de la famille et de soin aux autres (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schweibel et Sonthonnax, 1985). La salarisation des femmes s'est accompagnée d'une réquisition de ces savoir-faire domestiques, comme l'on montré les travaux précurseurs de Madeleine Guilbert sur les fonctions des femmes

systémique mais sans prépondérance d'une sphère sur l'autre (Daune-Richard et Devreux, 1992 : 10-12). Pour elles comme pour Danièle Kergoat (1984), les rapports sociaux de sexe et de classe ne sauraient être hiérarchisés.
⁶⁸ Et non pas en isolant et spécifiant la production domestique au sein de la sphère familiale comme le propose Christine Delphy.

⁶⁹ Dans la mesure où seul le statut de producteur est reconnu : « Cependant, cette production d'enfants ne bénéficie pas d'un statut de production sociale, ou plus précisément socialement utile : la façon dont la maternité est rejetée en particulier du monde du travail et dont tout est fait pour que seules les femmes en assument les choix, les motivations et les contraintes objectives témoigne de cette absence de statut social pour la gestation et l'ensemble de la fonction reproductive » (Source : Devreux 1991, citée par Daune-Richard et Devreux, 1992 : 17).

⁷⁰ Comme ce qui avait été fait dans le Traité de sociologie du travail de Georges Friedmann et Pierre Naville (1961) avec les contributions de Madeleine Guilbert, d'Andrée Michel et de Viviane Isambert-Jamati.

dans l'industrie (1966) et ceux de Danièle Kergoat sur la division sexuelle du travail au sein même de la classe ouvrière (1982). Le différentiel de qualification qui en résulte entre les emplois occupés par les hommes et les femmes se perpétue tout au long de la carrière et se maintient lors des restructurations. Le poids du travail domestique continue ainsi de se faire sentir notamment dans les catégories d'exécution, où le travail des ouvrières est moins qualifié que celui de leurs homologues masculins pour des conditions de pénibilité supérieures (Kergoat, 2012 : 192). Mais l'exploitation qu'elles subissent à l'usine ne les conduit pas à faire preuve de combativité, comme si leur « foyer » était ailleurs – dans l'espace domestique⁷¹. Les ouvrières se caractérisent en effet par un rapport au travail marqué par l'« extranéité » (Kergoat, 2012 : 194) : certes, elles tiennent à leur activité qui leur procure, non seulement un salaire mais des bénéfices secondaires en termes de socialisation, mais elles « n'aiment pas leur travail » et « restent relativement étrangères à l'univers industriel », au risque, selon Danièle Kergoat, de rester les grandes « absentes de l'histoire ».

Le salariat peut-il donner des ailes ? Aliénation, émancipation ou mobilités

Est-on alors face d'une nouvelle « grande défaite du sexe féminin⁷² » ? La « conscience dominée » des femmes les amènerait-elle à participer à leur exploitation salariale sans broncher ? La question se pose d'autant plus que le constat de Danièle Kergoat fait largement écho aux observations de Robert Linhart (1978). L'auteur de *L'établi* s'interrogeait lui aussi sur cette radicale altérité manifestée par les femmes dans l'atelier, au point qu'elles pouvaient se montrer sourdes aux tentatives de résistance du collectif ouvrier. L'auteur raconte notamment qu'après avoir été enlevé de son poste de soudure (faute de parvenir à réaliser le geste de soudure à l'étain que son collègue Mouloud avait essayé de lui apprendre en vain), puis de celui des vitres où il se montrait toujours aussi peu productif, il a été affecté à la sellerie pour la confection des sièges de 2CV (postes où l'on trouve beaucoup de femmes) (R. Linhart, 1978 : 37). Il s'est retrouvé dans une équipe de quatre personnes comprenant une femme qualifiée de « folle » par ses collègues masculins. Aucune régulation ne fonctionnait avec elle : la norme journalière était de 75 sièges mais elle en faisait 90, ce qui rendait les hommes furieux : « Si la folle continue, ils vont encore nous relever le boni ! C'est à cause d'elle qu'on est à 75, avant c'était 60 sièges par jour et on était 5 pour faire le boulot » (...) La femme, elle, fonce, inaccessible, murée dans son acharnement à produire des sièges » (*Ibid* : 41). Robert Linhart lui-même s'interroge : « Pense-t-elle s'en sortir comme ça ? Ou bien est-ce la peur des chefs ? Quelle détresse familiale y-a-t-il derrière cette lutte vaine pour produire quelques sièges supplémentaires ? Elle ne répond guère quand on essaye de lui parler. Je ne saurais jamais » (*Ibid* : 42).

De telles manifestations d'aliénation semblent conforter l'idée selon laquelle le travail productif est un lieu où les femmes mettent en œuvre un habitus sexué et dominé qui les prend au piège. Les ouvrières semblent ici se prêter à la grille de lecture proposée par Bourdieu dans « la double

⁷¹ C'était également le constat de Renaud Sainsaulieu (1979) dans son analyse des identités au travail. Le « retrait » était l'attitude observée chez les femmes et les travailleurs issus de l'immigration, dont les domaines d'engagement étaient censés se trouver en dehors de l'entreprise.

⁷² Nous reprenons ici la formule d'Engels (1884).

vérité du travail » : objectivement exploitées mais délibérément investies, elles sont par conséquent aliénées, aveuglées et perdues pour la cause. Avant de présenter l'interprétation qu'en propose Danièle Kergoat, qui est sans doute celle, parmi les féministes matérialistes, qui a le plus questionné les rapports sociaux de sexe à l'épreuve du salariat, revenons sur le raisonnement qui conduit Bourdieu à un tel verdict sur le travail et la situation des femmes. Un parallèle avec *La domination masculine* nous semble s'imposer ici pour bien voir où se séparent la pensée de Bourdieu et celles des « féministes matérialistes ». Rappelons que Bourdieu (1998) avait le projet d'historiciser les « conditions de l'éternisation » de la subordination des femmes pour contribuer à les combattre. Mais, poursuivant son analyse des formes d'incorporation des structures sociales, il aborde les rapports entre les sexes d'en-haut, en termes de domination⁷³ - et non d'en bas, du point de vue des opprimées.

Chez Bourdieu, les relations entre les sexes s'inscrivent dans un rapport de force à la fois matériel et symbolique qui se trouve cristallisé dans un « inconscient historique » et androcentrique. Ce dernier produit des « habitus systématiquement différenciés et différenciants » sur la base d'un « dressage des corps », ce qui contribue à la « somatisation de la relation de domination ainsi naturalisée » (Bourdieu [1998], 2002 : 79-80). La présentation de ce système social androcentrique met l'accent sur l'« économie des biens symboliques » qui érige la masculinité en « noblesse », depuis le « point d'honneur » que les hommes auraient universellement à défendre. Bourdieu raisonne ainsi non seulement du point de vue du centre - et non des marges - mais il se montre attentif au caractère performatif d'un système symbolique assurant la pérennité et la reproduction des structures sociales. Les pratiques sociales viennent par conséquent conforter un ordre symbolique considéré comme immuable : les hommes sont positionnés comme maîtres de la production et de la reproduction, les femmes sont partout dotées d'un « coefficient symbolique négatif » (*Ibid* : 128), ramenées au statut d'« être perçu » et préposées à la gestion active mais subordonnée du capital symbolique de la famille.

Au contraire, les sociologies féministes matérialistes s'emploient à déconstruire les processus d'enfermement des femmes dans une « nature » venant justifier leur affectation préférentielle à la sphère domestique ou dans des statuts infériorisés, tout en soulignant les contradictions de ce processus d'assignation. Pour elles, la naturalisation d'une « condition féminine » vient de systèmes de contraintes et non de leur incorporation. Chez Colette Guillaumin, les corps apparaissent enserrés dans des dispositifs de pouvoir qu'il s'agit de traquer dans la coutume, le droit, la contrainte sexuelle, etc. L'articulation des discours naturalistes et des pratiques sociales donne à voir, chez elle, un « agencement naturalisé des différenciations construites à partir de la perception anatomique "altérisante" », ce qui inscrit ses analyses dans une « sociologie politique des corps » (Naudier, Soriano, 2010 : 210).

Nicole-Claude Mathieu, pour sa part, pense l'incorporation par la socialisation mais celle-ci ne conduit pas à l'aveuglement souligné par Bourdieu ou encore par Godelier. Dans son texte sur

⁷³ Ce positionnement aux côtés du point de vue des dominants, au risque de se confondre avec lui et de ne voir que la participation active des femmes à leur propre subordination, tout en minorant de la violence physique – et pas seulement symbolique - a été notamment souligné par Mathieu (1999). Il n'est de plus pas certain que la participation – indéniable - des femmes à cette économie des biens symboliques se réduise aux formes de complaisance envers les attentes masculines qu'il observe dans la petite bourgeoisie.

la « conscience dominée » (Mathieu, [1985] 1991), l'auteure ne manque pas de souligner les conditions d'incorporation de dispositions féminines à agir sur la base de contraintes matérielles qui conduisent à l'acquisition de « réflexes du corps » « imposés et pratiques dès l'enfance » (*Ibid* : 211-212). Mais elle se montre très critique envers la notion de consentement à la domination proposée par Godelier (1985), notion qui « annule toute responsabilité de la part de l'opresseur » en déplaçant le rapport entre les sexes sur le terrain du « contrat » établi entre parties à égalité là où il y a fondamentalement asymétrie. Cette asymétrie qui entrave et limite les consciences ainsi que les marges d'action des femmes ne produit pas uniquement de l'adhésion dans ce qui pourrait s'apparenter à un cadre de rationalité limitée. Les analyses de Nicole-Claude Mathieu tendent, au contraire, à souligner qu'il en résulte des formes d'encerclement, plus proches de la logique du jeu de go que de celle de la mise en échec (Benquet, 2013) : les marges de manœuvre des femmes se trouvent réduites par des portes qui ne cessent de se fermer pour elles⁷⁴ — ce qui produit les comportements attendus sans qu'ils n'aient à être consentis. Au contraire, l'ambivalence dans laquelle se trouvent les femmes, exposées à des normes sociales foncièrement contradictoires - comme celle de « céder » et « ne pas céder » (Mathieu, 1991 : 141) contribue à aiguïser leur lucidité sur les pièges et les impasses dans lesquelles elles sont placées, ce qui constitue une dimension absente de l'analyse bourdieusienne.

Comment le salariat est-il alors perçu dans ces deux familles de pensée ? Vient-il, si l'on raisonne comme Bourdieu, s'ajouter aux institutions qui « éternisent la domination masculine » au même titre que l'école, la famille, l'Eglise et l'Etat⁷⁵ ? Ou constitue-t-il une scène sur laquelle les fondements de cette « domination » peuvent être malmenés ? Bourdieu n'a pas été sans prendre la mesure des questions que soulève sa théorie d'un point de vue politique, notamment en ce qui concerne l'impossible dépassement d'un ordre sexuel. Son invitation à questionner « les mécanismes historiques qui sont responsables de la déshistoricisation et de l'éternisation relatives des structures de la division sexuelle et des principes de vision correspondants » (Bourdieu, [1998] 2002 : 8) le conduit à considérer que seule l'école est en mesure de contribuer à la fois à la permanence et au changement de l'ordre sexuel (*Ibid* : 120). S'il appelle à une subversion symbolique en mesure de contribuer au dépérissement de la « domination masculine », sur la base d'une action sur les catégories de perception autant que sur les structures, le rôle du travail et du salariat est toujours absent de sa réflexion.

De leur côté, les sociologies féministes s'interrogent d'autant plus sur le rôle du salariat dans l'émancipation des femmes que l'indépendance économique à laquelle il est censé leur permettre d'accéder est fragile : non seulement les femmes sont moins payées que les hommes à qualification équivalente⁷⁶ mais elles sont davantage menacées par le chômage⁷⁷ et surtout par la précarité. Pourquoi dès lors ne se mobilisent-elles pas pour dénoncer cette situation ? C'est la question que se pose Danièle Kergoat lorsqu'elle s'interroge sur « le paradoxe des

⁷⁴ A l'instar de ce que décrit également Virginia Woolf (1977, 1992) dans *Une chambre à soi*.

⁷⁵ « ... et aussi, dans un autre ordre, le sport et le journalisme » (Bourdieu, [1998] 2002 : 8)

⁷⁶ Cf. le « quart en moins » mis en évidence par Rachel Silvera (2014)

⁷⁷ Ce qui n'est plus vrai en 2014 puisque les taux de chômage des femmes actives ne sont pas plus élevés que ceux de leurs homologues masculins (Source : INSEE, EE 2013). C'est par la précarité de l'emploi que leur indépendance économique est fragilisée.

rapports sociaux de sexe : il y a tout à la fois amélioration de la situation des femmes, en particulier sur le marché du travail, et en même temps persistance, parfois durcissement de la division sexuelle du travail. Bref, tout change et rien ne change » (Kergoat, 2009, 2012 : 126). Pour elle, le travail domestique continue d'être majoritairement dévolu aux femmes, que ce soit directement ou par le biais du marché des services à domicile. La persistance de cette division sexuelle du travail ne peut alors être analysée selon elle que dans le cadre d'un seul rapport social : c'est l'imbrication des rapports sociaux différents de classe et de sexe qui contribue au maintien de la division sexuelle du travail. Autrement dit, les rapports sociaux sont « à la fois consubstantiels, en ce qu'ils forment un nœud qui ne peut être séquencé au niveau des pratiques sociales et coextensifs car en se déployant, les rapports sociaux de classe, de genre et de race se reproduisent et se co-produisent mutuellement » (Kergoat, [2009] 2012 : 126-127).

Mais alors pourquoi les femmes ont-elles l'impression que l'égalité est acquise quand ce n'est pas le cas ? Pour Danièle Kergoat (*Ibid* : 127-128), les changements observables au niveau des « relations sociales » - l'égalité qui « semble acquise par la réussite professionnelle », le « partage des tâches » considéré comme relevant d'un problème de négociations conjugales, etc. - ne sont qu'une « illusion » qui ne résiste pas aux statistiques. Seuls comptent les rapports sociaux qui, à un niveau de réalité plus « abstraite », opposent les groupes sociaux autour d'un enjeu, en l'occurrence celui de la division sexuelle du travail mais également celui de la (re)valorisation du travail des femmes. Le salariat n'est-il alors qu'une chambre d'enregistrement de rapports sociaux continuant de faire peser sur les femmes la prise en charge du travail domestique tout en dévalorisant leur travail productif sans qu'aucune prise ne soit possible ? Peut-il contribuer à faire advenir de quelconques changements dans la division sexuelle du travail ?

Pour Danièle Kergoat, les changements envisageables ne peuvent provenir que des « pratiques sociales ». La pratique dont il est question ici est celle qui se montre en mesure de « dessiner des formes de résistance » susceptibles d'ébranler les rapports sociaux. Autrement dit, elle désigne essentiellement les mobilisations collectives, qui permettent l'émergence d'un « sujet collectif ». L'exemple de la coordination infirmière de la fin des années 80 étudiée par Danielle Kergoat (Kergoat et *alii*, 1992) en est emblématique : lors de ce mouvement, les infirmières ont été à même de « subvertir le rapport social de sexe » en devenant un « sujet collectif acteur de sa propre histoire ». Ce sont des « pratiques sociales collectives » qui ont favorisé « l'apprentissage collectif » de nouveaux rôles et l'accès à des nouvelles expériences le plus souvent inédites : prise de responsabilités formelles, pratiques ou encore prise de parole en public, etc. Les infirmières sont ainsi « sorties des figures imposées de la féminité pour devenir des femmes ayant un pouvoir d'agir, elles se sont érigées comme un groupe social en mesure de s'approprier d'autres manières de penser et de faire, d'autres formes de production sociale de l'existence humaine » (Kergoat, [2009], 2012 : 129). La pratique relève ainsi d'une résistance à la contrainte salariale, considérée comme le fruit du rapport antagonique entre classes sociales. Mais ici, ces classes ne sont pas uniquement composées des acteurs historiques du mouvement ouvrier, elles donnent à voir des femmes qui, dans une expérience partagée du salariat, se montrent en mesure de s'approprier « d'autres manières de penser et de faire » (p. 129).

Comme dans la sociologie du travail friedmanienne, l'analyse vise à souligner les conditions d'émergence d'un acteur collectif, résistant à la déqualification de son travail et en mesure de se dresser contre des processus de rationalisation qui lui sont toujours plus défavorables qu'aux groupes de travailleurs masculins (Hirata, Kergoat, 2009). La « pratique » correspond ici à un moment bien précis de l'expérience salariale : celui de la mobilisation collective. Le salariat est ici considéré comme une scène sur laquelle des mobilisations peuvent avoir lieu, il permet de faire exister des groupes de femmes en mesure de faire entendre leur voix voire d'entrer dans l'histoire. L'enjeu est alors d'explorer les modalités de constitution d'un sujet collectif sexué, en l'occurrence féminin (Kergoat, [1987], 2012) capable de se mobiliser pour avancer des revendications collectives. Les rapports sociaux de sexe et de classe dans leur intrication ne sont pas uniquement générateurs de domination mais également porteurs d'émancipation au-delà du salariat.

De fait, pour Danièle Kergoat, la coordination des infirmières que nous venons d'évoquer n'a pas seulement permis l'objectivation de leurs compétences professionnelles dans une perspective de négociation salariale. Elle a également permis d'en contester l'usage non seulement dans le travail mais aussi dans la sphère domestique. Dans leur combat pour dénoncer la naturalisation de leur qualification à dispenser des soins dans le travail, les infirmières ont également été en mesure de dénoncer une politique hospitalière qui vise à reporter sur les familles la prise en charge gratuite des dépendants guéris cliniquement (Galerand, Kergoat, 2008). Elles ont par conséquent été en mesure de porter dans l'espace public une contestation tant de leur rôle professionnel que des tâches dévolues aux femmes dans leur ensemble dans la sphère domestique.

Cette analyse donne ainsi à voir – en creux - une image paradoxale du salariat : il est à la fois le lieu où les rapports sociaux peuvent se renforcer pour se durcir – le travail domestique réalisé par les femmes permet la participation accrue des hommes aux politiques de flexibilité - en même temps que le lieu d'une possible mobilisation collective. Ce qui est considéré comme émancipateur, c'est « le rapport particulier que les femmes entretiennent au travail en raison des positions qu'elles occupent dans la division sexuelle du travail » (Galerand, Kergoat, 2008, 2012 : 266). Autrement dit, au sein du salariat, les femmes présentent un « potentiel subversif » qui provient de leur rapport à un « travail (professionnel et domestique, rémunéré et non rémunéré, productif et non reproductif, marchand et non marchand) [qui] pour elles, forme un tout » (*Ibid*). Face à la déqualification qui en résulte, au nom d'une moindre disponibilité temporelle ou d'une qualification naturalisée, le passage à la mobilisation collective devrait donc s'imposer, à l'instar de ce qui s'est passé pour les infirmières.

Or ce passage à l'acte revendicatif s'avère particulièrement difficile. Outre l'obstacle de la « conscience dominée » mise en évidence par Nicole-Claude Mathieu et qui restreint leur puissance d'agir, se dresse celui du « syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin » (Kergoat, 2001, 2012 : 278-279) : « toutes les femmes sont jalouses ; moi, je ne suis pas jalouse, donc je ne suis pas une femme ». Ce syllogisme a pour effet de naturaliser une différence de combativité, les femmes se percevant comme naturellement non solidaires – contrairement aux hommes, en même temps que de la neutraliser. Dans ces conditions, le passage à la revendication ne peut s'opérer que par « une organisation collective qui permette de transformer

les résistances individuelles en pratiques combatives et revendicatrices » (*Ibid* : 279), autrement dit par un mouvement social et féministe.

Cette analyse, tout à fait passionnante, nous semble cependant présenter un chaînon manquant. Alors qu'il est le théâtre au sein duquel des mobilisations peuvent se déclencher, le salariat est le grand absent de cette analyse⁷⁸. Quelle est sa contribution à l'activation du « potentiel subversif » des femmes ? De la naturalisation des « qualités » féminines à l'émergence de revendications visant à les faire reconnaître en termes de qualification acquise et négociable, n'y-a-t-il eu qu'une soudaine prise de conscience ? Notre hypothèse est que si le salariat permet aux mobilisations de se déclencher, c'est qu'il permet l'instauration d'un système de mesure autorisant la comparaison et la mise à jour des inégalités. La formalisation des qualifications requises représente des « investissements de forme » (Pillon, Vatin, 2007) qui révèlent autant qu'ils dissimulent les relations entre les groupes sociaux. C'est ainsi que le fait déclencheur du mouvement des infirmières a été suscité par un décret qui abaissait le niveau d'études exigé pour entrer dans les écoles professionnelles. Ce faisant, leur contribution basculait dans un registre d'activité subordonné, alors qu'elles revendiquaient un savoir et une contribution spécifique, non réductible à un appendice de la fonction médicale dans lequel elles ne joueraient qu'un rôle d'aide ou d'outil, autrement dit, un rôle subordonné.

Leur mobilisation souligne une autre dimension paradoxale de la naturalisation de leurs qualifications, d'un point de vue économique cette fois : la naturalisation des qualités présente à la fois un caractère fonctionnel en ce qu'elle permet de dévaloriser le travail féminin, autrement dit de réduire sa « valeur d'échange ». Les infirmières auraient pu faire leur la théorie du sabotage d'Emile Pouget⁷⁹, qui proposait de retourner contre le capital la théorie du travail-marchandise : « si les employeurs pensent que le travail et l'adresse sont comme des chapeaux et des chemises, prenons-les au mot : donnons valeur pour valeur. Pour un prix plus bas, l'employeur aura une qualité moindre... payez au travailleur un bon salaire et il vous fournira ce qu'il y a de mieux comme travail et comme adresse » (Cité par Pillon et Vatin, 2007 : 47). Mais plutôt que rétrécir leur « usage de soi par soi⁸⁰ » en guise de représailles, elles ont préféré politiser leur action dans un combat résolument exemplaire.

Reste que c'est généralement dans le vocabulaire marchand de l'économie que se formulent les revendications qui émanent des mouvements sociaux. Le célèbre conflit des clavistes (Maruani et Nicole, 1989) déclenché à la suite de l'arrivée des femmes et de l'ordinateur dans un atelier d'imprimerie vient opportunément rappeler que la définition des contributions productives en termes de tâches objectivées constitue un levier de revendications permettant de dénoncer la sexuaction de l'usage du clavier au nom du principe de « travail égal, salaire égal ». C'est en effet parce qu'il bouscule en permanence cet ordre des qualifications qu'il a lui-même instauré

⁷⁸ Bien que sa prise en compte soit revendiquée, à la différence des sociologies de l'emploi (Kergoat, [1998], 2012 : 204).

⁷⁹ Evoquée par Pillon et Vatin (2007).

⁸⁰ Selon la formule d'Yves Schwartz.

et qu'il contribue, du même coup, à dénaturiser, que le salariat contient un ferment d'émancipation envers les assignations sociales.

C'est parce qu'il produit des qualifications monnayables et sans cesse de malmenées voire défaites que le salariat injecte du mouvement dans les hiérarchies sociales et sexuées. Nous souhaitons montrer ici que la logique marchande qui le sous-tend n'est pas réductible à un simple artifice libéral ni à l'arme de destruction massive des protections à laquelle elle est utilisée. Elle constitue également une arme contre la prolétarianisation dont témoignent non seulement les « mobilisations improbables » (Collovald et Mathieu, 2009) mais également l'émergence de « subjectivités conflictuelles » (Cingolani, 2009) parmi des catégories discriminées moins enclines à vivre leur condition infériorisée sur un mode fataliste (Monchatre, 2010). Mais c'est également parce qu'il repose sur des cadres organisationnels dont l'efficacité repose sur d'incessants processus de rationalisation que le salariat met les qualifications en mouvement. Il importe donc également d'entrer dans le cœur du travail salarié pour comprendre comment l'activité qui s'y déroule et s'y recompose contribue à la reproduction mais également à la transgression de rôles sociaux ou sexués.

C'est à ce déplacement du regard vers la boîte noire du salariat, les mises en forme du travail qu'il produit et les expériences laborieuses qu'il génère que nous invitons dans deux parties qui suivent.

Partie 2 : De la condition laborieuse à la compétence

Nous proposons, dans cette seconde partie, de revenir sur l'institution salariale. Celle-ci est le plus souvent assimilée au système d'emploi salarié, qui procure aux travailleurs des protections par l'entremise du contrat de travail. Ce faisant, elle est considérée comme un dispositif de subordination voire d'assujettissement dont il est de bon ton de prédire le déclin ou d'appeler, au contraire, à son expansion. Or, cette réduction du salariat à sa forme juridique ne permet pas de saisir ce qui, dans sa dynamique de fonctionnement, a contribué à transformer les conditions de la mise au travail. Il importe par conséquent de revenir sur la définition du salariat et sur son histoire, pour mieux saisir les transformations qu'il a entraînées dans l'exercice du travail.

Ainsi que nous le verrons dans le chapitre 4, avec le salariat, le travail s'est échappé des relations de dépendance personnelle dans le cadre desquelles il se réalisait. Il est désormais censé s'exercer dans le cadre de rapports contractuels supposant la liberté et l'égalité des contractants. Nous avons conscience qu'une telle démarche nous tient à distance de l'analyse des formes de « salariat bridé » (Moulier-Boutang, 1998) qui ne manquent pourtant pas de se multiplier. Il ne s'agit pas pour nous de chercher à les minorer. Mais notre projet est ici de souligner non pas les formes de travail forcé qui bénéficient de la couverture salariale, mais les « investissements de forme » réalisés pour faire fonctionner un « marché du travail » libre face à des modes d'organisation du travail structurellement instables.

Cette démarche nous amènera donc à souligner non pas comment le salariat enferme dans une condition laborieuse mais au contraire, comment il crée les conditions d'un détachement du travail et du travailleur et pose la question des conditions de leur mise en rapport. Nous montrerons que si le « métier » a pu constituer la forme emblématique du travail productif dans le système artisanal, c'est l'appel aux compétences qui tend désormais à régir les dispositifs œuvrant à transformer les individus en travailleurs (Chapitre 5). Loin de contribuer à l'identification du travailleur à sa tâche, la dynamique salariale tend au contraire à instituer les conditions d'une circulation des salariés dans les emplois (Chapitre 6). C'est pourquoi, la mobilisation salariale n'a rien d'un phénomène en déclin. Elle est, au contraire, devenue une véritable affaire de société.

Chapitre 4 : Le salariat, de quoi parle-t-on ?

Que sait-on du salariat ? La question se pose d'autant plus que ce bilan de littérature sociologique montre qu'il s'agit d'un point aveugle largement partagé. La sociologie du travail, qui s'est positionnée entre l'économie et la psychologie, l'appréhende essentiellement depuis la « situation de travail » en oubliant la relation salariale qui a placé à cet endroit les acteurs du drame considéré. La sociologie bourdieusienne, tout en dénonçant le risque de « fausse conscience » de la pensée scolastique, tend à éluder le fait laborieux : elle se montre davantage préoccupée par l'économie des biens symboliques qui produit les distances sociales que par la production de la vie matérielle elle-même. Les sociologies féministes matérialistes, de leur côté, lorsqu'elles s'emploient à articuler patriarcat et capitalisme, peinent à saisir le salariat autrement que comme un rapport social d'exploitation contre lequel il s'agit de résister. Pourtant, il nous semble important d'interroger ce qui, au sein du salariat, contribue positivement à extraire les travailleurs d'une condition sociale d'autant plus naturalisée que le « second aspect de la vie matérielle » reste largement considéré comme une affaire de femmes.

Ce bilan de la littérature montre ensuite que, lorsqu'il est pris en compte en tant que tel dans l'analyse, le salariat est généralement assimilé à ce rapport d'exploitation entre capital et travail sur lequel il se fonde, ce qui conduit à considérer qu'il ne fait que redoubler les rapports sociaux qui divisent la société. Or, cette vision réductrice comporte trois grands types de risques qui ne sont pas toujours évités dans les sociologies que nous avons évoquées. Le regard sociologique risque, tout d'abord, de se trouver enrôlé à celui des représentants légitimes - ou en quête de légitimité - des salariés, au risque de réduire l'analyse à celle d'un rapport de forces dont il s'agirait de chercher les indices dans les mouvements sociaux et leurs avatars – les formes de résistance qui se manifestent en situation de travail⁸¹. Le deuxième risque est, à l'inverse, d'assimiler le salariat à un rapport de domination conduisant à ne voir en lui qu'un des multiples champs au sein desquels se reproduit la hiérarchie sociale, sans interroger l'articulation entre les transformations du travail et les logiques sociales qu'il contribue à renforcer ou contrarier. Un troisième risque est enfin d'occulter cette articulation entre logiques productives et logiques sociales, pour ne considérer le salariat que comme l'une des multiples scènes où se met en œuvre une activité humaine générique toujours vivace, et ceci sans interroger la spécificité du milieu de travail dans lequel elle se déploie.

Il convient par conséquent de décentrer le regard et d'ouvrir la perspective. Il s'agit pour nous d'explorer ce que le salariat fait à la société, à partir du type de mise au travail qu'il institue en soulignant les contradictions sociales qui en résultent. Nous nous appuierons tout d'abord sur la définition proposée par Pierre Rolle, selon laquelle le salariat est « un ensemble coordonné de mécanismes qui distinguent les travaux et les travailleurs, appariant les postes de travail et les personnes, et assurent la transmission des connaissances » (Rolle, 1971 : 208). Cette définition a le mérite de souligner la dimension mobilisatrice du travail, au sens de mobilisation

⁸¹ Ce qui constitue précisément le biais introduit par la tradition friedmanienne de sociologie du travail et que l'on retrouve dans les sociologies féministes qui s'en inspirent. Alexandra Bidet (2007) a bien souligné les angles morts de cette dimension « polémologique » lorsqu'elle prétend épuiser l'étude du travail salarié.

productive orchestrant la transformation de l'individu en travailleur dans un système productif basé sur la séparation du travail – entendu comme organisation et résultat de la production - de la personne du travailleur. L'étude des conditions dans lesquelles les travailleurs, effectifs ou en puissance, sont saisis par la dynamique salariale nous demande de sortir des « communautés de travail » et du privilège accordé à la situation de travail comme « tête à tête » avec la tâche et la machine (Rolle, 1971 : 201). Il s'agit de se tourner vers « l'ensemble des relations dans lesquelles le travail se constitue comme institution et comme discipline individuelle » (Rolle, 1988 : 40). C'est par cette prise de recul qu'il apparaît que, loin de fixer les travailleurs dans une tâche, le salariat constitue au contraire un dispositif marqué par la mobilité du travail et une véritable mise en mouvement de la société.

Commençons par préciser que le travail demandé dans le cadre salarial n'a rien d'une activité libre sans pour autant se réduire à une activité aliénée. Il est marqué par une ambivalence fondamentale qui demande, pour être soulignée, de revenir à la définition du travail de Marx – définition dont nous avons vu qu'elle avait fortement évolué au cours de son œuvre et qui est à l'origine de nombreux contresens. Marx échappe à l'« erreur objectiviste » que lui reproche Bourdieu (1996) précisément en ce qu'il ne considère pas le travail salarié comme le strict reflet d'un rapport d'exploitation. La définition du travail qu'il propose dans *Le Capital* a le mérite d'être claire : « Le travail est de prime abord un acte qui se passe entre l'homme et la nature. L'homme y joue lui-même vis-à-vis de la nature le rôle d'une puissance naturelle. Les forces dont son corps est doué, bras et jambes, tête et mains, il les met en mouvement afin de s'assimiler des matières en leur donnant une forme utile à sa vie. En même temps qu'il agit par ce mouvement, sur la nature extérieure et la modifie, il modifie sa propre nature, et développe les facultés qui y sommeillent » (Marx, 1867, section 3, Chap. 7).

A ce titre, comme l'a souligné François Vatin (2007 ; 2009), Marx ne considère nullement le travail comme une malédiction ou une désutilité⁸², ce qu'il est amené à préciser dans les *Grundrisse* (Marx, 1857). Sa position sur le travail s'est en outre affranchie de la conception hégélienne d'un travail comme « aliénation originelle » ou expression d'une « conscience malheureuse ». Le travail constitue pour lui une activité « attractive », source « d'auto-effectuation » de soi qui n'est pas pour autant réductible à un pur plaisir ou amusement comme le pensait Fourier « et ses visions de grisette ». Le travail étant une activité finalisée, il comporte intrinsèquement ce que François Vatin (2007) propose d'appeler une « contrainte technique ». Pour autant, on ne saurait la confondre avec la « contrainte salariale » qui relève, pour sa part, de « l'encadrement social du travail » et dont les formes historiques (esclavage, servage, salariat) contribuent, pour Marx, à rendre le travail « rebutant ».

Il y a donc chez Marx une « double vérité du travail », contrainte salariale et contrainte technique, mais celle-ci diffère radicalement de celle évoquée par Bourdieu : le travail salarié comporte un rapport « objectif » d'exploitation sans s'y réduire, et sa vérité subjective se présente moins comme un jeu aveuglant que comme une activité finalisée qui met à l'épreuve les dispositions davantage qu'elle ne les conforte. De fait, le salariat constitue une modalité de

⁸² « Adam Smith semble tout aussi peu avoir l'idée que surmonter des obstacles puisse être en soi une activité de liberté (...) être donc l'auto-effectuation, l'objectivation du sujet et, par la même, la liberté réelle dont l'action est précisément le travail » (Marx, 1857, cité par Vatin, 2010).

mobilisation du travail qu'il importe d'autant plus d'analyser de près qu'il travaille les habitus autant qu'il les utilise et il convient d'élucider plus avant de quelle manière s'opèrent les ajustements qu'il demande : les modalités de ces ajustements sont en effet susceptibles de varier selon le statut accordé aux travailleurs dans l'échange salarial – et pas seulement dans l'espace social, ce sur quoi nous reviendrons dans la troisième partie. Nous présenterons ici les grandes caractéristiques du salariat et des échanges qu'il suscite. Nous rappellerons tout d'abord les fondements du salariat, en l'occurrence le principe du travailleur libre, détaché de toute sujétion personnelle, sur lequel il repose. Mais ces principes de liberté du travail sont mis à mal à deux niveaux : tout d'abord dans l'entreprise, où prévaut un « renoncement libéral » en contrepartie de la protection du travailleur ; mais aussi en dehors de l'entreprise, où la liberté des salariés pose la question de l'organisation sociale de leur mobilisation.

Salariat et détachement de la sujétion personnelle

Tout d'abord, le salariat n'est pas un mode d'exploitation du travail comme les autres. Si l'on peut considérer, d'un point de vue évolutionniste, qu'il prend la suite des formes précapitalistes d'exploitation qu'étaient l'esclavage et le servage, il présente une particularité majeure : il se fonde sur la transformation du travail en marchandise échangeable sur un marché, ce qui lui permet de faire échapper le travail aux liens de servitude personnelle (Vatin, 2005 ; Pillon, Vatin, 2007 ; Vatin, 2013). Or, un tel constat ne va pas de soi et défend cette idée, comme l'a fait Marx, n'a rien de consensuel⁸³. Le fait est que considérer le travail comme une chose dissociée de la personne relève de la fiction – le travail n'est en aucun cas séparable de la personne du travailleur - sachant qu'en même temps, cette chose qui s'échange engage entièrement la vie et la santé de la personne au travail. L'échange salarial est donc problématique à plus d'un titre. Le marché du travail est tout d'abord dissymétrique. Comme l'avait souligné Adam Smith, sur ce marché, les besoins de l'ouvrier, aux prises avec sa subsistance, sont toujours plus pressants que ceux du maître. De plus, au-delà du rapport de forces, la nature même de la marchandise travail est problématique. Le travail peut-il, sinon cyniquement, être considéré comme un coût de production comme un autre⁸⁴ ? Cette question a une dimension morale en ce qu'elle ramène le travail humain à une chose. Elle a notamment été formulée par Buret, grand inspirateur de Marx, ainsi que par Polanyi par la suite : « le travail, c'est la vie et si la vie ne s'échange pas chaque jour contre des aliments, elle souffre et périt bientôt. Pour que la vie de l'homme soit une marchandise, il faut admettre l'esclavage⁸⁵ ».

La question est donc de savoir comment le travail peut à la fois être et ne pas être une marchandise. Pour Marx⁸⁶, ce qui se vend sur le marché n'est pas le travail, entendu comme

⁸³ François Vatin (2005 : 75) souligne que Marx était, sur ce point, considéré par Polanyi comme influencé par la pensée libérale de Ricardo dont il s'est en effet inspiré pour la définition de la valeur travail.

⁸⁴ Si, selon la théorie de la valeur « travail incorporé », le travail n'est qu'un simple facteur de production, son prix est soumis aux variations du marché du travail : c'est la position « cynique » de Ricardo, néanmoins reprise par Marx pour qui la valeur du travail varie effectivement. Or, comme il le montrera dans le *Capital*, c'est en réalité la valeur de la « force de travail » qui varie, et elle est, dans tous les cas, inférieure à la valeur produite par l'activité productive des travailleurs (le « travail-produit »). Sur ce débat, voir Vatin (2014).

⁸⁵ Buret, cité par Pillon et Vatin (2007 : 31).

⁸⁶ Ainsi qu'il le précisera dès 1865 dans *Salaires, prix et profit*.

action productive du travailleur, mais la « force de travail », qui correspond à la « promesse », « puissance » de travail achetée par l'entrepreneur capitaliste. En vendant sa force de travail, le travailleur perd tout droit sur le produit de son travail, il y a bel et bien aliénation. C'est ce que montre son analyse célèbre des conditions d'achat et vente de la force de travail, que nous ne résistons pas au plaisir de reproduire ici :

« La transformation de l'argent en capital exige donc que le possesseur d'argent trouve sur le marché le *travailleur libre*, et *libre* à un double point de vue. Premièrement le travailleur doit être une personne libre, disposant à son gré de sa force de travail comme de sa marchandise à lui; secondement, il doit n'avoir pas d'autre marchandise à vendre; être, pour ainsi dire, libre de tout, complètement dépourvu des choses nécessaires à la réalisation de sa puissance travailleuse ». C'est dans ces conditions, nous dit Marx, que « l'homme aux écus, qui n'est encore capitaliste qu'à l'état de chrysalide » peut passer marché avec le détenteur de force de travail. Les deux protagonistes de cette scène sont « échangistes au même titre », ils ne diffèrent qu'en ceci : l'un achète, l'autre vend et par cela même, tous deux sont des personnes juridiquement égales » et « ils passent contrat ensemble en qualité de personnes libres et possédant les mêmes droits ». Mais à la suite de cet échange, « nous voyons, à ce qu'il semble, s'opérer une certaine transformation dans la physionomie des personnages de notre drame. Notre ancien homme aux écus prend les devants et, en qualité de capitaliste, marche le premier; le possesseur de la force de travail le suit par-dérrière comme son travailleur à lui; celui-là le regard narquois, l'air important et affairé; celui-ci timide, hésitant, rétif, comme quelqu'un qui a porté sa propre peau au marché, et ne peut plus s'attendre qu'à une chose : à être tanné » (Marx, [1867], 1969 : 172-179).

Le possesseur de la force de travail est donc appelé à se faire exploiter dans le laboratoire secret de la production. Pour autant, pour Marx, le régime salarial est un progrès en ce qu'il n'est plus fondé sur des rapports de dépendance personnelle et il le formule très clairement. Pour lui, le « côté positif du salariat » est de « faire disparaître toute trace de relations patriarcales » puisque le « seul rapport entre ouvrier et employeur reste désormais le trafic, l'achat et la vente, l'argent ». L'ouvrier est, dans ces conditions, en mesure d'utiliser son argent « comme il veut, sans plus avoir affaire à des prestations en nature ni à subir un genre de vie prescrit par la corporation (féodale) » (Marx, [1849], 2009 : 55). Le salariat est à ce titre l'institution du « travail libre ». Il repose sur la liberté contractuelle, ce qui suppose que les travailleurs soient dégagés de toute tutelle. Il se démarque à ce titre de toutes les formes de travail forcé ainsi que de travail dépendant qui ont partout prévalu pour l'organisation de la production. Pour autant, il ne saurait les éliminer : il constitue une autre forme bornée d'assujettissement, qui n'empêche pas l'existence d'un « salariat bridé » (Moulier Boutang, 1998).

L'histoire montre, en l'occurrence, que le salariat n'est pas né du contrat ni des idéaux libéraux qui se sont imposés avec les Lumières : il existait bien avant son institutionnalisation progressive. Robert Castel (1995) a montré qu'il est moins né du contrat que de la tutelle dont il a représenté un moyen de se libérer. Son développement a, en réalité, longtemps été entravé : « en dépit d'extraordinaires transformations économiques et sociales intervenues depuis le Moyen Age, les relations de travail [au XVIII^e siècle] restent dominées par un modèle qui

contredit les exigences, pourtant déjà à l'œuvre, de la liberté » (Castel, 1995 : 128). De fait, jusqu'à la révolution industrielle, travail réglé et travail forcé représentaient les deux principales modalités de mise au travail. Le travail réglé s'exerçait dans les corporations⁸⁷, qui constituaient la fraction réhabilitée des *laboratores* au sein du tiers état et bénéficiaient de protections qui s'apparentaient à un véritable « droit du travail⁸⁸ ». Le travail forcé relevait, quant à lui, de la « police des pauvres », mis au travail dans le cadre d'un « code coercitif du travail » visant à réduire le vagabondage. Entre ces deux juridictions, le « travail libre » était celui des « paumés de la terre », frappé du sceau de l'indignité et relégué en périphérie des formes légitimes d'exercice du travail. Il était cependant largement répandu.

Robert Castel (1995 : 141-148) a recensé onze situations de « travail libre » en France à la fin de l'Ancien Régime : les compagnons à vie laissés pour compte du système corporatif ; les maîtres de corporation déchus ou ruinés appelés à travailler pour un marchand ; les ouvriers « chambrelans » ou « forains » condamnés à une semi-clandestinité ; les domestiques – qui représentaient 10% de la population urbaine ; les commis et garçons de services administratifs ; les « hommes de peine et de main », assimilés à la « lie du peuple » et la « canaille », qui se louaient généralement à la journée pour des besognes sans qualification ainsi que les lingères, blanchisseuses, couturières et chapelières ; les ouvriers agricoles et les saisonniers ; les « fermiers parcellaires » dans l'impossibilité de vivre de leur exploitation et autres artisans ruraux en situation de fragilité économique ; les « paysans-ouvriers » travaillant en appoint dans les industries implantées à la campagne (mines, forges, papeteries...) ; les travailleurs saisonniers qui s'exportent dans les villes ou les campagnes pour « manger hors la région » ; et enfin le prolétariat naissant dans les concentrations industrielles qui se développent dès le début du XVIII^e siècle.

Ce « semi-salariat préindustriel » composite était prépondérant dans les campagnes mais également dans les villes où il concernait environ la moitié de la population. En son sein, les salariés « purs », c'est-à-dire ceux qui vivaient exclusivement de la vente de leur force de travail, étaient minoritaires, mais leur nombre s'est rapidement accru à la veille de la Révolution française. Or, en dépit de son importance numérique, cette forme de travail « libre » a mis du temps à bénéficier d'une juridiction propre. Pour Robert Castel (1995 : 150) c'est parce qu'il est né de la tutelle, et notamment de la corvée, qu'il a fallu si longtemps pour que « l'indigne salariat » soit institutionnalisé. La corvée peut, en effet, être considérée comme le « prototype de la forme d'échange obligée à travers laquelle un travailleur manuel s'acquitte de sa tâche ». Elle se distingue du salariat en ce qu'elle « n'est pas rétribuée et marque une dépendance personnelle du type du type du servage et elle a succédé à l'esclavage » (*Ibid*). Or, avec le développement de l'économie monétaire, à partir du XII^e siècle, elle a été de plus en plus fréquemment rachetée : « de prestation obligatoire en travail », elle est devenue une « prestation obligatoire en argent ». Pour Castel, cette « conversion de la corvée est le rachat d'une

⁸⁷ Ce que l'on a appelé corporations à partir du XVII^e siècle correspond auparavant aux guildes ou aux jurandes.

⁸⁸ De fait, les règlementations corporatistes sont rigides mais protectrices : elles détiennent le quasi-monopole de l'exercice du métier et donnent accès à des formes de solidarité. En revanche, elles s'opposent farouchement à l'ouverture d'un libre marché du travail et des produits. C'est d'ailleurs cette fermeture qui alimente le vagabondage et condamne à la misère une force de travail dont le seul encadrement est la police des pauvres. Sur ce point, voir respectivement Sewell (1983) et Castel (1995).

soumission » : le tenancier s'acquitte du paiement d'une rente envers son seigneur et devient libre d'organiser son travail comme il l'entend. Mais si ses revenus ne sont pas suffisants pour s'acquitter de son dû, il peut libérer du temps qu'il met à disposition du seigneur ou d'un autre exploitant contre rétribution : pour Robert Castel (*Ibid* : 151), le salariat rural trouve son origine dans cette nécessité du corvéable de travailler pour le compte d'autrui afin de ne plus être le sujet d'un seul. Quant au salariat urbain, il trouve son origine dans le caractère corvéable du travail des compagnons au sein des corporations dont l'activité est également marquée par la tutelle féodale et inscrite dans des liens de dépendance personnelle envers le maître⁸⁹.

C'est pourquoi, malgré tout ce qui les oppose juridiquement et historiquement, le corvéable peut être considéré comme l'ancêtre du salarié⁹⁰. Comme le corvéable, le salarié est exploité. Le système du servage a d'ailleurs inspiré Marx dans son analyse de l'exploitation capitaliste (Vatin, 2014 : 72). De même que le serf partage sa journée en deux, entre le travail qu'il réalise pour lui et sa famille et le travail qu'il réalise pour le seigneur sur la terre de ce dernier, le salarié réalise, en plus du travail « socialement nécessaire » à sa propre reproduction, un surtravail pour le compte de l'entrepreneur capitaliste. Mais à la différence du salarié, le corvéable est enserré dans des relations sociales qui le fixent dans sa tâche et l'y assignent pour sa vie entière par le biais d'une « forte emprise sur sa personne » (Rolle, 1988 : 39). Il tire dès lors sa protection d'une relation de dépendance : le serf est protégé en échange de la corvée qu'il réalise ou de la part de la récolte qu'il concède au propriétaire de la terre, de même que le compagnon, le plus protégé des « quasi-salariés » de l'Ancien régime, relève d'une dépendance féodale (Castel, 1995). Le salarié, en revanche, est affranchi de tout lien de dépendance personnelle, ce qui n'a pu se produire que dans le cadre d'une profonde transformation politique marquant une rupture avec la société d'ordre de l'ancien régime⁹¹. Or à partir du moment où il devient « marchand de son travail », sa liberté est mise à mal dans l'organisation du travail dès lors que celle-ci lui est imposée.

⁸⁹ Il est ainsi interdit aux compagnons de travailler hors de l'échoppe, ou pour un autre employeur. Dans l'âge d'or de l'artisanat urbain, il était également interdit au compagnon de se marier sans l'autorisation de son maître chez qui il est logé. Source : Castel (1995 : 153).

⁹⁰ « Juridiquement, la corvée et le salariat s'opposent et historiquement, le salariat a progressivement chassé la corvée. Mais existentiellement, si je puis dire, quant au type de travail qu'il effectue et aux conditions sous lesquelles il l'effectue, qu'est-ce qui distingue un salarié "libre" d'un corvéable dans une relation de soumission personnelle à un maître ? Rien, si ce n'est que dans le premier cas, il doit une rétribution, un salaire » (Castel, 1995 : 152).

⁹¹ Deux textes de loi issus de la Révolution française, le décret d'Allarde (mars 1791) et la loi Le Chapelier (juin 1791), ont conduit respectivement à l'abolition des corporations et à l'interdiction de toute coalition ouvrière sous peine d'amende. C'est avec d'abord le décret d'Allarde (mars 1791) que les révolutionnaires se sont attaqués aux corporations : instauration d'un nouvel impôt (la patente) pour tous les entrepreneurs et réclamation de la suppression des jurandes et maîtrises. Or, en mai 1791, les compagnons charpentiers adressent une pétition à l'assemblée nationale pour obtenir une réglementation de leur métier, qui sera à l'origine de la loi Le Chapelier. L'enjeu est d'interdire aux ouvriers et compagnons de s'entendre pour faire pression sur les maîtres et entrepreneurs, dans le sillage d'une tradition libérale qui affirme la primauté de l'individu sur le collectif. La République ne reconnaît que des individus isolés qui ne sauraient être représentés par de quelconques collectifs (clubs, associations, etc.). Ce n'est seulement en 1864 soit près d'un siècle plus tard que sera mis fin au délit de coalition et en 1884 avec la loi Waldeck-Rousseau que les syndicats seront autorisés. Source : Pillon et Vatin ([2003], 2007 : 77-78) et Sewell (1984 : 126-127).

La base juridique du salariat : subordination contre protection

Qu'est-ce que vendre son travail ? Lorsque le travail ne se traduit pas par un ouvrage à échanger sur un marché, sa vente comme marchandise ne va pas de soi. Le salariat est bel et bien lié au développement de la manufacture et surtout de l'usine, mais son développement a été complexe et gradué⁹². Au XIX^e siècle, la notion même de salaire garde l'empreinte de celui qui a renoncé à sa liberté : le salaire est le revenu de celui qui est à la solde d'autrui⁹³, la forme même de rétribution de son travail comporte une valeur négative en ce qu'elle trahit un état de dépendance. De plus, avec le développement des concentrations industrielles, l'organisation du travail risquait de devenir le théâtre d'une nouvelle « féodalité industrielle » (Vatin, 2014 : 79). Le salariat pose en effet, d'un point de vue juridique, la question de la compatibilité des logiques marchandes et organisationnelles. La division manufacturière du travail rend les travailleurs dépendants entre eux et de la grande entreprise. Il s'agissait par conséquent de trouver une formule juridique permettant de garantir la « liberté du travail » tout en admettant que le travailleur doive abdiquer sa liberté à l'intérieur de l'organisation. Comment cela était-il possible sans retour à la servitude ? C'est sur la base d'une conceptualisation juridique fondée sur le principe d'une « subordination partielle », relative et impersonnelle, marquée par « l'accord momentané et libre de deux volontés⁹⁴ » en rupture avec les formes de sujétion qui prévalaient sous l'ancien régime que le droit du travail moderne a vu le jour.

Tout au long du XIX^e siècle, des solutions ont été recherchées du côté du travail à la tâche ou du salaire aux pièces pour maintenir un rapport de type marchand au sein de l'organisation industrielle. Les travaux de Bernard Mottez (1966) ont ainsi mis en évidence qu'avant et parallèlement à la mobilisation de prolétaires, les entrepreneurs ont fait appel à des tâcherons, sous-entrepreneurs chargés de recruter et de payer la main d'œuvre pour la réalisation d'une tâche déterminée, le tâcheron demeurant essentiellement un commerçant. Sinon, c'est avec le « louage de services » que le Code civil autorisait le travailleur à se louer comme un bien à un propriétaire pour une durée donnée⁹⁵ : il était alors rétribué sous forme de salaire comme s'il s'agissait d'un loyer. La relation de travail s'apparentait à un contrat comme un autre, le travail était considéré comme une « chose » pouvant être louée.

Mais le modèle du louage d'ouvrage ou de services a montré ses limites, notamment face aux accidents du travail qui sont progressivement devenus un problème juridique. De fait, non seulement ils ont considérablement augmenté, notamment dans la deuxième moitié du XIX^e siècle, mais l'idée même d'un droit de l'ouvrier face à son patron n'allait pas de soi⁹⁶. Or, en

⁹² Nous nous appuyons pour cette partie sur Pillon et Vatin ([2003], 2007), Pillon et Vatin (2007), Mottez (1966)

⁹³ François Vatin (2014 : 79) rappelle qu'étymologiquement, le salaire désigne la ration de sel du soldat et plus généralement le revenu des hommes à gages.

⁹⁴ Pour reprendre l'expression de Tocqueville (1839), cité par Vatin (2014 : 81). François Vatin précise que Tocqueville a inspiré l'économiste libéral Jean-Gustave Courcelle-Seneuil, qui fût parmi les premiers à proposer, en 1858, « une conceptualisation originale du salariat » fondée sur la notion de contrat de prestation de travail.

⁹⁵ Il convient ici de distinguer le louage de services du louage d'ouvrage qui correspond au travail à la tâche. Voir sur ce point Supiot (1994 : 45) et Pillon et Vatin (2003, 2007 : 79).

⁹⁶ « Jadis (temps des corporations) l'ouvrier blessé, s'il était blessé temporairement, était soigné chez le patron qui le logeait et il reprenait sa place à l'atelier quand il était rétabli. Ses blessures étaient-elles graves ? Il recevait les secours de la confrérie de métier. (...) Les procès de responsabilité contre les patrons n'étaient pas dans les mœurs. Ils semblent nés avec notre siècle (XIX^e). L'ouvrier commence à vivre séparé de son patron, les institutions

l'absence de dispositions juridiques spécifiques, deux solutions successives ont été appliquées (Ewald, 1981). Au cours d'une première période, la jurisprudence refusait de voir l'accident du travail comme un problème et lui appliquait la théorie du « risque contractuel » : le contrat est autosuffisant et autorégulateur. L'action en responsabilité intentée par un ouvrier contre son patron était par conséquent irrecevable : le risque était considéré comme faisant partie de la prestation réalisée, les dangers encourus étaient censés être compensés par le revenu qui en était tiré. Mais à partir de 1841, année de la première loi française sur le travail des enfants⁹⁷, la jurisprudence adopte la thèse inverse : la loi régule désormais les contrats, ce qui signifie que les articles du code civil peuvent être appliqués⁹⁸. Ils fondent la responsabilité du patron sur la notion de « faute délictuelle », dont l'accidenté doit apporter la preuve. Cette théorie de la faute engageait la responsabilité personnelle de l'employeur tout en laissant sans réparation les accidents ne relevant pas de sa responsabilité directe⁹⁹. De plus, la charge de la preuve revenant au travailleur en demande d'indemnité, ce dernier était facilement débouté de son action lorsqu'il ne parvenait pas à établir la faute de son employeur preuves à l'appui – ce qui était le plus fréquent. C'est avec la loi de 1898 que l'accident ne sera plus fondé sur la notion de faute mais sur celle de « risque professionnel », c'est-à-dire sur l'idée d'une responsabilité sans faute de l'employeur (responsabilité forfaitaire).

Cette loi introduit une rupture avec les grands principes du droit civil et sera à l'origine de la notion moderne de contrat de travail et du droit du travail. Elle a permis l'émergence d'un nouveau modèle juridique d'encadrement des relations de travail, ceci pour deux raisons : d'une part, l'instauration de la responsabilité juridique du chef d'entreprise pour les accidents du travail a conduit le juriste à reconnaître l'inégalité des sujets. A l'ancienne notion de louage de service est substituée la notion de « contrat de travail », qui sera introduite dans le droit français en 1901 et présuppose une relation de dépendance entre salariés et employeurs. La jurisprudence a, par la suite, été amenée à fonder plus précisément le contrat de travail sur le principe d'une subordination « technique et juridique¹⁰⁰ ». La mise en évidence de ce lien de subordination salariale apparaît dans le code du travail de 1910, publié séparément du Code civil¹⁰¹. D'autre part, ce n'est plus la responsabilité personnelle de l'employeur qui est engagée

charitables qui l'aidaient ont presque disparu » (Source : Hubert-Valleroux, 1895, cité in Salais et *alii*, 1986, p. 68-69).

⁹⁷ Cette loi interdit le travail des enfants de moins de 8 ans et limite la durée journalière du travail.

⁹⁸ Le code civil consacrant seulement deux articles au travail, l'un affirmant la liberté inaliénable de l'individu (ce qui veut dire qu'on ne peut engager ses services que sur une durée déterminée) ; l'autre reconnaissant l'inégalité des sujets en accordant plus de valeur à la parole de l'employeur pour toute discussion sur le salaire, ce qui entre en contradiction avec le principe de liberté des contractants. Ce dernier article avait cependant été aboli en 1868, soit quatre ans après la loi Ollivier qui met fin au délit de coalition. Source : Ewald (1981).

⁹⁹ De fait, l'accident du travail a un caractère ambivalent. Fruit d'une activité humaine, il peut se produire sans que la cause ne soit connue, la responsabilité de l'employeur peut être indirecte et la victime peut elle-même en être à l'origine. Sur ce point, voir Ewald (1981).

¹⁰⁰ Source : Pillon et Vatin, [2003], 2009 : 86.

¹⁰¹ La reconnaissance juridique de la soumission du salarié à l'ordre patronal dans le droit du travail a donné matière à deux lectures : la première est celle de Polanyi (1944), qui voit dans l'avènement du droit du travail la mise en place d'un régime de protection des travailleurs face aux effets déléteres du travail-marchandise, lecture que l'on retrouve également chez Robert Castel (1995) ; la seconde est celle du « renoncement libéral » (Pillon et Vatin, 2007 ; Vatin, 2014 : 83-86), qui va conduire les libéraux du XIX^{ème} siècle à intégrer la notion de salariat et d'organisation du travail, la concentration des travailleurs dans l'espace de l'entreprise le rendant juridiquement possible en fixant géographiquement les contours d'une subordination qui permet également la protection des

mais celle du chef d'entreprise : autrement dit, la reconnaissance juridique de l'entreprise commence à s'établir. La relation de travail se fonde sur la relation à une organisation collective et non plus à une personne. C'est ainsi qu'avec le salariat, comme l'avait souligné Marx ([1849], 2009 : 23), « l'ouvrier n'appartient pas à tel ou tel employeur, mais à la classe capitaliste ». De plus, il devient lui-même un travailleur collectif¹⁰². Il est mobilisé dans le cadre d'une relation contractuelle qui intègre toujours plus de dispositions indépendantes de la volonté des contractants et se traduisant par un ensemble de droits collectifs dont l'Etat se porte garant. De fait, la dépersonnalisation de la relation de travail renforcée par cette médiation de l'Etat ne va faire que s'accroître au long du XX^e siècle, non seulement pour réguler les conditions de réalisation de l'activité productive dans l'entreprise mais également en dehors.

Salariat, mobilités et mobilisations

La liberté du travail pose une autre série de questions, concernant cette fois la disponibilité de la main d'œuvre. Le salariat comme institution du travail libre suppose que le salarié soit mobilisable ou démobilisable en fonction des besoins de l'activité économique. Il est à ce titre le lieu d'une contradiction intrinsèque en ce qu'il constitue un compromis instable entre flexibilité et stabilité de la main d'œuvre (Rolle, 1997). Au XIX^e siècle, alors que le mouvement ouvrier a longtemps revendiqué la liberté du travail contre l'assujettissement, le patronat se plaignait au contraire de l'instabilité de la main d'œuvre. Au-delà de l'épisode du livret ouvrier¹⁰³ destiné au contrôle des mobilités, la mise en œuvre de politiques paternalistes¹⁰⁴, l'autorisation de mise en œuvre de solidarités de métiers avec la reconnaissance des organisations ouvrières en 1884 ou encore les politiques de « fermeture » des marchés du travail (Paradeise, 1988) sont directement le produit de cette contradiction intrinsèque du salariat. L'enjeu était à la fois de mobiliser une « main d'œuvre exogène » (Gaudemar, 1979), issue de l'exode rural et peu préparée à l'emploi tel qu'il se pratique au sein de l'espace productif en même temps que de stabiliser cette main d'œuvre en prenant en charge sa vie hors travail, par exemple en finançant des caisses de prévoyance pour la vieillesse, la maladie ou les accidents¹⁰⁵, dispositifs qui sont à l'origine du « salaire indirect ».

Le développement du salariat est ainsi marqué par la nécessité de dépasser la logique marchande individuelle pour socialiser la relation entre le travail et le capital. La stabilisation de la main d'œuvre a progressivement pris la forme d'un dispositif de protection sociale nationalisé dont

travailleurs. Ainsi que le résume François Vatin (*Ibid* : 86) : « Ce "renoncement" libéral a ainsi deux faces : reconnaissance, contre la conception marchande de la relation de travail, du principe de subordination et reconnaissance de droits collectifs aux salariés ».

¹⁰² La loi de 1898 légalise le processus amorcé avec la reconnaissance de la liberté syndicale en 1884, qui reconnaît la possibilité d'un collectif de travailleurs.

¹⁰³ Le livret ouvrier était une mesure de l'Ancien régime, il avait été aboli en 1791 mais restauré en 1803 et sera finalement supprimé en 1890. Source : de Gaudemar (1979 : 113-119) ; Pillon et Vatin ([2003], 2007 : 80).

¹⁰⁴ Sur le paternalisme, voir Lamanthe (2011). Pour la différence entre patronage et paternalisme, voir Noiriel (1988).

¹⁰⁵ L'enjeu a été avant tout de lutter contre la misère ouvrière à l'aide de mesures d'assistance adoptées sous l'effet du mouvement hygiéniste. En revanche, les revendications ouvrières qui portaient sur une véritable protection sociale les protégeant du risque de perte d'emploi n'ont été satisfaites qu'en 1958. Sur ce point, voir Hatzfeld (1971).

l'Etat se porte garant, notamment en incitant à la négociation collective entre représentants de salariés et d'employeurs sur la base des lois de 1919 et de 1936. La responsabilité des employeurs à l'égard de leurs salariés n'a cessé de s'étendre tout au long du XX^e siècle à l'initiative du législateur : cotisations obligatoires aux caisses de retraite, d'assurance maladie, de chômage, obligation de versement d'indemnités en cas de rupture du contrat, contribution à la formation professionnelle, etc. Le « compromis fordiste » qui en a résulté, considéré comme emblématique du salariat protégé qui s'est mis en place dans l'après-seconde guerre mondiale, se fondait sur une sécurisation de la relation d'emploi, aujourd'hui mise à mal par les entreprises qui revendiquent de démobiler à leur guise au nom de la flexibilité. Le retour en force de logiques marchandes (Castel, 2009) par le biais du développement de formes de parasubordination ou la montée en puissance de formes de travail indépendant montre que la subordination disparaît moins qu'elle ne change de visage d'un point de vue juridique (Supiot, 2000). On peut considérer à ce titre qu'elle ne fait que se perpétuer dans le cadre d'une subordination fonctionnelle à l'ordre productif toujours plus dépersonnalisée (Simmel, 1977, 1999).

Une telle évolution du salariat permet de comprendre pourquoi la thématique de l'emploi et de la sécurité des conditions de vie des travailleurs est devenue centrale dans les analyses qui en sont proposées. Elle permet également de comprendre pourquoi émerge la revendication d'une sociologie du travail qui revienne à l'activité productive, laissée aux marges de l'analyse alors qu'elle devrait en occuper le centre. Le salariat est en effet fondamentalement caractérisé par son dualisme, non seulement en ce qu'il repose sur une logique de marché en même temps qu'il requiert de la subordination, mais également et plus largement « en ce qu'il est plus qu'un type de rémunération adapté aux exigences de l'atelier capitaliste » : pour Naville (1962a : 111), le salariat est un objet qui intéresse la sociologie en ce qu'il « représente une forme de rétribution du travail qui pèse sur l'existence entière des individus qui en vivent et dont les incidences atteignent des domaines excédant de loin celui du travail ». Le salaire est ainsi fondamentalement double : il représente une « forme objective du jugement social sur la valeur du travail inséparable d'un contrat, sachant que d'un autre côté, ce contrat s'étend bien au-delà de son objet immédiat, à savoir l'opération de travail demandée au salarié » (*Ibid* : 118).

Naville invite résolument à réfléchir à ce que le salariat fait à la société, qu'elle soit occidentale ou soviétisée, et ceci sans se limiter aux protections qu'il procure et aux risques auxquels il expose : « Le salariat se présente comme un comportement social de revenu, comme un mode de participation aux échanges de biens et de services produits, fort variable selon les besoins, les lieux, les moments, les coutumes ou les lois. Susceptibles de mesure (...), les salaires deviennent des valeurs objectives autour desquelles gravitent toutes les formes d'existence des populations industrielles modernes » (*Ibid* : 111). Le salariat est, en effet, la « forme dominante de rétribution du travail des personnes qui n'ont pas la propriété des moyens de production », et la « structure salariale impose ses critères à toute la vie sociale, même lorsqu'ils ne jouent qu'indirectement dans certains milieux » (*Ibid* : 112). Un tel mouvement d'extension du salariat tient au fait qu'il « s'applique à n'importe quelles tâches pourvu qu'elles puissent être mesurées par un laps de temps commun aux divers groupes de salariés ». Sa généralisation dans l'ensemble des secteurs de l'économie lui permet d'exercer une influence sans pareil sur « la

détermination des autres formes de revenus » (*Ibid* : 112) - ainsi qu'en témoigne, sans exclusive, l'entrée des cadres dans le salariat (Boltanski, 1982). Mais le salaire fait aussi l'objet d'interventions étatiques et de négociations collectives qui font qu'il « relève d'éléments personnels et sociaux » et « de hiérarchie » qui tiennent « autant à la forme de l'emploi qu'au contenu du travail proprement dit ».

De fait, le salaire, « pour le salarié, est davantage qu'un contrat personnel relatif à la fourniture d'un service de travail déterminé ». Il peut également être considéré comme la forme d'une participation proportionnelle au produit social ou au revenu national impliquant la couverture de besoins s'étendant à tous les aspects essentiels de l'existence. Le « développement d'un salaire social tend à dissocier la nature du travail et la valeur du gain assuré » (p. 116) et cette dissociation a, selon Naville, des « effets plus sensibles que la modification purement technique du travail ». Pour lui, « si l'ouvrier se déprofessionnalise¹⁰⁶, la cause réside moins dans le caractère de plus en plus indirect de son travail (substitution de tâches de surveillance-contrôle aux tâches d'exécution directe due à l'automatisation croissante de l'outillage) que dans la séparation de plus en plus perceptible entre le travail particulier fourni et la valeur globale du revenu salarial consenti » (p. 116). Cette dimension sociale du salaire dépend non seulement d'un rapport de forces entre employeurs et salariés, mais elle dépend également de la capacité des différents groupes sociaux à pouvoir faire entendre leur voix pour le défendre. A ce titre, le salaire « varie selon les groupes sociaux et leurs genres de vie » (*Ibid*). Il est l'expression d'un rapport social qui n'oppose pas seulement les détenteurs de capitaux à ceux qui vendent leur force de travail pour vivre, mais également les groupes sociaux entre eux.

De fait, « le salariat n'est pas un régime homogène », il n'existe pas de « classe salariée » mais une poussière de groupes salariés hétérogènes. Il est remarquable de constater ici que Naville, bien avant les travaux de Bourdieu sur la distinction et ceux de Castel sur le salariat, soulignait dès le début des années 1960 cette propriété qu'a le salariat de « transformer les antagonismes globaux entre luttes de classement disséminées » (Aglietta et Bender, 1984). Parce que les groupes sociaux peuvent se comparer en se différenciant au nom de la valeur de leur contribution productive, le salariat instaure un *continuum* qui ne produit pas d'unité. Il secrète ce mécanisme fondé sur « une dialectique subtile du même et de l'autre, de la proximité et de la distance, de la fascination et du rejet » (Castel, 1995 : 367), les pratiques de consommation jouant ici un rôle de marqueur social particulièrement puissant. La société salariale fonctionne ainsi selon un « principe d'abstraction » : « tout circule et tout se compare », les groupes sociaux découpés par les normes sont rendus abstraits par des nomenclatures, établies au service d'une logique de classements en perpétuelle transformation. C'est ce qui différencie la société salariale de la société de castes : elle produit des stratifications mobiles car définies selon leur fonctionnalité. Le salariat est un mode de rétribution du travail en même temps que « la condition à partir de laquelle les individus sont distribués dans l'espace social » (Castel, *op cité*, p. 372), ce qui permet de comprendre que derrière toute situation d'emploi, se dissimule un jugement social¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Nous reviendrons sur ce point dans le chapitre suivant.

¹⁰⁷ Castel rejoint ici l'analyse de Maruani et Reynaud (1993)

On ne saurait déduire de cette analyse que le salariat permet aux différents groupes sociaux de se reproduire à l'identique dans la condition salariée. Le salariat est « la régulation du rapport entre deux mouvements, l'ordre de la production et l'ordre social » (Rolle, 1996 : 63) et l'ordre social ne sort pas totalement indemne de cette régulation. La dualité du salaire crée en effet des tensions très concrètes, jusqu'au niveau individuel. Ainsi que le souligne Naville (1962a : 124), le salarié se trouve placé devant un double enjeu : le travail offre l'opportunité de valoriser des « capacités individuelles » en même temps qu'il est susceptible de procurer un statut au sein duquel « le salaire est stable et déconnecté du travail immédiat ». Autrement dit, il s'agit pour le salarié de « tirer le maximum de prix de ce qu'il sait faire en même temps que d'atteindre une position où ses droits de consommateurs seraient garantis indépendamment de ce qu'il fait » (*Ibid*).

Cette tension entre valorisation individuelle des performances et garanties collectives est au cœur des politiques managériales contemporaines. Or, elle ne conduit pas seulement à renforcer la compétition entre les salariés, comme il est souvent prétendu, mais crée plutôt de la contradiction. La commensurabilité des tâches contribue potentiellement à légitimer le principe du « travail égal, salaire égal » et ouvre des espaces revendicatifs. L'observation des « fluctuations » des salaires à l'intérieur de mêmes catégories d'emploi conduit d'ailleurs Naville à souligner la valeur différentielle attribuée au travail selon les groupes sociaux : « la distribution des groupes sociaux au sein des différentes échelles de salaire peut s'opérer au détriment de certains d'entre eux », notamment quand ils ne sont pas « également distribués parmi les différents types d'emploi » (*Ibid* : 125-126), ce qui prend la forme, au sein de mêmes catégories d'emploi, de différences de salaires entre les sexes, les âges mais également la « race ». Non seulement cette analyse n'a rien perdu de son actualité, mais elle est indispensable pour rendre intelligible tout un pan de la dynamique sociale contemporaine. De fait, parce qu'il est le lieu où s'opèrent des valorisations différentielles des contributions productives, le salariat contribue à l'émergence de « subjectivités conflictuelles¹⁰⁸ » en mesure de contester l'ordre social ou sexué qui dénie au travail sa valeur productive ou à l'inverse – l'excessive valorisation de prestations en fonction du rang social plus que des compétences.

Nos travaux nous ont précisément amenée à explorer la manière dont cette tension entre valorisation des contributions productives et préservation des hiérarchies sociales se manifeste dans les politiques de gestion des compétences. Nous en avons tiré deux types de « résultats » : d'une part, à travers l'étude des politiques de la compétence qui se sont mises en place à partir des années 1980 en France et plus généralement dans les pays occidentaux, nous avons été amenée à souligner les nouvelles formes prises par la séparation du travail et du travailleur ainsi que l'émergence de ce que l'on peut appeler, avec le recul, une « police des qualités ». Celle-ci affecte non seulement les pratiques managériales au sein des entreprises mais plus largement la gestion de l'emploi et se prolonge dans le système éducatif où elle a débuté précocement : à ce titre, le salariat contribue à la mise en cage des compétences par ailleurs appelées à se libérer. D'autre part, par les formes de commensurabilité qu'il institue pour la détermination de la

¹⁰⁸ Selon la formule de Patrick Cingolani (2009).

valeur des travaux, le salariat ouvre des brèches dans la valorisation des contributions productives et crée les conditions de revendications égalitaristes¹⁰⁹. Il ouvre notamment la voie à la mise en question des hiérarchies sociales et sexuées qui entravent la valorisation équitable de l'engagement au travail sous couvert de discrimination. Le salariat est ainsi traversé par une double tendance, de renforcement et de fragilisation des hiérarchies sociales. Il contribue à faire des sociétés contemporaines non seulement le théâtre de puissants mécanismes de reproduction sociale mais également le bouillon de culture et d'expérimentation de pratiques métissées qui, parce qu'elles produisent de l'altérité dans le familial, sont également à l'origine de formes de repli des plus réactionnaires.

¹⁰⁹ Les travaux de Laura Lee Downs (2002) le montrent particulièrement bien pour ce qui concerne les femmes (voir également sur ce point Vatin, 2003), nous y reviendrons dans la dernière partie de ce travail, en particulier dans le chapitre 8.

Chapitre 5 : L'appel aux compétences

L'accélération des transformations productives est généralement considérée comme le prétexte d'un asservissement toujours plus étroit du travailleur au sein de son emploi. Il est ainsi largement admis que les nouvelles formes de mobilisation des travailleurs passeraient par l'enrôlement des subjectivités et des demandes d'adhésion et d'engagement sans limite aux effets délétères, ainsi qu'en atteste la montée en puissance de la thématique de la souffrance au travail. Il est indéniable que la pression du chômage, la contraction des marchés internes repliés sur les tranches d'âge intermédiaires, ainsi que la montée de la précarité des conditions d'emploi pour des catégories toujours plus étendues ont contribué à durcir l'exercice du travail en verrouillant les portes de sortie et les perspectives de mobilité. Les politiques de flexibilité quantitative et qualitative font peser sur eux une menace toujours plus prégnante d'expropriation non seulement de leur travail mais également de leur emploi. La demande de sécurité est ainsi inversement proportionnelle à la menace de perte d'emploi dans un contexte où les perspectives d'en retrouver ne sont pas assurées. De la même façon, la demande managériale de participation et de mobilisation sans limite adressée aux salariés est inversement proportionnelle à la facilité avec laquelle les employeurs revendiquent de pouvoir se séparer de leur personnel.

Ce paradoxe gagne à être pris au sérieux. Les exigences managériales et les revendications de stabilité des salariés ne sont que la partie visible d'un monde du travail traversé de contradictions. La première d'entre elle est que l'écart se creuse toujours plus entre les modes de production des biens et des services et le travail humain qui y contribue. Cette propension de la production à se réaliser indépendamment d'opérateurs humains n'a rien d'un scénario de science-fiction, elle se constate quotidiennement par la transformation de nos modes de consommation : la mise à disposition des marchandises tend à s'effectuer dans un temps continu, des prestations peuvent être délivrées indépendamment du temps d'ouverture de guichets ou de commerces. On peut certes interpréter ce phénomène comme une « mise au travail » du consommateur (Dujarier, 2008 ; Tiffon, 2013) posant la question des frontières de l'activité de travail ainsi que celles de la contribution du client à la production de la valeur. Mais on peut également y voir une manifestation de la dissociation toujours plus importante entre la production de la vie matérielle et le travail humain. Dans cette perspective, la fixation des travailleurs dans le travail perd son caractère d'évidence et change de physionomie, au point de paraître artificielle. A partir du moment où la production des biens et des services peut s'effectuer à distance – tant spatiale que temporelle - de travailleurs patentés, le travail humain n'est-il pas appelé à s'affranchir de ses carcans ?

Il importe de prendre au sérieux cette transformation des organisations productives qui porte en elle des éléments de libération du travail humain en dépit de ses effets délétères sur l'emploi à court-terme. Pour en saisir les formes et la portée, il faut nous défaire de l'idée selon laquelle le développement technique s'apparenterait à des formes d'industrialisation toujours plus taylorisées, enchaînant le travailleur à des machines absorbant leurs savoir-faire. En réalité, l'ennemi se situe moins du côté des machines que des détenteurs de capitaux, ces derniers étant

davantage préoccupés de production de plus-value que de production matérielle. Reste que les machines et les dispositifs technologiques prennent en charge une part toujours croissante de la production en *élargissant* la main d'œuvre, au double sens du terme : élargissement de l'espace physique au sein duquel la production est prise en charge en même temps que libération des travailleurs de l'étroitesse des tâches dans lesquelles la division du travail les avait jusqu'ici confinés.

Mais force est de constater que ces « éléments de libération du travail nés du progrès technique sont constamment niés, transformés en leur contraire, c'est-à-dire en un asservissement toujours plus important de l'homme à son métier » (Naville, 1945, 1972 : 34). Nous examinerons donc ici, dans un second temps, la contribution des « usages sociaux de la compétence » à cet asservissement à un métier qui, comme nous le verrons, n'en a plus que le nom. Nous montrerons, à partir de nos travaux, comment les pratiques de gestion des compétences dans les entreprises sont traversées par une contradiction intenable entre mise en œuvre de politiques intégratives et de flexibilité externe. Cette contradiction entre fixation et mobilité du travail humain se trouve en réalité prise en charge à un autre niveau, sous la forme d'une « police des compétences » qui excède très largement les frontières de l'entreprise, puisqu'elle concerne le système éducatif autant que les politiques d'emploi et de formation. La dynamique salariale conduit ainsi à dessaisir l'entreprise de la gestion des compétences, faisant de la transformation de l'individu en travailleur une affaire de société.

Principe d'automatisation et travail humain : la promesse d'une libération ?

Si le salariat peut concerner tout type de production, il s'est développé dans le cadre d'une transformation des modes de production caractérisée par la séparation des opérations de travail de la personne des travailleurs. Une telle transformation des organisations met à mal les représentations d'un travail dominé par le mode artisanal. Naville a particulièrement bien saisi la difficulté à laquelle nous sommes confrontés pour penser le travail résultant de cette séparation : « la permanence ou la stagnation des techniques de production pendant des millénaires a imposé à notre esprit, à notre héritage de jugements, des appréciations de leur valeur presque absolue dont nous ne sommes nullement débarrassés et dont certains admirateurs des vieilles techniques déplorent la disparition. Nous parlons du "geste auguste du semeur" comme d'une technique éternelle parce que l'humanité l'a toujours connue. Toutes les activités traditionnelles élémentaires comme celles du moissonneur, du potier, du maçon, du vannier, du payeur, aussi ancienne que la civilisation, ont acquis peu à peu un lustre que nous refusons à des techniques récentes beaucoup plus complexes, qui relèvent des sciences physiques et chimiques, et pour cela même sujettes à révision permanente. La qualité, qui paraissait inscrite dans le geste et le matériau simples de vieux métiers, dans le corps et l'esprit de l'artisan et de la nature, se réfugie maintenant dans l'immense et instable réseau de minuties techniques dont l'opérateur qualifié n'est plus qu'une résultante abstraite » (Naville, 1956 : 132-133).

Penser le travail à travers les « gestes augustes » et éternels des travailleurs au contact direct avec la matière conduit à occulter les multiples médiations techniques et sociales qui interviennent pour faire du travail humain une activité avant tout caractérisée par sa mobilité et

sa plasticité, ceci au sein d'une organisation de la production qui échappe toujours plus aux producteurs¹¹⁰. Le développement du capitalisme et les révolutions industrielles ont entraîné la séparation du capital et du travail conduisant à une rupture radicale avec le procès de fabrication artisanal¹¹¹, le salarié ne possédant ni les moyens de travail, ni le produit de son travail. Le nouvel « ordre productif » qui en résulte est, de plus, caractérisé par l'extériorité de la production, qui échappe aux gestes augustes des travailleurs, mais également par une rationalisation incessante des procédures de production et par l'instabilité qui en découle. Si ce mouvement a pris la forme du taylorisme, il ne s'y réduit pas. Au contraire, l'automatisation en rend compte d'une manière beaucoup plus convaincante.

Précisons d'emblée que l'automatisation¹¹² diffère profondément de l'idée d'automates. L'automatisme ne se traduit pas par la recherche de l'imitation du comportement apparent de l'animal ou de l'homme. L'enjeu est moins d'imiter le geste de l'artisan que de trouver des voies nouvelles pour obtenir ce geste : l'automatisation relève en réalité d'un processus de chimisation des procédés (Naville, 1963), qui renouvelle profondément le processus de production. L'automation se caractérise en effet par la recherche de « fluidité productive » (Vatin, 1987) en ce sens qu'elle a pour enjeu l'organisation de la « continuité » de la production. Cette forme de production constitue une rupture avec la conception « additive » de production taylorienne, elle se fonde sur une conception systémique de l'organisation et non sur une logique de spécialisation fonctionnelle¹¹³. De plus, la fluidité est permise par l'infrastructure mécanique et le travail humain n'est plus mobilisé selon le rythme de la machine. Le principe de la chimisation suppose une réaction des matières entre elles, sans intervention humaine. L'enjeu est plus globalement de supprimer les coupures et interruptions susceptibles d'intervenir au cours du déroulement de la fabrication des produits¹¹⁴ ou des prestations. Dans ces conditions, « le boulonneur des Temps modernes de Chaplin » risque de devenir « un surveillant en proie aux hallucinations... » (Naville, 1963 : 72).

¹¹⁰ Nous nous appuyons ici sur les analyses de Naville (1963), Vatin (1987) et Pillon et Vatin ([2003], 2007 : 215-227).

¹¹¹ On ne saurait déduire de cette formulation que l'immobilisme prévalait avant les révolutions industrielles. Les travaux de Mumford (1950) montrent au contraire que l'Europe du Moyen-âge a créé, entre le XI et le XIII^{ème} siècle, les conditions sur lesquelles s'est appuyée la révolution industrielle du XVIII^{ème} siècle pour prendre son essor : croissance de la productivité agricole ; multiplication des formes d'énergie : énergie animale libérée par la révolution agricole, énergie minérale (charbon de bois) utilisée pour fabriquer les premiers aciers (fonte, etc.), développement de l'énergie hydraulique et éolienne; enfin, développement de technologies mécaniques pour l'exploitation énergétique (comme les moulins) mais aussi cette technologie clé de l'âge industriel : l'horloge. Il importe également de souligner que l'Europe n'a pas eu le monopole de ces mutations. Pour une présentation synthétique de ces révolutions industrielles et des « phases sociotechniques » qui ont été dégagées par les historiens des techniques, voir Pillon et Vatin ([2003], 2007 : 140-148).

¹¹² Nous parlerons ici indifféremment d'automation et d'automatisation.

¹¹³ François Vatin a souligné la rupture introduite par ces principes de continuité productive par rapport au taylorisme, considéré comme archaïque, notamment par Emile Belot, pour qui l'optimisation de l'organisation du travail passe par l'absence de discontinuité dans la circulation des matières. Sur ce point voir Vatin (1999).

¹¹⁴ La fluidité productive a connu des variantes avec le toyotisme, mis en place pour la production de petites séries diversifiées. La production est organisée en flux tendus, sans stocks intermédiaires, et pilotée par l'aval, à partir des commandes réalisées, ce qui permet de mettre en fabrication uniquement ce qui a été effectivement acheté. Le recours à la méthode « Kan-Ban » permet de gérer la mise en fabrication à partir d'une information qui remonte d'aval en amont sur une étiquette. Voir sur ce point outre Pillon et Vatin, *op cit.*, Coriat (1991).

La fluidité productive se développe bien au-delà de l'industrie. Si on l'observe classiquement dans l'industrie chimique ou dans le raffinage pétrolier, elle s'est diffusée dans d'autres secteurs industriels au sein desquels l'automatisation des interventions humaines s'est développée, mais on la rencontre également dans les services et en particulier dans le secteur de l'hôtellerie-restauration (Monchatre, 2010). L'industrialisation des services peut se traduire par la transformation des restaurants en lieu d'écoulement de préparations culinaires fabriquées en amont dans des cuisines centrales relevant de l'industrie agro-alimentaire, et de gestion de flux de clientèle s'approvisionnant d'eux-mêmes à un comptoir - comme c'est le cas dans les cafétérias ou la restauration rapide. Le même phénomène est observable dans les structures d'hébergement, au sein desquelles l'automatisation des réservations peut être telle que l'intervention humaine s'effectue dans les marges des flux de clientèle pris en charge par des dispositifs informatisés, ce qui se traduit par un accueil humain limité aux heures d'affluence, et en tâches d'approvisionnement et d'entretien¹¹⁵.

De fait, dans ces conditions, le travail humain change en qualité. Avec la désynchronisation des temps « hommes-machine », le temps du travail se dissocie du temps des travailleurs, selon la formule de Pierre Rolle (2014). De plus, le travail humain semble devenir inversement proportionnel à la production : seuls les incidents et arrêts de circulation des flux de matière ou de clientèle paraissent exiger une intervention humaine directe sur la matière ou les équipements¹¹⁶. Le travail humain se trouve, en réalité, déplacé à la périphérie du processus de production, sur des postes de surveillance et de contrôle qui demandent une disponibilité proche de l'astreinte, visant la prévention des aléas. Il relève principalement d'une logique de régulation des flux : approvisionnement et réception de la matière transformée en amont et en aval, et surveillance de la procédure de transformation ou de distribution lors de son déroulement. Enfin, la séparation accrue de la procédure de production et de l'activité humaine donne au travail une dimension plus collective. La « distribution mobile des fonctions » au service du flux qui en résulte implique une plus forte interdépendance entre opérateurs dans la surveillance des procédures automatisées. Autrement dit, « l'individu prend ses distances par rapport à la machine mais il resserre les liens avec l'équipe de travail » (Naville, 1963 : 187).

On ne saurait déduire de cette brève présentation des traits caractéristiques de l'automation que celle-ci a conquis l'ensemble du monde du travail. Le renouvellement des manières de produire ne fait pas disparaître les anciennes tâches ni les anciens métiers, mais produit ce que Naville (1956) appelle un « phénomène de duplication technique et professionnelle ». La « rationalisation industrielle » des services (Gadrey, 1994) que nous avons évoquée plus haut n'est jamais hégémonique : elle peut concerner des pans entiers d'activité, en l'occurrence les prestations de type économique à bas prix, ou prendre la forme de « rationalisations professionnelles » affectant cette fois partiellement les métiers en transformant les conditions de réalisation de certaines de leurs séquences. De fait, l'automation constitue avant tout un « principe général opératoire » (Naville, 1963 : 47) qui rend intelligible les transformations organisationnelles et les restructurations productives à l'œuvre au sein des économies

¹¹⁵ Ainsi que nous avons pu l'observer sans le étudier directement lors de nos enquêtes dans le secteur, ces hôtels sans hommes de classe économique ne faisant (hélas) pas partie du périmètre de nos enquêtes.

¹¹⁶ Comme dit Pierre Naville (1963) : « en somme, l'arrêt de chaîne classique immobilise les hommes, alors que l'arrêt de la ligne intégrée en mobilise ».

capitalistes. L'automatisation est le produit d'une mobilisation de la science au service d'une quête incessante de productivité qui se traduit par un mouvement de concentration capitaliste et de pressions sur les salaires.

De fait, si l'automatisation contribue à éliminer certaines formes de pénibilité, elle libère surtout l'employeur des « caprices¹¹⁷ » de la main d'œuvre et leur permettent d'en réduire les coûts. La prise en charge d'une part toujours croissante de la production par des dispositifs techniques pose inévitablement la question d'un « travail sans l'homme¹¹⁸ » : elle conduit à un sentiment de dépossession – voire de disparition du travail¹¹⁹. En réalité, il y a moins de déclin du travail humain que déplacement des endroits où il s'opère et élargissement spatio-temporel de la scène productive¹²⁰. Naville (1963 : 105) voyait se dessiner une « dichotomie essentielle » dans l'organisation de la production et plus largement de la société « entre maintien et création de la vie » : pour lui, le maintien, c'est-à-dire l'entretien au sens le plus étendu de maintenance technique jusqu'au nettoyage, en était la face primordiale, dans le cadre d'une création renouvelée de produits et d'usages. Loin de mortifier le travail, le développement de l'automatisation ne cesse de mobiliser du travail vivant : c'est toujours l'activité humaine qui anime les objets fabriqués, tant par le travail que la consommation. Pour Naville, le travail est résolument source de valeur mais il est mobilisé selon des modalités qui perdent leur caractère de stabilité. L'automatisation transforme en effet les formes prises par la division du travail, qui ne sont plus réductibles à la nature des tâches effectuées par chaque ouvrier isolément. Au contraire, l'automatisation requiert une « distribution mobile de fonctions intégrées » (*Ibid* : 117) à l'intérieur desquelles les activités sont en quelque sorte circulantes davantage que divisées. A l'arrivée, c'est moins l'addition de contributions isolées qui prévaut que leur intégration au sein d'un système de coopération plus organique que mécanique¹²¹ (*Ibid* : 118).

Il n'en résulte pas pour autant l'émergence d'une nouvelle figure ouvrière, celle du pilote de flux, ce dernier représentant une forme de travail marginale en termes d'effectifs. Cela ne signifie pas non plus que le travail s'intellectualise ni que l'ensemble des conditions concrètes du travail se métamorphosent. Sylvie Célérier (1997) souligne fort justement qu'il se produit surtout un déplacement de l'objet sur lequel le travail s'applique : de transformation directe de la matière, le travail devient « manipulation de signes » en plus des tâches traditionnelles, qui

¹¹⁷ L'expression est d'Andrew Ure, auteur d'un ouvrage sur la science des manufactures qui est un véritable « hymne à l'automatisation », citée par Pillon et Vatin ([2003], 2009 : 168).

¹¹⁸ Pour reprendre l'expression d'Yves Clot (1995).

¹¹⁹ Le succès de la thématique de la fin du travail, qui s'est répandue à la fin des années 90 avec les travaux de Dominique Méda (1995) et de Jeremy Rifkin, ne saurait ainsi être uniquement attribué à la montée du chômage mais également à l'abstraction croissante demandée au travail humain dans des modes de production qui demandent du travail humain toujours moins en quantité mais toujours plus en qualité. Voir sur ce point Naville (1963), Vatin (1987 ; 1999 ; 2008), Bidet (2011).

¹²⁰ A partir de l'exemple de la mise en place d'un métro automatique, donc sans conducteurs, Yves Clot (1995) montre combien l'activité humaine s'est élargie. La conduite sort de la cabine et se trouve aux mains d'un collectif de « régulateurs » intervenant depuis un poste de commande central et appelé à gérer « un train électrique géant », il lui revient également de coordonner les flux de voyageurs à distance et en lien avec le personnel présent sur le terrain en cas d'incident, etc. Sachant que ce processus d'automatisation de la conduite a permis de réduire les effectifs. Pour un autre exemple plus récent d'automatisation des caisses dans les grandes surfaces, voir Bernard (2013).

¹²¹ On retrouve ce même phénomène analysé dans les travaux de Nicolas Dodier (1995) en termes de « solidarité technique », mais sans qu'il ne soit fait de référence à Naville.

subsistent, d'intervention directe sur la matière ou les équipements ou d'interaction directe avec les usagers ou la clientèle, autrement dit, son impulsion vient de signes émis par des dispositifs techniques. Le travail devient également plus collectif car « qui dit signes, dit relations » - même si les collectifs peuvent être à distance les uns des autres – et s'effectue dans le cadre d'une division organique du travail qui met en question les hiérarchies et les formes d'activité traditionnelles.

Ainsi, aux antipodes de l'attachement du travailleur à sa machine requis dans l'organisation taylorisée, le procès de travail tend toujours plus à faire sortir les travailleurs de la gangue de leur poste de travail au profit d'interventions collectives de régulation des flux, ce qui leur demande une « activité sur l'activité¹²² » et une plus grande circulation entre les fonctions. L'ajustement des volumes de main d'œuvre aux exigences de la production s'en trouve également déstabilisé. Les restructurations font disparaître des segments d'activité et en recomposent de nouveaux. L'automation comme principe général des transformations productives conduit alors à cette opposition pointée par Pierre Naville entre « la fluidité des *qualifications requises*, typique de l'industrie moderne (...) et la cristallisation des *qualifications acquises* ». Cette opposition devient, selon lui, « une contradiction sociale : l'ouvrier éduqué, qui a atteint un certain niveau commun de qualification, de pratique et de salaire, considère sa qualification professionnelle comme une acquisition définitivement liée à sa personne et à sa valeur, comme son "métier" par excellence ; d'où sa tendance croissante, l'âge venant, à refuser de changer d'emploi ; l'industrie, au contraire, exige un brassage permanent résultant de besoins mouvants » (Naville, 1956 : 147-148). La prise en charge de cette contradiction sociale ne se limite pas au périmètre des entreprises mais concerne plus largement l'action publique en matière de travail, formation et emploi. Elle se traduit par ce que nous avons appelé les « politiques de la compétence » (Monchatre, 2010), qu'il convient maintenant d'examiner de plus près.

Objectif : compétence

« Objectif compétence » fut le mot d'ordre offensif qui a accompagné la naissance du MEDEF en 1998. L'organisation patronale ne s'est pas cachée de ses ambitions : l'enjeu était de moderniser la « gestion des ressources humaines » en vue de donner davantage de latitude aux entreprises dans la gestion des qualifications¹²³. L'acteur patronal revendiquait de reprendre la main tant sur la définition que sur la reconnaissance des compétences, ainsi qu'en atteste la définition de la compétence qu'il a proposée : « La compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expérience et comportements, s'exerçant dans un contexte précis ; elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle, à partir de laquelle elle est validable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider, de la faire évoluer » (MEDEF, 2002, *Objectif compétence*, cahier n° 9, p. 19-20). La « doctrine de la compétence » (Reynaud, 2001) visait ainsi à permettre aux

¹²² Nous empruntons cette expression à Clot, Rochex et Schwartz (1990).

¹²³ 1998 est l'année où le CNPF est devenu le MEDEF. En octobre ont été organisées à Deauville les « Journées internationales de la formation » sur ce thème « Objectif compétence » qui a réuni nombre d'acteurs et de chercheurs dont Philippe Zarifian et Yves Lichtenberger.

employeurs de passer outre les régulations conventionnelles issues du système de la qualification pour mieux en maîtriser les termes.

De fait, ce système de la qualification est le fruit d'une relation conventionnelle entre des capacités individuelles, définies par le titre ou l'ancienneté, des postes de travail et des niveaux de rémunération. Ainsi mise en forme, la qualification est très liée à la classification des emplois qui fait l'objet de négociations collectives : « la qualification se rapporte aux capacités nécessaires pour occuper un poste ou un emploi, alors que la classification implique leur classement en un ordre relatif. Les classifications professionnelles sont donc un système de classement et de hiérarchisation des différentes capacités de travail, appelées qualifications, qui peuvent déterminer la hiérarchie des salaires » (Alaluf, 1986 : 10). Or, pour les promoteurs de la gestion des compétences, ce système ne saisit qu'indirectement et partiellement les contributions effectives des salariés. Ni le niveau de diplôme à l'entrée ni l'ancienneté acquise dans le poste de travail ne garantissent la pertinence de la compétence mobilisée en situation. Le risque est alors d'invisibiliser voire d'étouffer des qualités précieuses pour la compétitivité des entreprises que seules ces dernières seraient en mesure d'identifier. C'est ainsi que lors de ces journées, le MEDEF (1998) n'a pas manqué d'insister sur la nécessaire responsabilisation des salariés en même temps que sur la nécessité pour les entreprises de définir les compétences par elles-mêmes.

La nouvelle logique annonce ainsi vouloir libérer la compétence du travailleur qui gisait jusqu'ici derrière les qualifications conventionnelles. Les raisons de cette transformation de la gestion sociale en sont parfaitement éclairées par Philippe Zarifian (1999), participant de ces journées et auteur d'un ouvrage ayant le même titre que celui de la manifestation patronale. Ce chercheur a sans doute été un des plus grands idéologues, depuis désenchanté, du « modèle de la compétence » dont il a défendu les vertus. Il a vu dans ce « modèle » - qu'il a contribué à construire - le moyen d'une sortie de la « crise du taylorisme » du milieu des années 80, qui a frappé les entreprises lorsqu'elles ont été amenées à produire moins en quantité qu'en qualité et à miser sur la relation au client dans une logique de service. Ce changement de qualité du travail au sein des nouvelles organisations productives exigeait, selon lui, de faire appel à la compétence des salariés : là où la tâche se confondait avec l'instruction et demandait à être exécutée, elle requiert maintenant plus d'autonomie, ce qui suppose de rompre avec la conception du travail ouvrier héritée du taylorisme. La gestion des compétences visait dès lors à se substituer à une logique de postes de travail et plus généralement à un système de classifications des emplois ne permettant pas de prendre la juste mesure des contributions productives des salariés. Elle devait ainsi contribuer à l'avènement « d'organisations qualifiantes », permettant à la fois aux entreprises de rester compétitives et aux « personnes » de valoriser leurs compétences.

C'est pourquoi selon Zarifian (2001), le « modèle de la compétence » apportait la promesse d'un « retour du métier » et de la possibilité pour les individus de se réapproprier leur activité de travail. Considérant ce modèle comme la réponse idoine non seulement aux nouveaux impératifs économiques et techniques marqués par le passage d'une « économie de débit » à une production de services, mais également à l'élévation des niveaux d'éducation de la population active, il y voyait la possibilité d'un développement de l'autonomie et de l'initiative

ouvrières, ainsi que d'une mobilisation inédite de l'intelligence au travail. Pour lui, ce « modèle » de la compétence fondé sur le principe d'une participation accrue des salariés, devait permettre d'éliminer la distance subjective entre le travailleur et son travail (Zarifian, 2001 : 39-40). Grâce à lui, le travail était promis à devenir « l'expression directe de la puissance de pensée et d'action » du travailleur (2001 : 39), à condition toutefois, signalait-il, de ne pas en détourner l'esprit pour promouvoir l'individualisation des rémunérations.

Cette analyse a été reprise et mise en perspective en 2001 dans la revue *Sociologie du travail* dans un article d'Yves Lichtenberger et Catherine Paradeise (2001). Ces deux auteurs y proposaient, pour leur part, une vision plus mesurée de ce « modèle », qui vise tout à la fois à favoriser la construction de compétences collectives, quand paradoxalement, sa mise en œuvre entraîne le développement d'outils de gestion individualisée. Pour eux, il convient de distinguer deux « usages » du modèle. Dans le modèle *des* compétences, dominant les évaluations individualisées, visant à fixer la rémunération sur des critères de résultats. Les compétences se mesurent aux performances, au point que le « contrat de travail ressemble ici à un contrat marchand ». Dans le modèle de *la* compétence à l'inverse, « l'entreprise reconnaît les acquis comme une totalité » et les évalue collectivement. Les compétences sont rémunérées à condition d'être mobilisées, au point que les intérêts des salariés et des employeurs sont solidaires. De surcroît, en cas d'initiative promettant le dépassement des responsabilités confiées, l'employeur s'engage à faire évoluer le poste de travail, offrant de nouvelles perspectives de carrière. Contrairement au premier, ce second pôle du modèle offrirait l'opportunité de jeux « gagnant-gagnant » pour les salariés. C'est pourquoi, selon les auteurs, il fait consensus parmi les partenaires sociaux¹²⁴, dans la mesure où il favorise la prise de parole et l'émergence de nouveaux acteurs dans le travail (Lichtenberger, 1999).

Ces analyses¹²⁵ des politiques de la compétence ont en commun de situer leur enjeu essentiellement dans le champ de l'entreprise et d'avoir suscité nombre de controverses parmi les chercheurs. La thématique de la compétence, qu'il s'agisse de « gestion des compétences » ou « management par les compétences », ou encore de « logique compétence » etc., a fait l'objet de débats d'autant plus animés qu'elle réactivait les anciens débats de la sociologie du travail sur le degré d'autonomie-contrainte des travailleurs. Elisabeth Dugué avait donné le ton dans l'article qu'elle avait publié sur ce sujet dans la revue *Sociologie du travail* dès 1994 : « La gestion des *compétences* : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté ». Cet article était emblématique de la posture dominante en sociologie du travail, en ce qu'il dénonçait dans ces dispositifs gestionnaires « le retour de l'arbitraire » et de la « dévaluation des savoirs acquis » (Dugué, 1994). La gestion des compétences était présentée comme un puissant moyen de mettre en cause les fondements collectifs des qualifications afin d'imposer une individualisation contribuant à instaurer un rapport de force plus défavorable aux salariés. Outre la thématique

¹²⁴ Les auteurs oubliant sans doute de préciser qu'il n'y avait justement pas consensus puisque la CGT n'avait pas signé l'accord ACAP 2000, le seul accord sur les compétences ayant fait l'objet d'une négociation collective et dans lequel la CFDT a joué un rôle moteur.

¹²⁵ La liste des articles parus sur le thème de la compétence n'est bien entendu pas exhaustive mais nous avons retenu ici uniquement les auteurs ayant le plus influencé les termes du débat – et que nous avons le plus été amenés à discuter.

de la confiscation des savoirs qui prolongeait la critique du taylorisme, cette nouvelle pratique gestionnaire était considérée comme le moyen de briser les solidarités.

Cette critique a été reprise et développée par Jean-Pierre Durand, dans la vive controverse¹²⁶ qui l'a opposé à Philippe Zarifian en 2000 dans le n°62 de la revue *Gérer et comprendre*. Jean-Pierre Durand y mettait en question le déterminisme technique qui sous-tendait l'analyse de Zarifian et l'optimisme qui l'accompagnait. Pour lui, dans des organisations toujours plus soumises à des logiques de flux tendus, la gestion des compétences contribue avant tout à la perte d'autonomie des ouvriers et à l'accroissement de leur subordination par la « mobilisation des subjectivités ». En cela, elle n'est que « la mise en musique de l'obligation faite aux salariés de s'impliquer au travail » (Durand, 2000 :22), et conduit à un renforcement du contrôle du travail jusque dans le contrôle des « attitudes » et plus largement dans l'évaluation de la personne du travailleur – rejoignant en cela la critique d'Elisabeth Dugué concernant « le retour de l'arbitraire ».

Au-delà des débats sur ces enjeux de contrôle et d'autonomie, les conditions de réalisation de l'activité de travail étaient également questionnées. L'intérêt porté à la compétence allait de pair avec le constat d'un recul de la prescription dans le travail. Là où la prescription taylorienne tentait de prédire et de contrôler sans limite les tâches effectuées et la manière de les réaliser, les observations du travail tendaient à souligner l'écart entre le « prescrit » et le « réel » induisant des confrontations et « débats de normes » mettant en tension « l'usage de soi par soi » et « l'usage de soi par les autres » (Schwartz, 1992 : 57). Les travaux de Gilbert de Terssac (1992) avaient notamment montré l'intense « travail d'organisation » réalisé par les salariés, l'autonomie dont ils disposent n'étant pas réductible à l'expression d'une résistance à la subordination, mais relevant également de contributions permettant positivement à la résolution de problèmes et l'amélioration du fonctionnement organisationnel. De la même façon, le développement de la « fluidité productive » transforme les modalités de prescription, l'objectif n'étant plus de contrôler le corps des travailleurs mais leur esprit (Vatin, 1987), ce qui suppose une « intériorisation de la contrainte par le sujet ».

L'appel à la compétence prolongeait ces constats, en soulignant l'idée selon laquelle le travail demandait des qualités d'initiative et de « prise de responsabilité » (Lichtenberger, 1999). Pour que les compétences soient mobilisées, la prescription devait être en quelque sorte auto-administrée. Les nouvelles organisations du travail demandaient ainsi une « auto-mobilisation » des salariés (Zarifian, 1999), supposant une appropriation du procès de travail et engage l'ensemble de leur personne. La rhétorique du « salarié-acteur », qui a par la suite contaminé les politiques d'emploi sous la forme de la « doxa de l'activation » (Divay et Perez, 2010), était ici appréhendée d'un point de vue avant tout collectif : la compétence réactivait la perspective proudhonienne d'un contrôle collectif du travail par des professionnels de métier. Qui, de l'entreprise ou des salariés, est en mesure de décider des procédures de travail ? La compétence, selon Philippe Zarifian, relève du « métier » et de l'implication effective des salariés issus de différentes fonctions, au sein d'une même « communauté d'action », à l'intérieur de laquelle ils

¹²⁶ Pour une présentation du débat qui les oppose et plus largement des débats de l'époque, voir Monchatre et Rolle (2003).

sont censés interagir voire prendre des initiatives dont ils sont en mesure de juger la pertinence. Bernard Hillau (2006), dans le sillage de Zarifian, a donné de la compétence une vision emblématique de l'idéal artisanal associée à la figure éternelle de l'ouvrier professionnel. Son *Lexique raisonné de la compétence* propose des « fragments de praxéologie » qui la conçoivent précisément comme le fruit d'un « habitus » que le sujet « s'approprie » via l'apprentissage d'un métier contrôlé par un collectif de pairs¹²⁷.

L'intérêt porté à la compétence allait ainsi de pair avec la découverte, bien mise en évidence par Marcelle Stroobants (1993), de « l'opérateur expert » et plus largement du « travail réel », rejoignant ainsi des observations réalisées dès la fin des années 1980 dans la sociologie des professions. L'observation des situations de travail conduisait les chercheurs à souligner non seulement les écarts entre pratiques et prescriptions, mais également les écarts entre pratiques et statuts. L'apparition d'un malaise dans la qualification était palpable dans un numéro spécial de la revue *Sociologie du Travail* de 1987 : « De la qualification à la professionnalité ». Les régulations conventionnelles de la qualification telle que construite dans le système des relations professionnelles apparaissaient en voie de déstabilisation. Il s'en dégageait également l'idée selon laquelle les qualifications formelles ne rendent pas toujours compte des compétences « effectives » des salariés, un écart croissant entre « qualités subjectives » et savoir-objectivés » (Dubar, 1987). L'article de Dominique Monjardet sur les policiers (1987) en constitue une belle illustration, qui soulignait l'opposition, observée au sein des collectifs de travail, entre la compétence, « informelle », valorisée par les anciens comme « maîtrise d'un art » et développée sur le mode du « compagnonnage », et la qualification « formalisée » par le diplôme, centrée sur les techniques et les modes opératoires, revendiquée par les plus jeunes. Il montrait combien la qualification constitue moins un donné qu'un enjeu des rapports sociaux au travail, en l'occurrence dans des collectifs au sein desquels ne règne plus l'entre soi, mais le brassage de générations ayant connu des formations et des parcours de socialisation différenciés¹²⁸.

Les termes du débat autour de la compétence étaient ainsi posés du point de vue de trois approches disciplinaires : la sociologie du travail analysait la gestion des compétences du point de vue des rapports de forces entre salariés et employeurs ; la sociologie des organisations et de la régulation sociale invitait à mettre l'accent sur la contribution de la compétence aux « régulations autonomes » à l'œuvre au sein des collectifs de travail pour une meilleure efficacité productive, tandis que la sociologie des professions soulignait la manière dont les groupes professionnels sont rattrapés par des logiques de rationalisation qui affectent la

¹²⁷ La compétence doit selon lui trouver à s'incarner dans « l'algorithme du geste » dont la « valeur heuristique » permet l'émergence d'une « œuvre », sachant qu'elle ne se résume pas à un « concept manuel ». Elle serait également, selon une formule empruntée aux travaux de Bernard Zarca sur le monde artisanal, « le médium d'un dialogue authentique avec le monde ». Conformément à l'idéologie compagnonnique, la compétence s'inscrirait dans un cheminement spirituel qui « s'enracine dans le faire ». Elle résulterait d'un processus initiatique visant à produire des professionnels dont les valeurs d'excellence, parce qu'elles allient à la fois maîtrise technique, exigence éthique et aspiration esthétique, permettraient de faire progresser le métier en harmonie avec son environnement. Source : Hillau (2006)

¹²⁸ L'article de Lise Demailly (1987) sur les enseignants de collège dans ce même numéro établissait un constat du même ordre.

composition organique des professions et exacerbent les rapports entre les différents groupes sociaux qui les composent. Mais le lien entre ces différents constats restait obscur.

L'illusion du retour au métier

Comment comprendre ce mouvement de libération de la compétence des chaînes de la qualification ? Le débat compétence vs qualification est à l'origine d'une littérature surabondante dans les années 1990 et peut être résumé à la question de savoir si la qualification doit être considérée comme un attribut de la personne ou du poste de travail. Les partisans du « modèle » de la compétence ont défendu l'idée selon laquelle elle devait être considérée comme une propriété de l'individu, rejoignant du même coup une vieille revendication ouvrière des syndicats de salariés. La libération de la compétence était censée succéder au système de la qualification au sein duquel la qualification appartient moins à l'individu qu'au poste de travail. De plus, parce qu'elle appelait à une participation accrue des salariés assortie de la promesse d'une reconnaissance du « travail réel », la « logique compétence » était censée ouvrir la voie à une reconnaissance de l'initiative ouvrière et de sa professionnalité, autrement dit, au retour du « métier » perdu.

En réalité, la « logique compétence » ne change rien à la nature de la qualification mais ne fait qu'accroître le pouvoir des employeurs d'en fixer les termes (Rolle, 2003). La qualification est une relation stabilisée entre les qualités supposées acquises par les salariés et les qualités requises par des catégories d'emploi (Stroobants, 1993). Non seulement elle concerne toujours la personne du travailleur, mais elle ne se réalise que dans le cadre d'une relation d'emploi (Alaluf, 1986). La logique compétence contribue directement au renouvellement des critères pris en compte dans ce rapport. En faisant prévaloir le point de vue des qualités requises du point de vue des employeurs sur celui des qualités acquises par les salariés, elle déstabilise les régulations des marchés internes (Le Corre, 2003). Elle contribue, de plus, à rompre avec le « pacte social français taylorien » (Oiry, d'Iribarne, 2001 : 57-59) qui fixait l'ouvrier dans son poste de travail, ce dernier étant le support de la qualification ouvrière et reconnu, au sein des marchés internes à la française, comme la propriété de son titulaire. Elle contribue, enfin, à l'individualisation de la gestion des qualifications, qui ne sont plus garanties collectivement mais sur la base d'un droit d'accès à une procédure d'évaluation (Tallard, 2001). L'entrée en scène de la compétence s'inscrit donc résolument « dans une série de mouvements qui contribuent à déstabiliser les relations collectivement construites sous le règne de la qualification » (Stroobants, 2003).

Tout en nous inscrivant dans cet ensemble d'analyses, nos travaux nous ont plus particulièrement amenée à souligner deux autres séries de phénomènes : le recours à la compétence s'inscrit dans un double mouvement de mise à distance : mise à distance du salarié de son poste de travail, et mise à distance de son emploi. La mise à distance du poste de travail, tout d'abord, se donne à voir à partir des usages managériaux de la notion de métier. Loin de conjurer la séparation du travail et du travailleur par un retour au « métier » permettant aux collectifs ouvriers de s'appropriier leur activité, les politiques de gestion des compétences conduisent à une « normalisation des métiers » qui institue la délocalisation des salariés de leur

poste de travail. La normalisation des métiers est vieille comme le taylorisme et la logique compétence ne fait que poursuivre cette prise de contrôle sur le travail. Loin de produire un mouvement d'arrêt dans le processus de séparation du travail et du travailleur, elle le renforce, contribuant à la « conversion de l'ouvrier en opérateur » (Monchatre, 2004), qui vise à l'inscrire dans un idéal de fluidité productive (Vatin, 1987) mais aussi sociale. Délocalisé du poste de travail qui lui procurait ses tâches et définissait son niveau de qualification, l'opérateur est appelé à se mouvoir dans un emploi au périmètre élargi : le métier¹²⁹. Ces « métiers », définis par agrégation des anciens postes de travail¹³⁰ d'un même atelier ou service, instaurent non seulement la polyvalence entre les postes, mais également une participation élargie aux activités comprenant la prise en charge de tâches connexes au strict travail d'exécution : prise en charge de la maintenance de premier niveau, anticipation du coût de remplacement des pièces, prévention des aléas, etc. Ces modes d'engagement requis dans l'activité de travail constituent la forme prise, dans des organisations gagnées par cette dynamique d'automatisation, par le mouvement de « désouvriérisation » observé par Stéphane Beaud et Michel Pialoux (1999).

Ces usages managériaux du métier donnent à voir le caractère ambigu de cette notion (Naville, 1962b) : le métier désigne à la fois une caractéristique individuelle, c'est-à-dire « un ensemble de capacités techniques de travail », en même temps qu'une activité collective qui est le propre d'un secteur d'activité ou d'une entreprise. Il peut donc être revendiqué de toutes parts, aussi bien par les employeurs, qui définissent leur activité en termes de métier, que par les salariés¹³¹. Or, l'entreprise ne fonctionne pas comme une profession, c'est-à-dire comme un groupe de pairs ayant reçu l'autorisation légale de capter un marché, au sein duquel les activités de production et de formation se nourrissent mutuellement. Elle revendique la possibilité de réformer l'organisation de façon unilatérale et réclame, pour ce faire, une main d'œuvre disposée à la suivre. Dans ces conditions, les différentes composantes du métier se dissocient. L'écart se creuse entre la licence qui permet l'accès à un marché du travail et le mandat confié aux travailleurs (Hughes, 1996). L'entreprise normalise ses métiers pour des usages flexibles de la main d'œuvre et les qualités requises pour réaliser ces *mandats* ne sont en aucun cas la propriété collective d'un groupe professionnel. Qu'elles soient définies par un poste de travail ou par une « compétence » à prendre des responsabilités dans le travail, ces qualités restent indéfectiblement la propriété des organisations qui les requièrent. L'entreprise s'estime d'ailleurs la seule habilitée à les évaluer. Le recours à cette notion de métier fait donc l'objet d'usages idéologiques (Vatin, 1999) contribuant à entretenir la confusion entre le métier de l'entreprise et celui de l'individu. Au nom de la réponse au « désir de métier » (Osty, 2003) des salariés, l'entreprise revendique de faire du salarié un véritable partenaire, soulignant une fois de plus combien la participation demeure le remède principal à la séparation grandissante du travail et du travailleur (Rolle, 2003 ; Pillon et Vatin, 2007).

¹²⁹ La mise en œuvre d'une gestion des compétences conduit toujours à redéfinir le périmètre des postes de travail avec une nouvelle terminologie de « métier », « groupe métier » ou « groupe d'emploi » comme nous l'avons observé dans la sidérurgie ou encore d'« emploi » (Zimmermann, 2000).

¹³⁰ Le site que nous avons étudié est ainsi passé en moins de dix ans de plus de mille postes de travail à trente-trois « groupes métiers ». Sur ce point, voir Monchatre (2004).

¹³¹ Nous reprenons ici une partie de notre analyse de l'articulation en tension entre métiers et entreprise (Monchatre, 2009).

Ces pratiques instituent, d'autre part, une rupture avec les termes de l'échange salarial hérité de ce qui a été appelé le « compromis fordiste ». La notion de carrière ouvrière avait constitué, après la seconde guerre mondiale, un enjeu phare pour stabiliser la main d'œuvre à l'aide de dispositifs de prévision prenant en charge la vie de travail de l'école jusqu'à la retraite. Elle s'inscrivait dans un échange salarial conçu entre de « sécurité de destin » contre « permanence de service » (Tréanton, 1960), qui a été mis à mal à partir de la fin des années 1970. De fait, l'unification de la condition salariale s'était profilée avec la mensualisation¹³² des ouvriers en 1970 (Bunel, 1973), contribuant à leur déprolétarisation non seulement du point de vue de l'emploi¹³³ mais également du travail. Leur éloignement des tâches de fabrication emblématiques du travail ouvrier au contact avec la matière au profit de tâches périphériques à la production¹³⁴ participait à leur rapprochement de la catégorie des employés (Castel, 1995 : 356-369). La perspective d'une promotion sociale par le travail, qui s'est traduite par la loi de 1971 sur la formation continue, trouvait ici son socle. Or, dès la fin des années 1970, non seulement la carrière du plus grand nombre est progressivement passée à l'arrière-plan des préoccupations gestionnaires (Monchatre, 1998), ses conditions de déroulement ont été amenées à se transformer dans ses termes mêmes. Une rupture s'est en réalité introduite, à un double niveau.

Tout d'abord, avec la logique compétence, carrière et les promotions se présentent comme la sanction du développement des compétences – et non comme la récompense de la loyauté attestée par l'ancienneté à partir du moment où un poste se libère. Les termes de l'échange salarial ont changé : l'idée de « sécurité de destin » a fait place à celle d' « employabilité », qui ne s'obtient plus en contrepartie d'une « permanence de service » mais de la participation à une performance collective (Reynaud, 2001). Autrement dit, l'engagement au service de la survie de l'entreprise permet l'acquisition d'une expérience valorisable dans l'entreprise mais le salarié doit se préparer à valoriser cette expérience en dehors : l'intégration durable dans l'emploi n'est plus garantie. Le MEDEF ne s'y était pas trompé : la responsabilisation du salarié qu'il appelait de ses vœux en 1998 ne se limitait pas à la prise de responsabilité dans le travail, mais également face à l'emploi. On ne saurait oublier que la gestion des compétences a vu le jour dans le cadre de dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois visant l'anticipation des plans sociaux¹³⁵. Elle visait l'ajustement tant qualitatif que quantitatif des « ressources humaines », l'enjeu étant moins de fidéliser durablement les salariés que de les rendre mobiles et reconvertis. Avec la compétence, participation accrue et mobilité externe ne sont pas antinomiques : le lien entre mobilisation des compétences et performance durable de l'entreprise est rompu. Plus généralement, l'idée que la performance des entreprises tient à la

¹³² Naville (1963 : 82) avait anticipé le déclin des formes de valorisation du travail aux pièces ou à l'heure et la perspective d'une mensualisation des salaires dans son analyse des incidences de l'automatisation de la production.

¹³³ Naville (1962b) se demandait si la professionnalisation de salariés avec le développement du salaire indirect n'était pas en même temps une forme de déprofessionnalisation dans la mesure où elle dissocie le statut du travail des performances directes dans le travail. On peut considérer que la logique compétence constitue une réponse à cette question en majorant l'importance accordée aux résultats obtenus dans le travail mais dans un contexte de fragilisation du statut d'emploi.

¹³⁴ Robert Castel souligne que l'activité de fabrication, emblématique de l'ouvrier, tend à passer en arrière-plan, derrière les tâches « infraproductives » (manutention, livraison, gardiennage...) et celles de conception (contrôle, réglage des machines, essais, entretiens...). Source : Castel (1995 : 356).

¹³⁵ Pour une présentation de ces dispositifs, voir Monchatre (2009).

stabilité de l'emploi est mise à mal par des modèles économiques d'entreprise conjuguant performance et précarité¹³⁶. La « logique compétence » ne saurait, dans ces conditions, être analysée uniquement au regard de la déstabilisation des régulations qui prévalent au sein des marchés internes. Elle participe bien plus largement d'un mouvement de gestion du travail au-delà de la relation d'emploi (Monchatre, 2007).

D'autre part, la logique compétence a entraîné un nouveau type de segmentation sociale au sein même de l'entreprise. Là où elle pouvait nourrir l'espoir d'une transformation de l'espace de mobilité interne en un *continuum*¹³⁷ de positions accessibles sur la base d'une validation des compétences requises, elle n'a pas tenu ses promesses. Au contraire, les « métiers » ou groupes d'emploi agrègent les anciens postes de travail dans le cadre d'un découpage technique autant que social : ils instaurent une division horizontale du travail selon une logique de fonction, mais également une division verticale selon une logique de diplômes. Une mobilité promotionnelle est offerte à l'intérieur de chacun d'eux, chaque « métier » couvrant une plage de coefficients hiérarchiques, accessibles sur la base d'une évaluation individualisée des compétences acquises. Mais il s'agit de carrières courtes, à l'intérieur d'une même catégorie « ouvrier » ou « employé »¹³⁸. Ainsi, la polyvalence sur laquelle s'appuie la gestion des compétences ne contribue pas à fluidifier les carrières dans la mesure où les espaces métiers dans lesquels elle est sollicitée constituent en réalité des espaces confinés, ainsi que nous avons pu l'observer non seulement dans la sidérurgie mais également dans les chaînes hôtelières et dans l'automobile (Eckert et Monchatre, 2009). Paradoxalement, dans ces conditions, l'accès aux catégories de technicien ou aux catégories intermédiaires relève moins du travail que du diplôme, le retour en formation devenant incontournable dans une stratégie de carrière. L'importance du diplôme dans la division du travail de « l'ouvrier à l'ingénieur » est, comme on va le voir, le fruit d'un nouveau principe de classification fondé sur le principe des critères classants qui conduit à majorer la prise en compte des niveaux d'éducation pour la hiérarchisation des emplois (Jobert, Tallard, 1991). Si ce phénomène reflète l'élévation des niveaux d'éducation de la population active, il contribue par ailleurs à la polarisation du groupe ouvrier mise en évidence par Stéphane Beaud et Michel Pialoux (1999).

Si le diplôme est toujours plus au principe de division du travail en entreprise, on ne saurait en déduire qu'il procure des positions acquises. L'émergence de l'ouvrier bachelier (Eckert, 1999) est aussi celle de l'ouvrier exposé au risque du désenchantement face à la difficulté qu'il rencontre pour valoriser son diplôme. De fait, si les planificateurs de l'après-guerre en ont fait une information clé pour l'établissement d'une correspondance entre niveaux d'éducation et catégories d'emploi (Affichard, 1983), si la loi de 1971 oblige à la reconnaissance des diplômes dans les conventions collectives, cette reconnaissance n'est en rien contraignante (Caillaud, 2003). La mise en place d'une gestion des compétences visait explicitement, on l'a vu, à

¹³⁶ L'exemple en la matière étant la restauration rapide, dont le modèle économique a bien été mis en évidence par Raoul Nkuitchou Nkouatchet (2005).

¹³⁷ Cette idée de continuum au sein des entreprises était très présente dans la littérature gestionnaire de l'époque. Voir à ce sujet Monchatre (1996).

¹³⁸ Nous avons observé ce phénomène non seulement dans la sidérurgie mais également dans l'hôtellerie-restauration de chaîne, où la mise en place d'une gestion des compétences contribue à créer des échelons intermédiaires au sein de la catégorie employés, tels qu'employé qualifié, expert, leader. Sur ce point, voir Monchatre (2007 ; 2010).

relativiser son importance dans la saisie des qualités des salariés¹³⁹. Mais cette liberté revendiquée de mettre en relation, sans contrainte, les aptitudes des travailleurs et les exigences des emplois peut également être lue comme une manifestation d'impuissance. De fait, les dispositifs de gestion des compétences ont ceci de paradoxal qu'ils ont pris la forme d'une offensive patronale réclamant le renforcement du pouvoir de l'employeur dans un domaine où la dépendance des acteurs économiques envers le système éducatif n'a fait que s'accroître. Ainsi que le suggère Pierre Rolle (2003), la latitude accrue de l'entreprise peut être considérée comme le pendant d'une externalisation toujours plus grande de la gestion des qualifications. La gestion des compétences nous apparaît, en effet, relever d'un mouvement plus large de « police des qualités » des travailleurs, qu'il s'agit maintenant pour nous d'aborder.

¹³⁹ Lors de la négociation qui a conduit à la grille UIMM de 1975 dans la sidérurgie, l'acteur patronal avait refusé que le diplôme soit mentionné comme « formation acquise », susceptible de donner droit à un certain niveau de classification d'accueil. L'accord avait donc dû se faire sur la notion de « formation requise » : le diplôme est un possible critère de classement s'il est jugé requis par un emploi. Sur ce point, voir Chatzis et alii, 1995 : 37)

Chapitre 6 : Saliariat, compétence, et police des qualités

Le recours à la notion de compétence gagne à être resitué dans la transformation des modes d'organisation du travail qui affectent les modes de saisie de la qualification issus du système de relations professionnelles. Le salarié perd, de fait, la propriété du poste de travail qui lui a été confié et que lui reconnaissait le « pacte social taylorien¹⁴⁰ ». Sa qualification n'est plus substantiellement reflétée par le contenu d'un poste de travail mais se donne à voir pour ce qu'elle est en réalité : le fruit d'un jugement social relevant d'une procédure de classement. La qualification se présente, en effet, comme « un rapport entre certaines opérations techniques et l'estimation de leur valeur sociale » (Naville, 1956 : 129). Elle relève d'un « jugement social sur la valeur comparée des travaux, un *ranking*, une échelle comparée des capacités, des mérites et des pouvoirs » (*Ibid* : 130). Or, pour Naville, dans des organisations de travail caractérisées par des logiques de fluidité productive et de « distribution mobile des fonctions », la qualification tend à reposer sur des qualités exigées de la personne du travailleur et de son mode d'engagement dans une activité au périmètre élargi. La qualification ne reflète pas, pour autant, un « savoir-être », proche de la notion de « qualification sociale » proposée par Touraine (1955). Si la contribution personnelle des salariés prend une importance accrue, la qualification reste tributaire des niveaux de formation et d'expérience, qui seuls ont valeur distinctive (Naville, 1956 : 146). Dès lors, si le salaire impose son propre mode de hiérarchisation de la diversité des qualifications, pour Naville, cette différenciation tend toujours plus à s'effectuer selon le niveau d'éducation.

Cette importance de l'éducation ne signifie pas déterminisme. Elle pose la question de savoir qui éduque et comment l'éducation est prise en compte dans la hiérarchisation des forces de travail et, partant, des salaires. Si le niveau d'éducation a gagné en importance au regard de la place qu'il tient dans les classifications des emplois, pour autant, les qualités attendues des salariés ne sauraient s'y réduire. La dépendance accrue des employeurs envers le système éducatif les conduit tout à la fois à relativiser l'importance des acquis scolaires dans la reconnaissance du travail en même temps qu'à exercer une influence toujours plus forte sur les contenus éducatifs, ainsi qu'en atteste l'appel à la « compétence ». La compétence fait son apparition comme mesure des contributions productives et tend à constituer le principe majeur de hiérarchisation salariale. Il en résulte une intense production normative de ce que doit être la compétence, « mot-valise » au contenu flou permettant à chaque acteur de la relation salariale d'y aller de sa définition. La « police des qualités », pour reprendre une expression de Laurent Thevenot, qui se met en place ne manque pas de bousculer les principes de hiérarchisation du travail fondés sur le diplôme et l'ancienneté qui prévalaient jusque-là.

¹⁴⁰ Le « pacte social taylorien » (Oiry, d'Iribarne, 2001) désigne cet attachement au poste de travail promu lors des Trente Glorieuses en échange d'une redistribution des fruits de la croissance. On a parlé également de « compromis fordiste ».

La question du « juste salaire »

L'importance historique prise par le salariat donne au salaire et aux revenus du travail un rôle toujours plus prégnant dans la structuration des hiérarchies sociales. De fait, dans les sociétés capitalistes, la hiérarchie des revenus n'est plus censée résulter du rang social. Elle est censée refléter les "compétences productives" individuelles, le principe hiérarchique qui relie richesses et statut social perdant de sa légitimité. Comme le souligne Jean Saglio (1999), dans la mesure où les « hommes naissent libres et égaux », les inégalités de fortune sont appelées à se justifier par les inégalités de contribution à l'effort et à la production (de compétences ou de moyens économiques). Ce principe peut trouver à fonctionner dans des économies de marché reposant sur l'échange entre petits producteurs indépendants : dans ce cas, les lois de l'échange marchand et celles de la redistribution sont confondues. En revanche, il perd son caractère d'évidence lorsque surgit la médiation de l'organisation du travail. L'échange des marchandises produites se distingue de la production elle-même et la valeur des contributions productives est totalement déconnectée de la valeur produite par le travail. On connaît la réponse donnée par Marx à cette question : le salaire, entendu comme le prix du travail, tire sa propre valeur du travail nécessaire à la reproduction de la force de travail, autrement dit, des moyens nécessaires à sa subsistance. Mais comment s'évaluent ces « besoins naturels » du travailleur ? La réponse de Marx, on l'a vu, reste évasive, puisque pour lui, ces besoins tels que « nourriture, vêtements, chauffage, habitation, etc. varient selon les climats et les coutumes » ainsi que selon le « degré de civilisation atteint ». La force de travail renferme « un élément moral et historique », ce qui, en l'occurrence, la « distingue des autres marchandises » (Marx [1867], 1969 : 174). Mais de quoi se compose cet élément « moral et historique » ?

L'histoire des relations professionnelles montre que le salaire a longtemps été réduit à une affaire de coutumes qui ne se discutent pas¹⁴¹. En France, jusqu'en 1884, année de la loi Waldeck-Rousseau qui reconnaît les syndicats ouvriers, les conventions régissant les salaires sur une base négociée sont l'exception et non la règle – ce qui n'empêchait pas les conflits de travail sur les tarifs et des formes de négociations éparses¹⁴². Les disparités régionales sont très fortes et les « tarifs » sont fortement soumis aux « coups de force patronaux ». Seul un petit nombre de métiers à forte tradition corporatiste (industrie minière et du livre) bénéficie de conventions tarifaires négociées. Or, à partir de la première guerre mondiale, le principe de conventions réglementant le salaire s'est imposé. L'Etat est intervenu dans ce domaine lors de la mobilisation, tout d'abord pour déterminer les salaires des ouvriers affectés aux usines d'armement, et par la suite en provoquant des négociations collectives. Son intervention sur les salaires se voulait avant tout régulatrice, selon le principe qu'il ne revient pas à l'Etat¹⁴³ de calculer le « juste salaire » mais « d'organiser la procédure de sa définition sociale ». Le principe retenu en la matière jusque dans les années 1950 a été qu'une règle salariale est acceptable lorsqu'elle a été négociée collectivement par des représentants des employeurs et

¹⁴¹ Nous nous appuyons ici essentiellement sur les travaux de Jean Saglio (1999), Bernard Mottez (1966) et plus accessoirement sur ceux de Bénédicte Reynaud (1992)

¹⁴² Alain Cottureau (2002, 2006) a ainsi montré que tendaient à prévaloir des négociations de face-à-face selon le « bon droit » dans des « espaces publics intermédiaires ».

¹⁴³ Cette idée selon laquelle l'Etat n'a pas la compétence pour déterminer le « juste salaire » reflète la position patronale, qui a toujours tenu à écarter toute intervention d'un tiers dans ce qui relève du secret des affaires. Sur ce point, voir Mottez (1966).

des salariés¹⁴⁴. L'important est que la procédure ait été mise en œuvre de façon régulière. En revanche, la norme qui ressort de cette confrontation n'a pas à être argumentée dès lors qu'elle a été acceptée par les parties en présence, les syndicats représentant les intérêts des salariés¹⁴⁵.

Dans ces conditions, le caractère elliptique des « avenants classification » des conventions collectives conclues après 1936 ne saurait surprendre : ces avenants se présentent comme des listes de postes, au sein desquelles le critère de compétence professionnelle requise pour occuper un poste est rarement explicité. Lorsqu'il l'est, c'est sous la forme d'un diplôme ou d'un niveau de salaire¹⁴⁶. De plus, les discriminations de sexe qui, d'après Jean Saglio (1999 : 30), sont « évidentes », sont posées comme un donné, sans explicitation. Ce principe a perduré après la seconde guerre mondiale. De fait, après la Libération, les arrêtés Parodi-Croizat ont essentiellement repris, sans davantage d'explicitation, les avenants classification des conventions collectives signées en 1936, qui ne concernaient que les ouvriers de l'industrie. Et lors du rétablissement de la liberté contractuelle en 1950, ce sont, à leur tour, les grilles Parodi qui ont été reprises (Saglio, 1991 ; Tallard, 1991, 2001). Le principe en restait le même : les grilles se fondaient sur des nomenclatures hiérarchisées d'emplois, définis par des tâches, un niveau de diplôme ou d'ancienneté requis, et un salaire minimum. Les bouleversements des principes de détermination des hiérarchies salariales sont intervenus à partir de la fin des années 1960.

A la fin des années 1960, le salariat s'est généralisé et unifié. Il rassemble désormais, outre les ouvriers, les employés et les cadres. L'intégration de ces derniers dans le salariat n'allait pourtant pas de soi. Ils proviennent en effet de mondes professionnels relevant de la « sphère de l'emploi » qui ont longtemps échappé à la logique du salaire. En s'appuyant sur les travaux de François Gaudu (1986), Jean Saglio (1999) rappelle que cette sphère de l'emploi concerne les activités au service des puissants¹⁴⁷. Elles sont connotées de prestige et marquées par la stabilité, les revenus étant traditionnellement annualisés selon le principe de la rente. L'appréciation de leur niveau est déconnectée des tâches réalisées et ne saurait relever d'une règle négociée. Un tel principe se retrouve dans la fonction publique et l'armée : d'une part, le travail n'est pas formellement prescrit puisque la coopération s'obtient moins sur la base du contrat que sur celle de la confiance¹⁴⁸, en l'occurrence l'appel à servir, ou de l'engagement ; d'autre part, la justification des différences de revenus relève du rang social – attesté par le diplôme et non le travail fourni. Dès lors, comme le souligne Jean Saglio, si le droit du travail ne s'applique pas aux fonctionnaires, c'est parce que la nature du lien est différente de celle du

¹⁴⁴ Ce mode d'intervention étatique reprend la procédure du décret Millerand de 1899 selon laquelle une norme énoncée est respectée lorsqu'elle a été négociée, l'Etat ne se réservant d'intervenir que lorsque les inégalités sont trop flagrantes. Le recours à la négociation collective vise à éviter les négociations salariales de gré à gré, toujours défavorables aux travailleurs. Sur ce point, voir Saglio (1999 : 27-28).

¹⁴⁵ Pour étendre ce principe à tous les secteurs même faiblement syndiqués, l'acteur syndical a été désigné comme partenaire de ces négociations salariales, reconnu non comme représentant d'une profession mais comme institution et ceci dès 1915, à la suite de la grève des ouvrières à domicile de la confection parisienne. L'Etat a reconnu aux syndicats la possibilité de négocier y compris dans les secteurs où ils n'ont ni militants, ni adhérents. Voir Saglio (1999 : 29).

¹⁴⁶ Le niveau de qualification apparaît clairement ici tributaire d'une échelle de prestige des travaux attestée par un niveau de salaire, ce qui conforte la position de Naville.

¹⁴⁷ Elle renvoie également au modèle de la charge d'ancien régime. Voir sur ce point Pillon et Vatin ([2003] 2007).

¹⁴⁸ Pour reprendre l'expression de Paradeise et Porcher (1990).

salariat classique. Le modèle de l'emploi échappe aux règles de l'échange marchand : « à l'inverse du modèle du marché, où le moteur et le principe des stratégies est la recherche de l'intérêt individuel par les différents protagonistes, ce modèle de l'engagement s'enracine dans la valorisation du désintéressement » (Saglio, 1999 : 33). Il est donc soumis aux lois du désintéressement bien mises en évidence par Bourdieu (1994 : 164) : il requiert des « habitus prédisposés au désintéressement », ce qui suppose « des univers dans lesquels le désintéressement est récompensé ». Dans le monde de l'emploi, les relations de travail sont marquées par le « tabou du calcul » enfoui dans des règles bureaucratiques dépersonnalisées, ou à l'inverse, fondées sur le principe du don de sa personne et du contre-don.

Or, le salariat se fonde par principe sur une logique d'intérêt et de calcul. Il relève de la « sphère du travail », longtemps considérée comme « indigne », au sein de laquelle il s'agit d'être quitte de son employeur pour ne pas dépendre. Ici, limiter la durée des contrats a longtemps constitué la meilleure protection de l'ouvrier face à son patron et le salaire est traditionnellement calculé sur la base de la production effectuée, à la tâche, aux pièces, au rendement. Le salaire, même dans des formes les plus éloignées du principe de « l'ouvrier marchand de son travail », intègre toujours le résultat du travail, que ce résultat soit déduit de la productivité individuelle ou de celle de l'organisation (Mottez, 1966). A l'inverse du cas précédent, la relation d'emploi est fondée sur une divergence fondamentale d'intérêts entre employeurs et salariés. Le salaire relève d'un pacte entre des partenaires que tout oppose, il relève du contrat plus que de la confiance. L'obtention de la participation n'est donc jamais acquise, elle est soutenue par des dispositifs de contrainte ou d'incitation, qu'il s'agisse de stimulants financiers ou de gratifications monnayables. On peut donc considérer que le salariat fonde les relations de travail avant tout sur des rapports d'altérité et non de familiarité.

L'extension du salariat s'est effectuée sur la base d'une hybridation de ces « modèles » du travail et de l'emploi. Le cas des cadres, ETAM (Employés, techniciens et agents de maîtrise) et professions de service en est emblématique. Les classifications qui régissent les rémunérations au sein de ce « troisième monde », ainsi que le nomme Jean Saglio¹⁴⁹, se caractérisent à la fois par le recours à la négociation salariale et la fixation négociée de minima salariaux – comme dans le « monde du travail » - mais également par une hiérarchie basée sur le diplôme et la promesse de carrière – comme dans le « monde de l'emploi ». Par la suite, l'extension du salariat n'a fait que poursuivre l'unification de ces deux sphères avec la mensualisation des ouvriers à partir de 1970 et l'affirmation du principe de commensurabilité des contributions productives. Il en a résulté une définition homogène de la qualification, conçue selon une « super-règle » comme le fruit d'une relation conventionnelle entre des capacités individuelles, définies par le titre ou l'ancienneté, des postes de travail et des niveaux de rémunération¹⁵⁰. Dans ce système, la qualification est considérée comme une propriété

¹⁴⁹ Jean Saglio (1999 : 34) a appelé « accords de classification de type fonction publique aménagée » les avenants classification de ce « troisième monde » qui sont apparus après la seconde guerre mondiale. Voir notamment Saglio (1987).

¹⁵⁰ Nous rejoignons sur ce point la définition qu'en donnent Paradeise et Lichtenberger (2001 : 35) : « La qualification apparaît donc comme une relation stable (ou plus exactement stabilisée) entre valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail, identifiées par deux types de variables : les capacités individuelles, conventionnellement identifiées par le titre (reconnaissant l'incorporation formelle des savoirs et savoir-faire par la formation initiale ou continue) et/ou l'ancienneté (validant les acquis irréversibles de l'expérience), le poste

reconnue aux travailleurs dans l'espace de l'entreprise, la prise en compte de l'ancienneté ou du diplôme lui conférant de surcroît un caractère stable et irréversible. On peut considérer que cette propriété de la qualification est au travail ce que la « propriété sociale » est à l'emploi : elle relève du statut et des protections qu'il génère, ainsi que l'a décrite Robert Castel (1995).

Or, le principe de cette propriété individuelle de la qualification, qui atteste de l'influence du « modèle de l'emploi » au sein du salariat, a été mis à mal avec l'irruption des grilles de classifications à critères classants. Ces grilles peuvent être considérées comme le levier du retour en force du « modèle du travail » et de la priorité donnée au principe de commensurabilité des contributions productives au détriment des logiques de statut. Elles ont introduit une rupture majeure avec les grilles Parodi¹⁵¹ en supprimant toute référence aux métiers et aux postes existants et en introduisant le principe d'une explicitation des critères de hiérarchisation des emplois. L'IUMM (Union des Industries métallurgiques et minières) a fait ici figure de précurseur puisque sa grille de classification de 1975, signée au bout de sept ans de négociation, a largement fait école (Pezet, 2001). Selon ce nouveau principe, les classifications des emplois reposent sur des critères de classement communément acceptés et applicables aux emplois non cadres de toutes les filières professionnelles¹⁵². Elles résultent d'un exercice technique, susceptible d'être confié à des experts. La négociation collective n'est donc plus au cœur du processus social d'énonciation des hiérarchies salariales : « Fonder la hiérarchie des salaires sur des critères objectivables et reconnus par tous dans la convention collective revient à reconnaître que la détermination du juste salaire devient une opération technique que l'on peut en quelque sorte déléguer à des spécialistes de l'opérationnalisation des critères » (Saglio, 1999 : 36). Les techniques de mesure deviennent prégnantes dans la mise en forme de ce qui relevait d'une négociation. De plus, ce nouveau principe conventionnel affirme le primat de l'entreprise dans la gestion des classifications (Saglio, 1991) et dans la mesure où l'entreprise est le maillon faible de la négociation collective, il crée les conditions d'un rapport de force favorable aux employeurs. Pour autant, le rôle de la branche ne disparaît pas mais se transforme au profit de négociations au contenu plus procédural (Tallard, 2001) : il est notamment de définir les critères que les entreprises du secteur doivent utiliser pour définir et classer leurs emplois par niveaux de qualification.

L'autre rupture introduite par ces grilles à critères classants concerne le mode de saisie des contributions productives. Ces grilles légitiment et préfigurent une définition des emplois en termes de compétences requises et non en termes de tâches à accomplir (Tallard, 2001). De fait, les critères considérés comme « classants » portent, le plus souvent, sur l'autonomie, l'initiative, le niveau de responsabilité et le niveau de formation : ils relèvent donc de l'individu, qui n'est plus appréhendé comme rattaché à un quelconque collectif de métier. Ce sont

(décrit par le contenu présumé exhaustif des tâches prescrites). Les minima salariaux doivent se déduire mécaniquement de ces deux variables, sous réserve de paramétrages locaux de cette relation. Il existe un accord social sur cette relation : c'est une "super-règle" ».

¹⁵¹ Jusque-là, les entreprises devaient « appliquer » les grilles de classifications des emplois, conçues au niveau des branches.

¹⁵² De fait, la plupart des conventions collectives distinguent les cadres et les ETAM. Les grilles à critères classants établissent donc rarement un continuum de « l'OS à l'ingénieur », sauf dans certaines branches comme la chimie (Jobert, Tallard, 1992) ou chez EDF dont la nationalisation a conduit à mettre en place le principe d'une grille unique dès l'après-guerre (Monchatre, 1996, 1998).

également les caractéristiques de l'individu qui sont mises en avant avec l'importance accordée à ses connaissances, qui se traduit par la place accordée du diplôme dans la hiérarchisation des emplois. Or, il importe de souligner que si les connaissances – via les diplômes - sont à la base d'une segmentation verticales des emplois, elles ne constituent qu'un des critères qui servent à définir les exigences attendues dans l'emploi. De fait, avec les critères classants, la « pesée » des emplois s'inspire des méthodes américaines de *job evaluation* qui ont été importées par les missions de productivité de 1947-1948¹⁵³. Elle conduit à privilégier un ensemble de capacités requises en situation selon la nature de l'action attendue et dont les connaissances ne constituent qu'une des ressources possibles au sein du désormais célèbre triptyque « savoir », savoir-faire », « savoir-être » sur lequel repose la compétence attendue.

L'accent est donc mis sur l'importance des ajustements en situation en vue de l'obtention du résultat attendu à l'intérieur non seulement de postes mais également d'emplois qui ne sont plus considérés comme des espaces d'exécution de consignes¹⁵⁴. Le « juste salaire » à la base des hiérarchies sociales est, dans ces conditions, censé se fonder sur des qualités individuelles qu'aucun attribut ne saurait garantir à lui seul : ni le titre scolaire, ni l'expérience acquise dans un métier, ni l'ancienneté dans l'entreprise. Son assise devient instable : là où le système de la qualification reconnaissait au salarié une propriété individuelle basée sur le diplôme et l'ancienneté, au caractère irréversible dans le temps, la logique de la compétence introduit une double incertitude. Non seulement les salariés perdent la propriété de leur poste et de la qualification qui lui était rattachée, mais les compétences qui leur sont reconnues ne leur procurent pas de « capital intangible de connaissances » puisqu'elles-mêmes sont « mortelles » et « instables » (Reynaud, 2001 : 11), appelées à devoir sans cesse devoir être évaluées (Ropé et Tanguy, 1994). Cette fragilisation des fondations conventionnelles du salaire, qui ne repose plus *a priori* sur la sanction d'une institution, ne conduit certes pas à la disparition de la reconnaissance des diplômes, de l'expérience ou de l'ancienneté, mais ceux-ci perdent leur rôle de garde-fou dans le recrutement ou dans les restructurations productives. La « logique compétence » déstabilise le compromis antérieur en ce qu'elle ne vise plus la stabilité dans l'emploi mais la flexibilité des allocations dans l'emploi (Monchatre, 2007). Elle entraîne la mise en place d'une « police des qualités » dont le territoire d'investigation n'est pas limité à l'entreprise mais s'étend très au-delà de ses frontières et commence dès l'école.

Normaliser les compétences dès l'école

Cette traque des compétences n'est pas nouvelle mais prend une importance nouvelle dans la mesure où elle constitue la forme contemporaine d'enrôlement des forces de travail. De Gaudemar (1979 : 19-20) définit la mobilisation salariale comme les « processus qui conduisent les hommes au travail et les mettent productivement à l'œuvre », ce qui comprend les « procès

¹⁵³ Sur les missions productivité, voir notamment Boltanski (1982 : 19-42) et Tanguy (2011). Sur la négociation de la grille UIMM de 1975, voir Pezet (2000 ; 2001). C'est en l'occurrence la méthode Berliet dite « Milox et Boquillon » qui a été mobilisée pour la grille UIMM.

¹⁵⁴ Michèle Tallard rappelle la définition de l'emploi préconisée par les consultants chargés de la classification : à la différence des postes de travail, l'emploi correspond à une « situation de travail dans laquelle l'organisation présente une certaine plasticité, le titulaire disposant d'un pouvoir d'influence pour élargir et enrichir le contenu des emplois » Tallard (2001 : 162).

sociaux qui sous-tendent les formes de mobilité et qui, non seulement les rendent possibles, mais encore les articulent en mouvements d'ensemble ». Cette notion a le mérite de rappeler que « l'offre de travail », à savoir les salariés actuels et futurs, ne constitue jamais un donné « déjà-là ». Elle n'est pas non plus le fruit naturel d'une évolution historique qui délocalise le travail et jette sur le marché une force de travail prête-à-l'emploi. La production des forces de travail en quantité et en qualité, autrement dit la répartition de la main d'œuvre dans la division du travail, est avant tout l'œuvre de la société et du cadre économique qui est le sien (Naville, 1971). Cette œuvre prend la forme d'une mobilisation salariale que de Gaudemar périodise en trois grandes phases qui montrent bien comment, d'une affaire de patrons, cette mobilisation est devenue une affaire de société.

Au cours d'une période allant jusqu'en 1880, s'opère le recrutement d'une main-d'œuvre « exogène », issue de l'exode rural et non prête à l'emploi. Sa mobilisation a nécessité des dispositifs de « disciplinarisation¹⁵⁵ » dont les patrons sont les principaux initiateurs par différentes formes de patronage ou de paternalisme. Au cours d'une seconde phase, allant de 1880 jusqu'en 1945/1950, l'enrôlement d'une main-d'œuvre « exogène » se poursuit, notamment par le recours à l'immigration, en même temps que se développent des processus d'« endogénéisation » de la production de la main d'œuvre : celle-ci n'est plus entièrement extérieure au capitalisme, mais tend à être produite à l'aide de l'Etat et d'institutions spécifiques telles que le système éducatif et le système de placement¹⁵⁶. L'endogénéisation du processus est considérée comme accomplie à partir de la fin de la seconde guerre mondiale, c'est-à-dire à partir du moment où « le système capitaliste sait désormais produire les forces de travail que requiert son développement quel que soit le contexte démographique dans lequel il se déroule » (Gaudemar, 1979 : 247). La mobilisation fait ainsi l'objet d'une institutionnalisation accrue qui n'est pas seulement liée à l'intervention croissante et directe de l'Etat *via* des dispositions législatives, mais également à celle du système éducatif, d'agences privées ou publiques de placement et enfin de procédures toujours plus encadrées par la négociation collective. La production des forces de travail est par conséquent prise en charge entre une pluralité d'institution, ce qui suppose une coordination de leur action.

La caractérisation des forces de travail en termes de compétences fait, selon nous, partie de ce processus endogène de mobilisation des forces de travail. La « police des qualités » dans laquelle elle s'inscrit vise à créer les conditions de leur circulation étendue, en réponse à une dynamique productive qui n'exige « plus des entreprises permanentes ni des appartenances salariales durables » (Rolle, 1997). Loin de reposer sur des médiations institutionnelles visant à fixer le travailleur dans un emploi, elle prend au contraire appui sur des instruments visant une codification toujours plus poussée des conditions de déroulement des parcours tout au long de la vie. Cette codification des compétences relève « d'investissements de forme » (Thevenot,

¹⁵⁵ Sur ce sujet, outre J.-P. de Gaudemar (1979), voir notamment Murard et Zylberman (1976), Thompson (2004) et surtout Foucault (1975) qui est la référence principale de Gaudemar.

¹⁵⁶ Initialement pris en charge par les syndicats via les bourses du travail, organisées en Fédération nationale dont le premier secrétaire fut Fernand Pelloutier. On ne saurait pour autant, comme le fait de Gaudemar qui examine la « production anthroponomique » essentiellement du point de vue de l'Etat, réduire les bourses du travail à ce rôle de placement. Elles ont également joué un grand rôle d'éducation et de formation. Plus généralement, le rôle du mouvement ouvrier dans ce qu'il appelle l'endogénéisation de la main d'œuvre est largement sous-estimé dans son analyse.

1986) permettant de saisir les compétences des travailleurs conformément aux exigences du salariat, en vue de leur sanction sur un « marché du travail ». Or, les compétences n'existent pas « en soi » tel un attribut substantiel de la personne : elles sont au contraire définies en fonction d'une échelle de valorisation destinée à les différencier les unes des autres. Ainsi que le rappelle Marcelle Stroobants (1998 : 13), « les compétences n'ont d'existence que dans la mesure où elles sont évaluées, et c'est cette évaluation qui contribue à les produire ». Il y a donc autant de définitions de la compétence que d'acteurs chargés de se prononcer à son sujet, d'où résulte un intense travail de coordination passant par leur normalisation. A l'arrivée, l'enrôlement des forces de travail prend appui sur une division du travail de normalisation des compétences placée au service de leur « libre » circulation.

L'école est ouvertement mise à contribution. Rien de vraiment étonnant à cela : l'école est un produit du salariat. Elle vise à produire des citoyens formés à une rationalité en mesure de les rendre « utilisables » dans un système productif qui s'extrait toujours plus du giron de l'espace domestique¹⁵⁷. Par ailleurs, le salariat conduit structurellement à la séparation des lieux où se forment les compétences et ceux où elles s'utilisent (Stroobants, 2010). Non seulement les acheteurs tendent à rechercher des forces de travail immédiatement productives, mais l'existence d'un « marché du travail » rend les salariés potentiellement mobiles. La formation devient donc pour l'employeur un investissement à risque, les salariés pouvant faire défection et valoriser leur acquis ailleurs. La dissociation qui en résulte entre formation et emploi a conduit à un partage des rôles entre l'Etat et les employeurs (Brucy, 1998) : à l'Etat de certifier les *aptitudes* acquises en formation sous forme de diplôme, à l'employeur de tester et de mobiliser les *capacités* en situation de travail¹⁵⁸. Les responsabilités de l'Etat en matière de formation n'ont fait que se renforcer, non sans mal, dans le cadre du mouvement de « scolarisation des apprentissages » (Pepel, Troger, 2001). Dans ces conditions, le processus de formation s'est démocratisé et devient un enjeu des relations entre le système éducatif et le système productif¹⁵⁹. Il se situe au cœur d'une relation en équilibre instable, dans laquelle les employeurs ne manquent aucune occasion de dénoncer l'inadéquation des formations aux

¹⁵⁷ De Gaudemar (1979 : 85) insiste à juste titre sur le fait que l'école ne prépare pas à un métier mais essentiellement à une discipline propice à l'intégration dans le salariat (rationalisation de l'usage du temps, respect d'horaires et de règlements, etc.).

¹⁵⁸ Le partage des rôles qui s'institue entre l'Etat et les employeurs dans la gestion de la formation professionnelle correspond à une évolution d'autant plus importante qu'elle se produit à un double niveau : le haut et le bas de la hiérarchie sociale. De fait, il n'allait pas de soi que l'Etat français s'intéresse aux aptitudes de la main d'œuvre car il se préoccupait jusqu'ici, et depuis le XVII^{ème} siècle, principalement de la formation des cadres scientifiques et techniques destinés à alimenter les grands corps militaires (Brucy, 1998). Or, l'abolition des corporations pendant la Révolution française avait mis fin aux formes traditionnelles de formation ouvrière par apprentissage et compagnonnage, jusqu'à laisser un véritable vide en la matière. Au début du XX^{ème} siècle, l'école était devenue obligatoire mais l'idée d'une formation ouvrière spécifique, plutôt que sur le tas, a mis du temps à être acceptée. Le principe d'une formation professionnelle hors lieu de travail a été formalisé avec la loi Astier de 1919 et généralisé ultérieurement (Pepel, Troger, 2001).

¹⁵⁹ Au XIX^{ème} siècle, la formation technique des ouvriers a également été prise en charge à l'initiative d'industriels sous la forme de cours pour ouvriers, par la suite transférés aux autorités municipales. Voir sur ce point l'expérience de Claude Lucien Bergery à Metz, étudiée par François Vatin (2007b, 2014).

emplois¹⁶⁰. Et leurs critiques sont d'autant plus vives que leur dépendance envers le système éducatif ne faisait que se renforcer.

Le célèbre article « le titre et le poste » (Boltanski et Bourdieu, 1975), dont le propos est de souligner combien la lutte des classes se manifeste par une lutte pour les classements scolaires qui contribue à la reproduction des élites économiques à travers l'école, rappelait également l'importance accrue du « capital culturel » pour l'économie, et donc l'importance accrue de l'école dans la « production des producteurs ». Ce faisant, les auteurs attiraient l'attention sur les désajustements résultant d'une situation où le système éducatif (SE) tend à remplir une fonction de reproduction sociale plutôt que de technique : les diplômés qu'il produit peuvent ne correspondre que « très lointainement » aux besoins économiques. Ils soulignaient également les limites des « titres » délivrés par le système éducatif : d'une part, ces derniers fonctionnent comme une « monnaie » universelle qui rend les travailleurs libres en leur donnant accès à un marché du travail élargi ; d'autre part, leur valeur d'usage est menacée d'obsolescence au regard de la rapidité de renouvellement des savoirs requis par l'économie¹⁶¹. La relation entre le titre et le poste est donc un « enjeu de luttes » : « l'intérêt des acheteurs de force de travail les porte à réduire au minimum l'autonomie du SE » pour mieux contrôler le contenu et la valeur des titres¹⁶². Enfin, ils observaient que « l'universalisation de la reconnaissance accordée aux titres a engendré leur contrepartie : la diversification du marché scolaire et le développement d'un appareil scolaire plus ajusté au système économique » (*Ibid* : 103).

Les transformations des systèmes éducatifs depuis la parution de cet article lui donnent un caractère prémonitoire : l'autonomie de l'éducation face à l'économie n'a fait que diminuer, les employeurs ont développé leurs propres systèmes de certification et l'interface entre éducation et économie s'est outillée de nouveaux instruments pour une meilleure maîtrise quantitative et qualitative des flux de formés. Le levier de cet alignement du système éducatif sur les exigences de l'économie est le recours à la notion de compétence. En France, le glissement s'est tout d'abord opéré dans l'enseignement professionnel qui, à partir des années 1980, a été le creuset d'expérimentations du modèle pédagogique à base de compétences qui a inspiré les réformes ultérieures au sein des filières générales (Ropé, Tanguy, 1994, 1995). Ces programmes ont été introduits à l'aide de référentiels visant l'explicitation des objectifs pédagogiques en termes de

¹⁶⁰ L'exemple du CAP (Brucy, 1998) est sur ce point emblématique. La définition du CAP (certificat d'aptitudes professionnelle issu de la loi Astier) intégrait la notion d'aptitude à la demande des milieux patronaux. Ceux-ci reprochaient au précédent « Certificat de capacité professionnelle », institué en 1911, de certifier une capacité qui n'en était pas une : « De leur point de vue, l'examen ne fait que constater la possession d'aptitudes développées par répétition d'exercices. Mais il est abusif de parler de capacités professionnelles, lesquelles s'acquièrent après de longues années d'expérience. Il est donc moralement insoutenable de légitimer les prétentions des apprentis en matière de salaire en les consacrant par un diplôme officiel » (Brucy, 1998 : 68). Dès lors, le CAP n'est plus qu'un diplôme de fin d'apprentissage et « seule l'épreuve pratique apporte la preuve décisive que le candidat a terminé "utilement" son apprentissage ».

¹⁶¹ « Le temps du titre n'est pas celui de la compétence : l'obsolescence des capacités (équivalent de l'usure des machines) est masquée-niée par l'intemporalité du titre. C'est là un facteur supplémentaire de décalage temporel. Les propriétés personnelles comme le titre sont acquises une fois pour toutes, et suivent l'individu toute sa vie. Il en résulte la possibilité d'un décalage entre les compétences garanties par le titre et les caractéristiques des postes dont le changement, fonction de l'économie, est plus rapide » (Boltanski et Bourdieu, 1975 : 98)

¹⁶² « Les maîtres de l'économie ont intérêt à supprimer le titre et son fondement, l'autonomie du SE (...) ils ont intérêt à la fusion complète entre le titre et le poste (d'où le rêve d'une école confondue avec l'entreprise, rêve de formation permanente...) » (Boltanski et Bourdieu, 1975 : 98)

compétence, énoncés en termes d'« être capable de » et reposent sur des listes de savoir-faire, ce qui leur donne un caractère contractuel entre les formateurs, les élèves et les employeurs. Dans l'enseignement général, l'accent a été mis, à partir du milieu des années 80, sur l'ouverture de l'école sur son environnement économique et sur le principe de l'alternance. La notion de compétence fait désormais partie des objectifs pédagogiques, au nom de l'interdisciplinarité et de l'enjeu de mettre relation des savoirs avec des actions. La normalisation des compétences se traduit par l'intégration d'évaluations continues aux programmes, conformément aux recommandations de l'OCDE, au risque de malmener le principe d'examens nationaux procurant des titres à validité « définitive ». Elle conduit également à instituer l'évaluation des enseignements eux-mêmes, au nom de l'efficacité du système éducatif¹⁶³ à produire des producteurs compétents, c'est-à-dire dotés des « qualités » leur permettant de devenir productifs. Ce qui suppose, en l'occurrence, une « aptitude » à mettre en relation un savoir avec une action.

L'ensemble des pays occidentaux est affecté par cette injonction à réformer les programmes éducatifs au nom de la compétence. Le Québec a développé toute une ingénierie dans ce domaine, dans le but de professionnaliser les diplômés à l'aide d'un renouvellement des technologies curriculaires en termes d'« approche par compétence » (APC) (Monchatre, 2007 ; 2008 ; 2011). L'APC peut être considérée comme une technologie hybride de « professionnalisation sans profession » des enseignements : basée sur des principes qui ne renvoient ni à un modèle académique de reproduction des savoirs, ni à un modèle professionnel de formation à des métiers stabilisés, elle se fonde sur la définition de cibles éducatives faisant intervenir un nombre toujours plus grand de « partenaires » dont les rôles se redéfinissent. Dans cette configuration, les enseignants sont considérés comme prestataires de formations dont les objectifs ont été définis par d'autres qu'eux. La réforme de l'enseignement professionnel et technique au Québec s'appuie ainsi sur une procédure d'élaboration de programmes qui instaure une nette division du travail entre formateurs et utilisateurs de la main-d'œuvre. Elle est mise en œuvre sous l'égide du CNFPET (Comité national de formation professionnelle et technique), qui réunit des représentants des enseignants et de l'administration scolaire (formateurs), ainsi que des représentants du monde du travail, syndicats de salariés et employeurs (utilisateurs) dans le cadre d'une médiation assurée par une expertise toujours plus étoffée.

Le recueil des « besoins » en qualifications des utilisateurs s'effectue en effet sur la base d'un outillage de l'interface entre éducation et économie. La définition des compétences visées s'appuie sur un ensemble d'investigations auprès des milieux de travail, réalisées par des experts du MEQ (Ministère de l'Éducation du Québec) en collaboration avec le ministère de l'Emploi : aux études de « planification » qui visent l'identification des priorités du réaménagement de l'offre de formation, succèdent les « études préliminaires » concernant un métier ou une « fonction de travail » et une « analyse de situation de travail »¹⁶⁴. La

¹⁶³ Sur le « paradigme de l'école efficace » et les réformes en termes de *New Public management* qui en ont résulté, voir Normand (2006 ; 2011).

¹⁶⁴ Ces analyses de situation de travail ne sont pas réalisées en situation de travail mais lors d'un atelier animé par des experts du MEQ et la capture des compétences requises relève d'une normalisation de fait qui se donne à voir dans le choix des professionnels considérés comme représentatifs mais aussi légitimes à participer à leur définition. Sur ce point, voir Monchatre (2007).

planification quantitative et qualitative des flux de formés qui en résulte se double de la mise en œuvre de nouveaux principes d'organisation pédagogique des enseignements. Une nouvelle division du travail s'instaure cette fois au sein même de l'institution éducative, entre le niveau ministériel et les établissements de formation. La réforme de l'enseignement technique délivré dans les Cégeps (Collèges d'enseignement général et professionnel) qui a eu lieu en 1993 est emblématique de la décentralisation mise en œuvre.

L'APC permet de définir les « normes et standards¹⁶⁵ » de compétences correspondant aux diplômes garantis par le Ministère¹⁶⁶ qui, sur cette base, élabore des devis de formation adressés aux établissements. Les disciplines et activités d'apprentissage sont ensuite déterminées au niveau de chaque établissement, sur la base du devis ministériel, afin de permettre de meilleurs ajustements avec les marchés locaux du travail – dont les représentants siègent désormais dans les conseils d'administration des Cégeps. Cette procédure crée localement les conditions d'un rapport de force entre les disciplines « porteuses » contribuant aux compétences visées et les disciplines générales. De fait, les disciplines dont la contribution à la production de valeurs d'usage est la moins immédiatement visible sont les plus fragilisées par les réformes mises en œuvre au nom de la compétence, ce qui ne manque pas d'inquiéter les syndicats enseignants¹⁶⁷. Les réformes du système de formation québécois sont tout à fait représentatives de la dynamique impulsée par la compétence, qui contribue à séparer formation et certification. Les compétences se définissent selon une logique de résultat dont la formation n'est qu'un des moyens qui permettent d'y parvenir. Les entreprises peuvent par conséquent revendiquer de contribuer, à leur tour, à les former.

... et les capturer dans le « monde du travail »

Les entreprises revendiquent d'autant plus de contribuer à la transmission des connaissances par la formation continue que leur est imposée une obligation de financement. C'est le cas, en France, depuis 1971, et l'école n'est plus censée avoir le monopole dans ce domaine. De fait, la formation professionnelle continue est entrée dans le champ de la négociation collective et du droit du travail. Elle a, au passage, perdu le caractère d'éducation permanente à orientation citoyenne et de promotion sociale qu'elle avait au sortir de la seconde guerre mondiale, pour être placée au service de l'adaptation aux évolutions du travail et de l'emploi. Les acteurs de la formation continue, par le biais des associations de directeurs du personnel, eux-mêmes appelés à légitimer leur propre fonction, n'ont pas manqué de contribuer à impulser l'idée selon laquelle la formation continue devait servir à renforcer les compétences requises par l'activité de l'entreprise. Dans leurs cercles, la notion de compétence a pris forme en tant que « conjonction heureuse de ces trois termes : connaissances, aptitudes et bonne volonté » sachant que cette compétence « n'est jamais définitivement acquise » car « elle est menacée » et

¹⁶⁵ La notion de standard désignant ici le niveau de maîtrise attendu de la compétence normalisée.

¹⁶⁶ Il s'agit en l'occurrence de DEC (Diplômes d'études collégiales) correspondant à la formation de techniciens supérieurs.

¹⁶⁷ Ce processus a conduit à accentuer le poids des « disciplines porteuses » de l'enseignement technique au détriment des disciplines générales (mathématiques, physique, etc.), qui ont vu diminuer leurs heures depuis la mise en œuvre de la réforme du collégial. Voir sur ce point Monchatre, 2009, 2011).

« toujours à reconquérir » par suite de « l'évolution technologique » et des mobilités qui en résultent (Raymond Vatier, cité par Tanguy, 2001 : 38).

La mise en œuvre d'une gestion des compétences dans les entreprises s'inscrit de fait dans un mouvement de rationalisation des politiques de formation continue. La notion de compétence a été promue dans le cadre du développement d'une ingénierie de formation résultant d'une contrainte juridique (l'obligation de financement de la formation) et de l'entrée en force des ingénieurs¹⁶⁸ dans le monde de la formation (Le Boterf, 2001). A l'ingénierie de programme des débuts, fondée sur la conception de dispositifs de formation maison¹⁶⁹, s'est progressivement ajoutée, à partir de la fin des années 1980, l'ingénierie du développement des compétences, qui se place tant au service des parcours de formation dans une logique individualisée de « navigation professionnelle » (Le Boterf, 1997) qu'au service d'une organisation du travail voulue « professionnalisante ». L'ingénierie de la formation s'écarte alors de la conception de grands programmes standards mais évolue vers une « ingénierie de contexte », qui demande de connaître les compétences spécifiquement requises en situation de travail, et suppose, par conséquent, une gestion des ressources humaines fondée sur une « logique compétence ».

La gestion des compétences dans les entreprises repose sur des « référentiels de compétence » qui apportent cette information. Ils servent aussi bien à identifier des besoins de formation qu'à positionner les salariés dans une échelle de différenciation des contributions productives propres à leur structure (Oiry, Sulzer, 2002). Le référentiel permet d'explicitier les contributions attendues à partir d'une analyse du travail qui ne reflète nullement le « travail réel¹⁷⁰ » mais en propose toujours une interprétation. Toute « capture » est une « normalisation de fait » (Thevenot, 1997), ainsi qu'en atteste la pluralité des critères de saisie de la qualité attendue du travail : ils mêlent des capacités techniques (« être capable de... ») ou des dispositions individuelles (exprimées en termes de qualités personnelles de « fermeté », « ténacité », etc.), dans le cadre de captures synthétiques (« être autonome dans la réalisation d'un diagnostic de panne ») ou analytiques (« être capable de lire un dessin industriel ». Ces référentiels ont pour fonction de mesurer les écarts à la norme dans le cadre d'évaluations individualisées qui sont en réalité à double détente : elles contribuent à gérer les mobilités dans l'emploi voire en dehors, en même temps qu'elles affectent les conditions d'exercice du travail.

Appliquée aux catégories d'exécution (ouvriers et employés), la gestion des compétences repose sur une gestion en termes de « parcours » - plutôt que de carrière - qui relève d'un même type de scénario¹⁷¹ (Monchatre, 2007) : exigence de polyvalence à l'intérieur de l'emploi, obligation de formation, essentiellement en situation de travail, évaluation-validation par la

¹⁶⁸ L'influence de Bertrand Schwartz a ici été décisive. Bertrand Schwartz avait réformé l'école des mines et créé le CUCES (Centre universitaire de coopération économique et sociale). Le développement de l'usage des termes d'« ingénieur de formation » et d'ingénierie s'inscrit dans tout ce mouvement.

¹⁶⁹ L'ingénierie de formation visait initialement à accompagner les grands projets industriels et était définie comme « l'ensemble coordonné des activités de conception d'un dispositif de formation (*cursus ou cycle de formation, centre de formation, plan de formation, centre de ressources éducatives, session, stage...*) en vue d'optimiser l'investissement qu'il constitue et d'assurer les conditions de sa viabilité » (Le Boterf, 2001 : 367)

¹⁷⁰ Pour la critique de cette notion et de la séparation entre prescription ou tâche et activité, voir notamment Clot et Faïta (2000).

¹⁷¹ Et dans des secteurs aussi différenciés que la sidérurgie et l'hôtellerie-restauration de chaîne.

hiérarchie ou par un tiers. L'institutionnalisation de cette discipline de contrôle des acquis de l'expérience fait de la carrière le résultat aléatoire d'un processus de développement des compétences dont la reconnaissance vient *a priori* d'un marché, interne ou externe, plus que de la loyauté envers l'employeur. De fait, les politiques de la compétence débordent du cadre de l'entreprise et sont relayées par un dispositif non seulement conventionnel mais également législatif, caractérisé par l'émergence de nouveaux droits individuels (Besucco et Tallard, 1999) : droits au bilan de compétence (1991), à la validation des acquis professionnels (VAP, lois de 1985 et 1992), validation des acquis de l'expérience (VAE, loi de 2002) et enfin droit individuel à la formation (DIF, loi sur la formation professionnelle de 2004), récemment transformé en « compte personnel de formation » (CPF, loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale de 2014).

Parce qu'elles créent les conditions d'une circulation sur un marché du travail étendu, ces politiques de la compétence s'inscrivent dans une gestion de la relation d'emploi en dehors du lien de subordination. Elles font de la compétence un instrument de gestion des parcours basé sur la réglementation de *valeurs d'usage* et sur des procédures d'évaluation appelées à se répéter tout au long de la vie. La *valeur d'échange* des compétences, quant à elle, est renvoyée à l'appréciation, plus ou moins soutenue par des repères conventionnels, des employeurs, ceci dans le cadre d'une asymétrie d'autant plus tolérée que la menace du chômage est forte. Ces politiques prétendent alors « sécuriser les parcours » à l'aide de certifications toujours plus diversifiées. La certification des compétences est en effet considérée, par les acteurs des systèmes de relations professionnelles, comme le meilleur moyen de garantir « l'employabilité » des salariés indépendamment des postes de travail dans lesquels ils les ont acquises mais également indépendamment de leur niveau de formation initiale, l'enjeu étant la possibilité d'un reclassement pour le plus grand nombre.

La compétence suscite ainsi des réactions contrastées au sein des milieux syndicaux. Si elle est considérée comme le cheval de Troie de la déstabilisation des disciplines dans le monde enseignant, elle est au contraire considérée comme un levier du maintien dans l'emploi du côté du monde du travail¹⁷². La mise en place de certifications de branches est là pour en témoigner. La certification permet de « capturer » les compétences manifestées en situation de travail et mettre en visibilité l'employabilité, sous la forme d'un titre considéré comme la propriété de son détenteur. Il est intéressant de souligner ici la carrière de ce terme de certification, « habituellement associé aux normes de qualité dans le système productif », qui désigne, désormais, « tous les diplômes, titres et certificats à vocation professionnelle existants » (Maillard, 2008 : 12). Autrement dit, le diplôme certifie des compétences comme n'importe quelle autre certification, à cette différence près qu'il est délivré par le Ministère de l'Education nationale – et non par un autre ministère ou une branche professionnelle. De plus, tous ces « parchemins », désormais délivrés « au nom de l'Etat »¹⁷³, certifient des compétences y

¹⁷² Cela ne signifie pas qu'un consensus prévaut sur la question de la flexicurité, puisque pour la CGT, la sécurisation des parcours passe avant tout par la garantie du salaire et les travaux de Bernard Friot s'inscrivent directement dans cette perspective. Mais la certification des compétences acquises comme alternative au diplôme est défendue par tous les syndicats ouvriers dont la base a longtemps été faiblement diplômée.

¹⁷³ La certification a été institutionnalisée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Cette même loi a créé le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui a vocation à rassembler tous les

compris lorsque celles-ci ont été acquises en dehors d'une « formation méthodiquement organisée et encadrée » (*Ibid* : 14), puisqu'ils sont accessibles par VAE (Validation des acquis de l'expérience).

L'Education nationale n'a donc plus le monopole de la certification et perd du terrain sur celui de la formation. La formation professionnelle continue est également prise en charge par les branches professionnelles, dotées de CPNE (Commissions nationales paritaires de l'emploi¹⁷⁴) leur permettant d'opérer une veille sur les évolutions de l'emploi et des besoins de formation. La possibilité de délivrer des certifications spécifiques préparées dans le cadre de « contrats de qualification » leur est accordée au début des années 1980 mais les CQP (certificats de qualification professionnelle) se sont surtout développés à partir des années 1990¹⁷⁵. Certificats délivrés de manière paritaire par les branches professionnelles, ils ont été étendus, dans certaines branches, à l'ensemble des salariés ou aux demandeurs d'emploi (Charraud, Personnaz, Veneau, 1998) et ont gagné en légitimité avec la possibilité d'être inscrits au répertoire national des certifications (RNCP) créé en 2002. Cette montée en puissance de la branche professionnelle sur le terrain de la formation et de la certification n'est pas propre à la France.

Il en va de même au Québec où, parallèlement aux réformes éducatives engagées à l'aide de l'approche par compétence, on observe une structuration des « partenaires du marché du travail ». Leur montée en puissance en matière de formation et de certification s'inscrit dans le prolongement d'une action engagée sur le terrain de l'emploi, dans une perspective de reconversion de la main d'œuvre, faiblement diplômée, du secteur manufacturier. La création en 1997 de la CPMT (Commission des partenaires du marché du travail¹⁷⁶), qui réunit les représentants des salariés et des employeurs, a conduit à la définition d'un « cadre général de développement des compétences » en 2001, invitant à la production de normes de compétence pour chaque secteur d'activité. Les CSMO (comités sectoriels de main d'œuvre) ont été chargés de les définir, en même temps que les programmes de formation permettant de les atteindre. Comme en France, les entreprises québécoises sont soumises à une obligation de financement de la formation continue. La loi de 1995 qui les y oblige a été modifiée en 2007 par la « loi sur les compétences » qui les incite à former leurs salariés en vue d'atteindre les normes professionnelles fixées par les CSMO. Et pour ne pas être tributaires du Ministère de l'Education en matière de formation, la CPMT s'est dotée de son propre dispositif de formation

diplômes des ministères, les titres et certifications de branches à vocation professionnelle pourvus du label de l'État. Ce répertoire est élaboré et tenu à jour par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Source : Maillard (2008 : 10-14). On notera que la CNCP a remplacé la commission technique d'homologation des titres (CTH) qui avait pour principe organisateur les diplômes de l'Education nationale. Or, avec les nouvelles certifications, les critères d'homologation des titres donnent maintenant la priorité aux registres de la qualification et des débouchés professionnels. Sur ce dernier point, voir Veneau et Maillard (2008).

¹⁷⁴ Les CPNE ont été créées par l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi de 1969. Source : Monchatre et Tallard (2013 : 231).

¹⁷⁵ Le nombre de CQP offerts a été plus que multipliés par 5 entre 2006 et 2011 (de 40 CQP proposés à 220 en 2012). Mais il n'existe pas de statistique nationale permettant de saisir combien de personnes en ont bénéficié, chaque branche faisant sa propre comptabilité dans ce domaine.

¹⁷⁶ Le rapatriement de compétences fédérales en matière de formation de la main d'œuvre a conduit à la création de la Société québécoise de développement de la main d'œuvre (SQDM) en 1992, qui a été transformée en CPMT en 1997. Sur cet historique, voir Monchatre (2008).

et de certification : les « certificats de qualification professionnelle » sont délivrés par le Ministère de l'Emploi. Ils sont accessibles aux salariés dans le cadre de « programmes d'apprentissage en situation de travail » (PAMT), mais également aux demandeurs d'emploi sur la base d'un processus de reconnaissance des compétences.

Cette montée en puissance, de part et d'autre de l'Atlantique, de l'acteur syndical dans le domaine de la compétence ne signifie aucunement que la compétence soit devenue un objet de négociation. La définition des compétences requises est effectuée par des experts dans le cadre d'une ingénierie dont les syndicats ne contrôlent la mise en œuvre qu'à la marge. Ils défendent néanmoins le principe de la normalisation et de certification des compétences dès lors que le titre qui en résulte ouvre des droits collectifs – comme sa prise en compte dans les conventions collectives – ou crée les conditions d'une circulation plus libre - ou moins défavorable - sur le marché du travail en cas de reconversions. De fait, au Québec comme en France, la certification des compétences emprunte des voies qui la font s'échapper du système éducatif et de la forme scolaire, mais également de dispositifs de formation « formelle ». Désolidarisée de toute forme de formation, elle est en mesure d'être octroyée non seulement à moindre coût, mais également toujours plus loin de l'école et des situations de travail puisque sa finalité est, en réalité, double : elle valide soit un niveau d'éducation soit une « employabilité ».

Le niveau d'éducation et les savoirs qui lui sont associés peuvent être déduits des compétences à partir du moment où celles-ci sont définies comme le fruit de « savoirs en action » conformes à un standard de performance (Veneau et Maillard, 2007). Cette idée selon laquelle le résultat obtenu en acte peut attester la pertinence des moyens intellectuels mis en œuvre est largement induite par le principe de la VAE, qui permet aux savoirs d'être sanctionnés quelle que soit leur voie d'acquisition, sur la base d'un dispositif de justification organisé à distance des situations de travail et de formation. Par ailleurs, l'extension des jugements de compétence « hors sol » ne fait que se renforcer avec la mesure de l'employabilité des demandeurs d'emploi (Remillon et Verret, 2013). Les dispositifs sur lesquels elle s'appuie relèvent de l'évaluation d'une « aptitude générale à être employé », pratiquée dans le cadre d'une gestion du chômage qui repose sur la gestion de la file d'attente davantage que sur des dispositifs de placement. Ainsi mises en forme, les compétences sont supposées renfermer de gisements de savoirs et de performances qu'il s'agit de réveiller, d'extraire afin de les utiliser au mieux, ceci à l'aide de procédures d'exploration toujours plus centrées sur la personne et toujours plus éloignées des situations de travail ou de formation.

Il importe ici de souligner que les modes de saisie des compétences que nous venons de décrire s'inscrivent dans une métrologie des qualités humaines qui se différencie radicalement de celle qu'avait produite le taylorisme. Le taylorisme a œuvré à « dissocier l'exercice du travail de son apprentissage » (Rolle, 1988) afin de mobiliser une main d'œuvre que l'on pourrait qualifier d'exogène, et qu'il s'agissait d'utiliser telle qu'elle se présentait aux portes de l'usine - d'où des postes de travail conçus pour être occupés à l'aide de temps de formation réduits. D'autre part, les niveaux de production devaient être prévisibles, ce qui supposait, simultanément, de priver l'ouvrier « marchand de son travail » et maître de son activité du contrôle de sa

production. L'enjeu était moins de tuer les savoir-faire que de priver les ouvriers de la possibilité de jouer avec le prix de leur travail (Mottez, 1971). L'instauration de l'autorité de l'expert en organisation visait à fixer les niveaux de production optimaux sans contestation possible¹⁷⁷, de sorte que le savoir sur le travail ne soit plus livré « à l'intuition et aux façons d'agir traditionnelles » (Mottez, 1966 ; 1971 : 10) ni aux secrets de la corporation. On peut donc considérer que le taylorisme représente une « police des tâches », dans le cadre de laquelle la rationalisation réduit le salarié au rôle de simple exécutant pour mieux le neutraliser. Les séquences d'action sont formalisées et prescrites (Dodier, 1995) en vue d'être mises en œuvre avec une vitesse d'exécution toujours plus rapide. La métrologie taylorienne correspond, par conséquent, à un « format comportemental et à une dynamique d'inculcation par habitude » (Thevenot, 1997 : 229), la qualité du travail fourni pouvant être considérée comme le fruit d'un conditionnement. La qualification qui en résulte s'acquiert dans le cadre d'un apprentissage fondé sur l'imitation et la répétition de gestes imposés. Elle se mesure au temps passé sur un poste, à partir de l'ancienneté ou de l'habileté acquise.

La métrologie salariale contemporaine tend à s'affranchir de cette normalisation taylorienne. L'extraction du salarié de la gangue de son poste de travail fait reculer la prescription des tâches au profit de prescription des comportements, ce qui suppose d'autres critères de mesure de la qualité du travail. Le recours à la notion de compétence sert de support à cette nouvelle mesure, non par déterminisme technologique mais par remaniement des termes du compromis social antérieur. Définie en termes de « mobilisation adéquate de ressources en situation », elle met l'accent sur le résultat de l'action et sur les propriétés individuelles qui permettent d'y parvenir. Les usages sociaux qui en sont faits, non seulement dans les entreprises mais également dans le système scolaire et de formation, montrent qu'elle est appréhendée comme le fruit du développement de « potentialités initiales », à l'aide de pédagogies actives où l'enjeu est moins la transmission que la « construction des savoirs ». Elle contribue à opposer au temps long de l'expérience, qui sert d'étalon à la qualification et tend à être considéré comme une source de rigidités et de cristallisation des habitus, le temps court de la performance.

Cette définition de la compétence en termes de « mobilisation adéquate de ressources », vers laquelle converge la littérature sur le sujet¹⁷⁸ ne fait que s'inscrire dans le prolongement d'une étymologie qui désigne « ce qui convient », un « rapport exact ». En cela, elle n'a rien d'un concept, mais tout d'une catégorie de la pratique. De fait, la norme de qualité attendue n'est pas donnée et dépend des catégorisations des acteurs chargés de l'évaluer. Est-il alors possible de définir la compétence sans l'induire de façon normative ? Marcelle Stroobants (1993) a apporté une réponse salutaire à cette question, en définissant la compétence comme le fruit d'un « processus d'habilitation » qui autorise et rend possible l'acquisition et l'exercice d'un certain type d'habileté¹⁷⁹. Cette définition permet, à la fois, de dénaturer la compétence et de

¹⁷⁷ Pour ce faire, elle s'appuie sur une normalisation des temps de réalisation des tâches, établie à partir d'un chronométrage de l'activité des ouvriers d'élite pour chaque opération. Il en résultait un système d'incitation à l'effort : le calcul du rendement moyen servait à déterminer le taux de base du salaire et les performances qui dépassaient ce minimum entraînaient des suppléments salariaux. C'est ce qui distingue le salaire au rendement du salaire aux pièces. Source : Mottez (1971).

¹⁷⁸ Nous reprenons ici l'analyse que nous avons proposée dans Monchatre (2010).

¹⁷⁹ Pour Marcelle Stroobants (1993), l'habilitation désigne une « configuration susceptible de favoriser, enregistrer et entériner la résolution d'un problème au sens de la transduction chez Simondon ».

l'appréhender comme un processus social qui présente une dimension relationnelle – elle suppose que les conditions d'un apprentissage soient réunies - et opératoire – elle produit de nouvelles habiletés. Or, la définition en termes de « mobilisation adéquate de ressources » qui domine la littérature managériale et pédagogique, conduit au contraire à la conceptualiser en termes d'« aptitude générale à agir efficacement » (Monchatre, 2010). La circularité d'un tel raisonnement n'apporte aucun renouvellement des théories de l'apprentissage ou de l'action mais naturalise la compétence en la renvoyant à une « intelligence des situations ».

Cette impasse théorique est révélatrice de son caractère doctrinaire¹⁸⁰. De fait, la compétence s'inscrit dans une rhétorique visant à légitimer l'exigence d'adaptation au renouvellement des qualités requises dans le travail et à disqualifier cette tendance à la « cristallisation » des qualifications acquises, qui produit des « inconvertibles », pour reprendre l'expression de Beaud et Pialoux. Naville (1971) qualifiait d'« adaptitude » les « capacités d'adaptation » requises dans le cadre salarial, afin d'en souligner « l'éducabilité »¹⁸¹, autrement dit, le caractère acquis, produit d'une habilitation. Or, la notion de compétence repose, au contraire, sur l'idéologie du don. Elle se rapproche en cela davantage de la notion d'aptitude issue de la psychologie différentielle et défendue par Henri Piéron – à qui Naville s'opposait. Dans son ouvrage sur la *Théorie de l'orientation professionnelle*, il récusait l'idée selon laquelle les dispositions naturelles sont susceptibles d'être saisies par des tests¹⁸² : « les prétendues aptitudes spécifiques pour les métiers modernes (téléphoniste, mécanicien de locomotive, rotativiste, radiotélégraphiste, etc.) existeraient-elles si les professions elles-mêmes ne les avaient pas créées ? » (Naville [1945] 1972 : 84). Naville critiquait « l'objectivisme borné » de ceux qui pensent qu'un « jugement est d'autant plus valide qu'il est objectif » (*Ibid* : 127). Pourtant, à l'époque, les psychologues, soucieux de faire reconnaître les talents de ceux qui n'ont pas été reconnus par l'école, défendaient l'aptitude, assimilée à une thèse progressiste dans les milieux de l'orientation professionnelle, ce que résumait le slogan « A chacun selon ses aptitudes » (Tanguy, 1996 : 56). Or pour Naville, en s'appuyant sur l'aptitude, « l'orientation professionnelle sanctionne moins l'épanouissement de qualités humaines individuelles ou collectives que le triomphe des valeurs capitalistes » (*Ibid* : 139). C'est pourquoi il l'invitait à revenir aux « notions d'adaptabilité » qui ont « un contenu social au moins aussi important que psychologique » (*Ibid* : 168).

La compétence peut donc être considérée comme la fille de l'aptitude et comme son avatar contemporain. Comme elle, elle désigne une disposition innée qui doit être « révélée » et tend à être considérée comme une seconde chance pour les sortants sans diplôme du système éducatif. Mais contrairement à elle, elle s'est sécularisée. La tâche de « révélation » des compétences ne revient plus à des psychologues professionnels patentés mais est confiée à des profanes : enseignants, recruteurs, formateurs, conseillers à l'emploi, hiérarchie, tous sont censés participer à cette traque des compétences tout au long de la vie. La démultiplication des

¹⁸⁰ L'expression de doctrine de la compétence est de Jean-Daniel Reynaud (2001).

¹⁸¹ Pour Naville (1972 : 192), ce qui est à la base de l'aptitude, « ce n'est pas la disposition naturelle en elle-même mais la capacité de transformation de cette disposition en moyens d'exécution définis, autrement dit, l'éducabilité ».

¹⁸² On retrouve cette critique chez Maurice Reuchlin qui souligne que la mesure de l'aptitude par le test conduit à l'aptitude comme... résultat du test. Voir sur ce point Vatin (1996).

lieux de saisie des compétences qui en résulte passe par une industrialisation des procédures d'évaluation qui se sont, comme on va le voir, généralisées. Elle passe également par une démultiplication des jugements de compétence à distance des situations de travail qui, outre qu'elle renforce le processus de séparation de la formation des compétences des lieux de leur mise en œuvre, stimule également une soif de compétences dont la question est maintenant de savoir si elle peut donner des ailes.

Partie 3 : De la compétence au jeu dans le genre

A quelles expériences du travail le salariat se prête-t-il ? Le salariat n'est pas seulement l'institution du travailleur libre, appelé à coïncider, le temps d'appariements toujours plus courts, à des emplois aux périmètres et aux contenus élastiques. C'est également l'institution du travail pour tous : hommes, femmes, jeunes et moins jeunes, sont appelés à participer à des tâches productives placées sur un continuum, comparables et mesurables les unes par rapport aux autres, tout faisant l'objet de recompositions périodiques. Nous montrerons dans le chapitre 7 les déstabilisations qui en résultent sur la scène productive, les travailleurs étant appelés à faire preuve d'une disponibilité et d'une malléabilité qui non seulement menace leurs positions acquises mais pose la question des conditions de renouvellement de leur propre force de travail. Nous sommes donc amenés à interroger la division du travail productif et reproductif et les modalités sexuées de la répartition qui en résultent.

A quelles conditions le salariat aspire-t-il les femmes dans la sphère productive ? Nous montrerons que leur assignation principale aux tâches domestiques affecte leur entrée dans le salariat. Les femmes sont à la fois intégrées à la sphère productive en même temps qu'elles sont la cible d'importants processus de refoulement (Chapitre 8). Comme l'ont montré les travaux sur les emplois non qualifiés de l'industrie, elles font l'objet d'un traitement à part, qui conduit à les maintenir dans un en-dehors de la production à l'intérieur même de l'emploi. Pour autant, nous montrerons que l'expérience du travail salarié ne laisse pas les travailleurs indemnes. Loin de se réduire à l'actualisation de savoir-faire incorporés, l'expérience du salariat travaille les *habitus* y compris sexués.

Nous aborderons ainsi dans le chapitre 9 l'analyse des formes de « modelage » qui se produisent au contact des organisations de travail. Nous explorerons par ce biais la distance qui peut surgir entre le sexe des travailleurs et le genre des tâches qui leur sont confiées. Si la sexuation des tâches, comme la sexuation des techniques (Gardey, 2002), prétend être effectuée sur la base d'une adéquation naturelle, l'analyse de l'expérience que font les femmes – et les hommes - du travail salarié montre qu'il n'en est rien. La conceptualisation des rapports entre sexe et genre proposée par Nicole Claude Mathieu nous servira de guide pour explorer la diversité des formes de modelage, plus ou moins sexué, qui sont à l'œuvre pour les femmes dans les emplois de service. Cette approche nous permettra de mettre en lumière les formes d'assignation et de transgression du genre qui sont à l'œuvre.

Chapitre 7 : Compétence, cristallisation et altération

Nous souhaitons, dans ce chapitre, revenir sur la contradiction sociale pointée par Naville (1956) entre la fluidité des qualifications requises par l'économie et la cristallisation des qualifications acquises par les individus. Comment se manifestent, non seulement sur le plan de l'emploi et des désajustements quantitatifs qui en résultent, mais également sur celui du travail, les phénomènes de cristallisation associés à l'âge ? Loin de correspondre à ce qui a été présenté dans la littérature managériale comme l'irruption d'un incontournable « seuil d'incompétence¹⁸³ », la cristallisation renvoie chez Naville à l'attachement progressif des salariés à un métier, à une activité et à un revenu qu'ils ne sauraient abandonner¹⁸⁴. Les travaux de l'école de Chicago apportent des éléments permettant de comprendre l'analyse de Naville. De fait, l'acquisition d'expérience avec le temps conduit à la maîtrise d'activités qu'il peut devenir difficile de déléguer. Pour Hughes (1996), la difficulté des professionnels à passer la main aux jeunes générations est un effet de l'activité elle-même : la monopoliser est le meilleur moyen de prévenir les erreurs. La pratique acquise à la suite d'un long processus d'apprentissage donne accès à des positions et à des dispositions qui ne se lâchent pas aisément, des conchyliculteurs aux chirurgiens en passant par les universitaires. On sait, de plus, que toute activité génère son propre « sale boulot » délégué aux fractions les plus vulnérables des collectifs de travail. La division morale du travail conduit les salariés à se séparer des activités les moins valorisantes, dans le cadre de parcours qu'ils espèrent irréversibles.

Or ces processus de cristallisation sont d'autant plus développés que les organisations présentent une division du travail relativement stabilisée, de sorte que la succession entre les postes et les générations génère des monopoles difficiles à contester. Mais lorsque les organisations connaissent des restructurations récurrentes, les possibilités d'appropriation durable de tâches sont mises à mal. Le travail demande des engagements renouvelés dans l'activité et ceci, « tout au long de la vie », au risque de malmener les privilèges associés à l'âge. Les postures d'enquête, d'exploration que les salariés sont amenés à déployer conduisent ainsi

¹⁸³ Selon le « principe de Peter », les salariés sont censés atteindre leur « seuil d'incompétence » à partir d'un certain niveau hiérarchique dans le cadre de carrières promotionnelles au sein des entreprises.

¹⁸⁴ Citons Naville (1956 : 147-148) : « Nous avons vu que nombre d'ingénieurs et de simples observateurs estiment qu'il n'existe pas quelque chose de défini, une capacité déterminée, que l'on puisse appeler « la qualification », mais tout simplement des adaptations réussies à une hiérarchie de tâches, en commençant par les plus simples. (...) Toute adaptation convenable à une tâche précise, même celle d'un manoeuvre, serait ainsi qualifiée à sa mesure. (...) Dans ces conditions, les besoins qualitatifs de main d'œuvre dépendent avant tout des possibilités de formation rapide et variant sans cesse d'éléments adaptés à toute nouvelle forme de travail imposée par le développement technique et les structures nouvelles de l'entreprise. La formation, l'éducation, l'expérience ne sont plus seulement la substance d'une qualification acquise déterminée, ils sont la politique même de la qualité de la main-d'œuvre. Le degré de qualité d'une main-d'œuvre est tout simplement atteint lorsque les capacités éduquées de l'individu coïncident avec les d'une tâche à exécuter. (...) De ce point de vue, on voit se dessiner une opposition entre la fluidité des qualifications requises, typique de l'industrie moderne de production de masse, surtout en moyens de consommation, et la cristallisation des qualifications acquises. Cette opposition devient une contradiction sociale : l'ouvrier éduqué, qui a atteint un certain niveau commun de qualification, de pratique professionnelle et de salaire, considère sa qualité professionnelle comme une acquisition définitive liée à sa personne et à sa valeur, comme son métier par excellence ; d'où sa tendance croissante, l'âge venant, à refuser de changer d'emploi (...). Cette incompatibilité relative entre la qualification, comme propriété acquise, et l'adaptation hiérarchisée aux tâches, comme besoin requis, peut-elle être surmontée ? ».

d'autres travaux à mettre l'accent sur la grande plasticité de l'activité humaine. Dans ces conditions, les compétences sont le fruit « d'adaptations réussies » à des tâches au contenu changeant. Elles ne peuvent être considérées comme acquises une fois pour toutes mais dans le cadre de milieux de travail au sein desquels les salariés œuvrent à s'aménager des espaces de « vrai boulot » (Bidet, 2011). Dès lors, si l'activité humaine est plus plastique qu'il n'y paraît face à des organisations mouvantes, comment appréhender les formes de cristallisation susceptibles de se manifester ?

Sur la base d'une revue de la littérature et de nos propres travaux, nous nous demanderons ici dans quelle mesure la cristallisation prend la forme du retrait. Nous reviendrons dans un premier temps sur la flexibilité requise par les logiques de valorisation du capital qui bouleversent régulièrement l'ordre des tâches dans le cadre d'un appel aux compétences qui sollicite toujours plus l'activité – entendue comme « rapiècement » entre ce qui est disloqué¹⁸⁵ dans l'espace et le temps du travail (Schwartz, 2007). Nous verrons dans un second temps que cet appel aux compétences conduit à mettre en cause les conventions d'usage et d'échange des salariés en cours de vie active. La normalisation du travail bouscule les normes de valorisation de l'expérience acquise qui sont à l'œuvre dans les pratiques de gestion de la main d'œuvre et génère des comportements de « retrait ». Si ces phénomènes de retrait ont bien identifiés dans la littérature sociologique, nous montrerons que le retrait qui surgit à l'heure de la compétence est très différent de celui pointé par les auteurs des années 70. Il se traduit par un refus de l'économisme qui caractérisait le retrait de la période fordiste et nous nous demanderons dans quelle mesure il comporte également une critique des normes de genre qui caractérisent l'engagement demandé au travail.

Compétences distribuées et individualisation

Dans des systèmes de travail où la production est « structurellement distribuée parmi une multitude d'acteurs, actants et dispositifs », la compétence relève d'« accomplissements pratiques » (Bidet, 2011) et passe par la recherche de « prises » sur le milieu. Elle repose donc sur des « engagements en personne » et des microdécisions face à la fragilité des organisations (Rot, 2002). Elle produit de l'expérience et de l'efficacité à partir d'une multitude d'interventions, qu'il s'agisse de transmettre des informations, d'opérer des contrôles sans lesquels des incidents se produiraient, de prévenir l'éclatement de conflits ou de dysfonctionnements, ceci par des opérations techniques, des réparations voire des interventions sur autrui, dans ou hors temps de travail. Ses manifestations la rendent indiscutable - contribuer à résoudre un problème bloquant tout une situation – ou au contraire invisible voire méconnaissable : tenir des délais, cadences ou échéances en dépit d'organisations sans cesse malmenées, savoir libérer un équipement à temps pour ne pas entraver le rythme des collègues

¹⁸⁵ Yves Schwartz (2007) rappelle que le « faire industriel » atteste d'un « pouvoir original » de réconciliation de la sensibilité et de l'entendement, d'unification de toutes les facultés, corps et esprit, que la philosophie n'a saisi qu'indirectement. L'activité provient de cette unité problématique de l'être humain, qui ne peut être, selon Canguilhem, ni standardisée, ni prédéterminée sous peine de devenir invivable. L'activité relève par conséquent de ce qui échappe, d'une tentative destinée à « assurer sa santé ». Elle constitue également un « moment de médiation » permettant de « créer de l'espace social, de l'espace industriel pour ses propres normes de vie » (Schwartz, 2007 : 130).

durant le *rush*, transgresser des consignes de sécurité pour gagner du temps (Clot, 1995), parvenir à neutraliser des clients - ou des chefs – intraitables (Monchatre, 2011), décoder l'implicite d'une situation (de Terssac, 1992), savoir jouer un rôle qui n'est pas toujours le sien.... La liste des micro-prouesses quotidiennement réalisées dans le travail et qui font la compétence est non seulement interminable mais insaisissable.

La compétence est multiforme et imprévisible, invisible ou spectaculaire. Son paradoxe est d'être le fruit de « régulations autonomes » (Reynaud, 1988), de tout un « travail d'organisation » (Terssac, 1992) au cours duquel les salariés orientent leurs comportements les uns par rapport aux autres, s'absorbent, dirait Naville, dans un collectif souvent réduit et éclaté, afin de tenir une échéance, atteindre un objectif, réussir une prestation ou sauver une situation. Que pour ce faire, ils explorent ou fassent le guet (Bidet, 2011), leur compétence réside dans cette contribution à la bonne marche du service à rendre. La compétence, entendue comme « ce qui convient », n'a pas vocation à distinguer mais, au contraire, à se diluer dans un collectif pour faire fonctionner, loin des statuts et des grades, des « solidarités techniques¹⁸⁶ » ou des « relations de voisinage » (Dodier, 1995). Elle est, à ce titre, le fruit de dépendances réciproques éprouvées dans la distance ou la proximité. Les conditions de réalisation de l'activité de travail à l'heure de la compétence sont donc très éloignées de l'image qui en est le plus souvent donnée. L'appel à la compétence ne signifie pas l'instauration d'une compétition parmi les salariés¹⁸⁷ mais vise au contraire leur ancrage dans des situations de travail aux frontières toujours plus lâches. Il est explicitement requis dans les organisations « distribuées » au sein desquelles l'activité comporte une dimension toujours plus gestionnaire (Schwartz, 1990).

Les organisations de travail se situent en effet entre deux pôles qui sollicitent les savoir-faire de manière différente selon qu'elles sont plutôt planifiées ou plutôt distribuées (Dodier, 1995). Du côté des organisations planifiées, le fonctionnement des réseaux techniques sur lesquels s'appuie la production est censé résulter de l'application de scripts définis par des concepteurs. Il en résulte des dispositifs managériaux qui guident très fortement la conduite des opérateurs ou des employés, sous la forme d'instructions et de contrôles à la fois hiérarchiques ou provenant des « objets techniques » (instruments, logiciels ou procédures) qui accompagnent et structurent l'activité. Marquées par une séparation entre conception et exécution, les organisations planifiées ne se réduisent pas pour autant aux structures taylorisées : elles se retrouvent également dans des modes d'organisation en flux – comme la restauration rapide par exemple – et peuvent comporter des espaces de régulation au niveau des postes de travail à la

¹⁸⁶ Dodier appelle « solidarité technique » cette « forme de lien entre les êtres créée par le fonctionnement des ensembles techniques ». Elle crée de « fortes dépendances réciproques entre des personnes en très grand nombre. Elle est hautement sélective. Elle possède sa propre définition de la proximité et de la distance, distincte de notre sens ordinaire de l'espace » (Dodier, 1995 : 14).

¹⁸⁷ La confusion entre compétence et compétition est la fausse piste dans laquelle nous engage par exemple l'ami Roger Cornu (1998), lorsqu'il affirme que l'étymologie de compétence vient de compétition. Or, *competentia* désigne, comme nous l'avons vu précédemment, un « rapport exact », « ce qui convient ». Il est certes indéniable que ce terme possède la même racine que le verbe *competere* qui signifie, selon le Trésor de la langue française, « rechercher concurrentement » - *competitio* ayant bien donné « compétition ». Mais cette assimilation de la compétence à la notion de compétition, très fréquente dans la littérature de « dénonciation » des méfaits de la compétence dans ses usages managériaux et éducatifs, conduit à occulter les dimensions habilitantes de ces pratiques.

suite de recompositions visant « l'enrichissement des tâches » ou une moindre décomposition de l'activité.

Reste que dans tous les cas, ces organisations sont « clivées » (*Ibid* : 112) : l'écart entre le prescrit et le réel est tel qu'il requiert des ajustements permanents et invisibles de la part des opérateurs. La perspective techniciste dans laquelle s'inscrivent ces organisations se fonde sur un déni structurel des compétences mobilisées en situation. La hiérarchie de proximité joue ici un rôle de compensation dans la mesure où elle doit à la fois contenir les initiatives et les encourager en fermant les yeux sur les écarts à la norme qui permettent de tenir les objectifs productifs. La gestion des compétences se limite ici le plus souvent à la reconnaissance des habiletés acquises au fil du temps par familiarité avec les scripts, les routines qu'ils entraînent et le type d'incidents auxquels ils demandent de faire face et l'ancienneté y joue un grand rôle.

Les organisations distribuées, à l'inverse, rompent avec le principe de l'alignement sur les scripts¹⁸⁸. Leur dynamique de fonctionnement s'inspirant de la théorie des systèmes et du « modèle japonais », elles reposent moins sur l'application de scripts venus d'en haut que sur des formes de coordination beaucoup plus horizontales. Relevant d'une économie de la variété plus que de la grande série, elles s'inscrivent moins dans des plans à long-terme qu'elles ne requièrent des ajustements à la demande et une plus grande flexibilité de fonctionnement. De plus, la présence de « marges croissantes d'indétermination du travail » fait qu'elles requièrent des « compétences » issues de la confrontation d'éléments exogènes de type « programmes formalisés » ou « procédures abstraites », et d'éléments « tenant à l'historique particulier de chaque configuration » (Schwartz Y., 1990 : 22). La part de gestion dans les activités de travail n'est pas nouvelle mais s'amplifie et, avec elle, l'« espace de micro-convocations » (Schwartz Y., 1990 : 23) dérangementes ou imprévues, requérant souvent des savoirs hétérogènes. Dès lors, les modes d'intervention des opérateurs sur les ensembles techniques à l'échelle locale gagnent en visibilité et l'organisation *a priori* moins clivée (Dodier, 1995 : 124).

L'appel aux compétences peut ainsi être analysé comme un nouveau mode de prescription du travail. L'accroissement de la dimension gestionnaire de l'activité va, en effet, de pair avec « l'obscurcissement majeur de la notion de prescription du travail » (Schwartz, 2002). Celle-ci devient multiforme et provient de différentes sources parfois contradictoires, ce qui entraîne une perte de repères et demande des formes de coopération plus étendues avec des interlocuteurs changeants. L'appel aux compétences relève, par conséquent, d'une prescription des comportements plus que des tâches. Les salariés sont appelés à investir les dimensions connexes de leur emploi et à sortir de la gangue de leur poste de travail pour faire vivre une « solidarité technique ». L'enjeu est, à l'arrivée, de garantir la mise en place d'un « ordre social » (Rot, 2002) permettant de gérer les aléas et de contrôler les incertitudes de la

¹⁸⁸ Yves Schwartz (1990 : 22) qualifie, pour sa part, de « Registre I » le « système préétabli et codifié des actes de travail » - ce qui correspond aux organisations planifiées de Nicolas Dodier - et de « Registre 2 » celui de « l'expérience, de l'histoire, des normes recréées et recentrées autour des acteurs » - organisations distribuées. Ce second registre requiert, selon lui, des « savoirs en attente de reconnaissance conceptuelle », « échappant à toute qualification définie par un niveau de formation et un diplôme ». Une telle qualification individuelle peut être définie comme une « capacité à mettre en dialectique continue Registre 1 et Registre 2 », sachant que « la diversité des formes, des contenus et des modalités de cette dialectique est extrêmement large ». C'est pourquoi, selon Yves Schwartz, « il y a de multiples manières d'être qualifié pour une même branche ou un même cas de figure » (*Ibid*).

coordination. De fait, dans les organisations distribuées, la productivité devient le résultat toujours incertain et aléatoire du fonctionnement organisationnel – et non son point de départ. Ainsi que le résume Sylvie Célièrier (1997 : 159), le « développement de l'automatisation fait que l'on passe du calcul de la productivité à sa mesure, qui devient un processus social ». La mesure est donc appelée à se démultiplier mais également à se socialiser. Elle perd son caractère d'absolu, ce qui se donne à voir jusque dans l'évaluation des compétences. Le lien toujours plus ténu entre productivité individuelle et collective relève de mesures et d'appréciations dont la légitimité perd son caractère d'évidence.

Au moment où le travail prend une dimension ouvertement plus collective, la gestion des compétences se répand et contribue à l'individualisation de la gestion des salariés. Ce phénomène est observable tant au niveau des relations professionnelles que des pratiques managériales. De fait, bien que peu d'accords soient explicitement signés en son nom, l'accord ACAP 2000 n'ayant pas vraiment fait école¹⁸⁹, la « logique compétence » se diffuse¹⁹⁰ dans l'entreprise par le biais de la négociation collective (Tallard, 2001). Elle se traduit par l'élargissement du périmètre d'intervention des salariés dans l'emploi, une plus grande polyvalence demandée, mais également par la mise en place de procédures d'évaluation individualisée de l'activité ainsi que par le rôle accru accordé à la formation dans les déroulements de carrière – domaines sur lesquels, dans le système français de relations professionnelles, les syndicats n'interviennent pas¹⁹¹. La marge de manœuvre des employeurs s'en trouve renforcée, tant en matière de classification des emplois que de classement des salariés à l'intérieur de ces grilles¹⁹². L'individualisation de la mesure des contributions productives est appelée à se répercuter directement sur les salaires. Les négociations salariales tendent en effet à se dérouler toujours plus au niveau des entreprises¹⁹³. Celles-ci sont alors tentées de faire de leur politique salariale un instrument de gestion des ressources humaines, afin de stimuler la productivité et l'engagement personnel de leurs salariés au service de la

¹⁸⁹ L'accord ACAP 2000 a été signé en 1990, entre le Groupement des entreprises sidérurgiques et minières (GESIM) et les organisations syndicales de salariés, à l'exception de la CGT. Le champ d'application de l'accord concernait, en 1990, 72 entreprises, appartenant pour l'essentiel au groupe Usinor-Sacilor, soit plus de 60 000 salariés. L'accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'une nouvelle politique d'emploi au sein de la sidérurgie, mettant fin aux conventions générales de protection sociale (CGPS) autrement dit au système des préretraites. Cet accord a conduit à la mise en œuvre d'une logique compétence sur une base négociée, il a entraîné une refonte de la grille de classifications en termes de compétence et non plus de postes de travail et sa mise en œuvre a été conçue selon une logique paritaire, les syndicats siégeant dans des commissions de suivi au niveau de chaque site. Sur cet accord très étudié, voir Monchatre (2002, 2004).

¹⁹⁰ Il est fréquent de considérer que la gestion des compétences relève davantage des discours que des pratiques. Or il convient, selon nous, de rompre avec cette vision d'une gestion des compétences uniquement aux mains des directions des ressources humaines. Les organisations sont soumises à des contraintes de qualité et de traçabilité qui s'accompagnent d'une codification accrue des relations de travail. La normalisation de l'activité qui en résulte tend à servir de support à une normalisation des compétences toujours plus intégrée aux procès de travail.

¹⁹¹ L'organisation du travail et la gestion des salariés à l'intérieur de ce cadre relèvent en France des prérogatives des employeurs.

¹⁹² Précisons que la régulation de branche n'a pas disparu mais elle s'est modifiée. Là où elle visait, traditionnellement, une harmonisation des salaires afin d'égaliser les conditions de la concurrence entre les entreprises, elle propose désormais un encadrement procédural de la négociation locale (Jobert, 2007). Autrement dit, elle fixe un cadre normatif à l'intérieur duquel la différenciation des politiques sociales des entreprises et l'individualisation de la gestion des salariés peuvent avoir lieu.

¹⁹³ Les négociations salariales se déroulent traditionnellement au niveau de la branche mais, depuis les lois Auroux et la politique de désindexation des salaires sur les prix, elles peuvent se dérouler au niveau des entreprises.

performance collective (Baraldi, Durieux et Monchatre, 2002). L'individualisation qui en résulte se traduit par la montée en puissance des augmentations individuelles par rapport aux augmentations générales¹⁹⁴ et la gestion des compétences en constitue un levier privilégié.

Avec la gestion des compétences, les procédures d'évaluation individualisées se développent y compris auprès des emplois d'exécution¹⁹⁵, dans le cadre d'un changement de nature des régulations qui président à la rétribution des contributions productives. L'échange salarial, qui est avant tout un échange social, se différencie de l'échange marchand en ce qu'il se déroule dans la durée (Reynaud, 1997). Dans les politiques salariales fondées sur le système de la qualification, le salaire individuel est fixé en fonction de la qualification du poste de travail et de l'ancienneté dans le poste ou l'entreprise. La contribution productive est définie sur la base « objective » de l'appartenance du salarié à une catégorie professionnelle inscrite dans un accord d'entreprise ou une convention collective ainsi que d'une capacité reconnue par un niveau de diplôme ou d'expérience (Eustache, 2001). Dans ce système, la qualification du poste de travail tend à déterminer la qualification de l'individu – et le niveau du salaire qui lui est octroyé.

Les politiques salariales fondées sur la compétence rétribuent différemment la contribution productive. Les postes de travail étant plus instables, la mesure de cette dernière tend à s'effectuer à partir de l'évaluation de la compétence individuelle, ce qui revient à changer les règles de fixation des rémunérations. Aux règles de type « R- » qui étaient appliquées sans laisser de marge d'interprétation, se substituent des règles de type « R+ » qui sont chargées d'une plus grande incertitude : « le salarié ignore quelle sera l'appréciation finalement portée sur sa compétence. Le hiérarchique ne sait pas comment le salarié réagira à son évaluation » (Eustache, 2001). Autrement dit, la valorisation du travail ne repose pas sur des « règles de contenu » (Morin, 1999), qui définissent *ex ante* les conditions à remplir pour accéder à tel niveau de salaire ou de prime (seuil à franchir) ou à tel niveau de classification (niveau d'ancienneté), et dont les syndicats peuvent veiller à l'application. S'y substituent des règles essentiellement procédurales (Morin, *Ibid*), qui n'imposent pas le résultat du classement mais le moyen pour y parvenir. L'accès aux promotions et avancements repose alors sur une procédure d'évaluation dont le résultat n'est pas garanti puisqu'il dépend de l'appréciation de la hiérarchie, les normes d'équité salariale défendues jusqu'ici¹⁹⁶.

¹⁹⁴ Les accords d'entreprise sur les salaires concernent essentiellement les grandes entreprises (40% des salariés des entreprises de plus de 500 salariés sont couverts par un accord de salaire d'entreprise contre moins de 1% dans les entreprises de moins de 50 salariés). Entre 1994 et 2001, les augmentations générales continuent de représenter la plus grande partie (environ la moitié) des accords de salaire négociés à ce niveau, mais les augmentations individuelles sont de plus en plus fréquentes à leurs côtés : environ la moitié des accords avec augmentation générale prévoient également des augmentations individualisées. Source : Avouyi-Dovi, Fougère et Gautier, 2009)

¹⁹⁵ Ces entretiens ont en outre été inscrits dans la loi de 2004 instaurant le DIF (droit individuel à la formation) et a été réaffirmée en 2014 avec la transformation du DIF en CFP (Compte personnel de formation).

¹⁹⁶ La signature de l'accord ACAP 2000 les a amenés à s'impliquer dans la gestion des carrières des salariés non sans un certain malaise (Zimmermann, 2000). Il en a résulté des réactions contrastées, conduisant à des tensions au sein même des fédérations syndicales entre le niveau national et local. Il est ainsi arrivé que des sections locales CFDT refusent d'accompagner localement la signature de l'accord pourtant signé en leur nom. A l'inverse, d'autres équipes locales se sont orientées vers un contrôle des procédures d'évaluation confiées aux hiérarchies de proximité, certaines ayant développé une offre de service visant à permettre aux salariés à apprendre à défendre leurs compétences lors des entretiens d'évaluation (Monchatre, 1999, 2002).

Malaise dans les conventions d'échange et d'usage

On sait que l'exécution du contrat de travail repose toujours sur une part de confiance : elle est soutenue « sociologiquement par la présupposition d'un échange implicite de promesses » (Paradeise et Porcher, 1990 : 9). Or, en fragilisant le socle collectif sur la base duquel s'établit la rémunération, l'appel aux compétences en milieu ouvrier déstabilise à la fois les conventions d'usage et d'échange prévalant entre employeurs et salariés. En matière de conventions d'usage, la compétence comporte une obligation d'adaptation fonctionnelle et flexible qui perturbe les conventions associées à la reconnaissance de l'expérience. Il est en effet d'usage que la progression à l'ancienneté joue un rôle majeur dans les carrières ouvrières (Eyraud et *alii*, 1989). Ce « respect » envers l'ancienneté, selon l'expression de Nicolas Dodier, se traduit par une stabilisation non seulement dans l'emploi mais également dans le poste de travail. De fait, en milieu ouvrier toujours, la possibilité d'être tenu à l'écart des postes de travail jugés ingrats ou déconsidérés fait partie des privilèges accordés à l'âge et l'ancienneté (Molinié, 1993). La stabilisation dans le poste de travail est considérée comme une marque d'estime et de reconnaissance (Dodier, 1995 : 217). Or, la gestion des compétences rompt avec ces règles tacites d'attachement aux outils (Monchatre, 2002) et met à mal les régulations autonomes qui autorisaient ce type d'appropriation.

D'autre part, les conventions d'échange héritées du compromis salarial fordiste reposent sur un mode d'engagement dans le travail marqué par le principe de la « rétribution différée » (Eustache, 2001). Le principe d'un décalage temporel entre les contributions et leur contrepartie salariale est d'autant plus prégnant que la relation d'emploi s'inscrit dans la durée : la contrepartie attendue relève d'une promesse de carrière et d'évolution positive dans le temps – et non d'une rétribution à la mesure de la productivité fournie. Or, parce qu'elle repose sur un principe de mesure individualisée des contributions productives, la gestion des compétences brise le « tabou du calcul » en vigueur dans les « marchés internes ». Elle introduit une logique marchande là où tend à prévaloir une logique de don et de contre don (Richebé, 2002) et ouvre un espace de jeu dans la file d'attente.

La gestion des compétences contribue à l'émergence de salariés « acteurs », embauchés pour contribuer aux restructurations qu'ils sont chargés de promouvoir en même temps qu'ils sont susceptibles d'en bénéficier. Ces « acteurs » se rencontrent notamment parmi les « ouvriers bacheliers » (Eckert, 1999) généralement embauchés au-dessous du niveau de qualification auquel leur formation les a préparés. Les dispositifs de gestion des compétences constituent potentiellement pour eux des leviers d'accélération de leur progression pour rattraper leur « retard » de début de vie active, le plus souvent commencée dans l'intérim (Pialoux, 1979). Les tensions entre les générations susceptibles d'en résulter sont généralement neutralisées par l'intervention de l'encadrement de proximité pour le maintien de la paix sociale au sein des équipes¹⁹⁷. C'est ainsi que, contrairement à ce que suggère l'analyse de Nicolas Dodier, les

¹⁹⁷ Les arbitrages effectués par les hiérarchies de proximité reposent généralement sur l'hybridation des critères d'évaluation, au nom d'une équité faite de subtils dosages entre compétence et ancienneté. Il en résulte le maintien de formes de saupoudrage, parfois sévèrement dénoncées par les responsables des ressources humaines, ou la

valeurs de la « société » s’immiscent dans les entreprises. Le rapport des hommes et des machines est médiatisé par des pratiques gestionnaires qui ne sont pas uniquement le reflet des logiques fonctionnelles des réseaux techniques. Les arbitrages réalisés par l’encadrement de proximité font intervenir des logiques sociales qui peuvent sembler de peu de poids face à ceux qui sont exigés par les directions des ressources humaines. Il n’en reste pas moins qu’ils contribuent à faire appliquer ce « respect » des hiérarchies sociales que l’auteur appelle de ses vœux pour maintenir la paix sociale au sein des équipes de travail.

Reste que la gestion des compétences, qui prétend « donner "à chacun selon sa contribution" », fragilise le critère d’ancienneté et est interprétée par les salariés comme une façon de leur attribuer « une conduite intéressée, "donnant, donnant" qui dévalorise leur travail » (Richebé, 2002 : 107). On assiste alors à ce que Nathalie Richebé (*Ibid*) qualifie de comportements de « retrait », sachant qu’il convient de s’arrêter sur ce que recouvre cette notion. Ce phénomène de retrait est d’autant plus important que le travail en tant qu’activité productive tend à générer son propre « tabou du calcul ». De fait, se placer au service d’un résultat ou rechercher un mode opératoire et efficace peut conduire à faire abstraction de la mesure du temps qu’il faut pour y parvenir. Le travail procure des bénéfices intrinsèques dont rend bien compte la notion de « vrai boulot » proposée par Alexandra Bidet (2011). L’activité repose sur des « usages de soi par soi », où l’enjeu est aussi de « créer un monde à sa convenance » (Schwartz, 1987). Il en résulte une résistance aux « mésusages de soi » susceptibles d’altérer le corps ou la personne et d’avoir des répercussions dommageables y compris en dehors du travail. Le retrait prend alors la forme, d’une « résistance passive » - sa manifestation la plus emblématique étant la grève du zèle.

Or, le « retrait » observé dans le cadre des pratiques de gestion des compétences ne peut pas, selon nous, être assimilé à celui observé par les sociologues dans les années 1970. Il relève d’une « passivité productive » qui n’a guère à voir avec la « passivité collective » mise en évidence dans les années 1970. Le retrait observé par Renaud Sainsaulieu ([1977], 1988) était une pratique qui permettait non seulement aux salariés de se protéger de l’arbitraire du chef¹⁹⁸ mais également de prendre leurs distances envers les normes de sociabilité ouvrière et les résistances collectives. Ce n’est pas un hasard si le retrait concerne, chez Sainsaulieu, des populations récemment intégrées au salariat comme les ouvriers d’origine agricole, les femmes ou les immigrés : leur faible implication dans les sociabilités et les luttes ouvrières trahit un rapport plus instrumental à l’emploi, investi pour sa dimension marchande et non au titre de défense d’un intérêt commun considéré, par ailleurs, comme improbable.

Dans son dialogue avec Michel Crozier, Renaud Sainsaulieu¹⁹⁹ attribuait l’absence de disposition de ces salariés à s’emparer des ressources de pouvoir à leur portée dans

pratique de « tours de rôle » dans la distribution des enveloppes d’avancements. Voir sur ce point Monchatre (2001, 2002) et Oiry (2001, 2004).

¹⁹⁸ Ainsi que le souligne Nathalie Richebé (2002).

¹⁹⁹ Pour Renaud Sainsaulieu, « la lutte pour le pouvoir n’est pas une fin en soi mais bien le signe social d’un jeu plus profond de la personnalité » qui s’inscrit dans une lutte pour la reconnaissance. Sans revenir en détail sur la pensée par ailleurs très féconde de cet auteur, rappelons simplement qu’il s’inspire du schéma hégélien de la dialectique du maître et de l’esclave pour analyser les conséquences de l’expérience du travail sur le système de personnalité des individus. La notion d’identité désigne chez lui la « part du sujet qui réagit en permanence à la structure du système social » et l’accès à l’identité est le fruit « d’une quête de force que l’on trouve dans les

l'organisation industrielle à leur expérience du pouvoir en dehors de la sphère productive et aux formes de reconnaissance qu'ils en tiraient. Cette analyse de type culturaliste, dont l'immense mérite est de souligner la diversité du monde ouvrier en France au cours des trente Glorieuses, pêche toutefois par son caractère androcentré. Elle fournit, certes, une photographie très utile des « produits culturels du travail organisé » (*Ibid* : 392) et permet de s'interroger sur les effets différenciés de la socialisation professionnelle selon la trajectoire sociale ainsi que les caractéristiques extra-professionnelles de la main d'œuvre. Mais les « produits culturels » qu'elle donne à voir dissimulent une autre réalité sociale, relevant de la sphère reproductive.

Le point commun entre ouvrières et travailleurs issus de l'immigration est d'être non seulement affectés aux mêmes emplois d'O.S., mais également considérés comme des travailleurs d'appoint. Deux formes différentes d'engagement hors travail les caractérisent : pour les immigrés, la présomption du retour au pays (Sayad, 1999) donne un caractère provisoire à leur emploi ; pour les femmes, la présomption de prise en charge du travail domestique donne un caractère partiel à leur emploi. Il est, à ce titre, assez audacieux de la part de Renaud Sainsaulieu de parler d'expérience du pouvoir hors travail pour les ouvrières des années 1970, quand sont en jeu des obligations familiales qui sont surtout des sources de sujétions (Kergoat, 1982).

Certes, les travaux d'Olivier Schwartz (1990) ont depuis souligné combien les femmes étaient les « figures tutélaires » des foyers ouvriers, faisant autorité dans la gestion des ressources économiques du ménage. Mais l'analyse ne saurait s'arrêter au geste de l'ouvrier remettant sa paye à son épouse. Le pouvoir des femmes dans la sphère domestique est non seulement contingent et mais avant tout résiduel. Il s'agit de l'unique espace qui leur est socialement concédé. Il importe en effet de situer cette captation des ouvrières par la vie domestique dans leur champ des possibles, le mariage ayant longtemps constitué pour elles le « programme le plus crédible de réalisation personnelle » (Schwartz, 1990 : 209) faute d'alternative. Lorsqu'elles travaillent, leurs emplois d'ouvrières ne leur offrent aucun d'espace de réalisation de substitution. Ils constituent pour elles des enclaves sans perspectives²⁰⁰ qui leur offrent, au mieux, un espace de sociabilités féminines. Leur retrait reflète alors autant une position marginalisée dans l'ordre productif qu'une position relevant de l'assignation dans l'ordre domestique.

D'autres travaux ont permis de cerner ces phénomènes de retrait, en soulignant le zèle productiviste dont ils pouvaient s'accompagner. Dans sa réflexion sur la conscience ouvrière, Touraine les a observés chez les ouvriers d'origine agricole, dont l'« économisme » ne se nourrit d'aucune « conscience de classe » (Touraine et Ragazzi, 1961 : 116). Telle est bien la caractéristique du retrait à l'œuvre chez ces ouvriers d'origine agricole : engagés dans une trajectoire de mobilité sociale, ils se montrent davantage orientés vers un « changement de leur situation personnelle que vers une transformation collective ». Cela se traduit chez eux, tout d'abord, par un retrait envers les pratiques de freinage du collectif ouvrier. De plus, toujours à l'inverse du noyau dur ouvrier, ils minorent les problèmes de pénibilité du travail, n'affichent aucune hostilité envers le machinisme - qui a, selon eux, le mérite de soulager - et ne cachent

ressources sociales du pouvoir pour arriver à la possibilité de se faire reconnaître comme détenteur d'un désir propre ». Sur ce point, voir Sainsaulieu ([1977], 1988 : 333-334)

²⁰⁰ Nous reviendrons sur ce point dans le chapitre suivant.

pas leur intérêt pour le salaire. Ils vivent donc leur activité salariée comme un « emploi » davantage que comme une « condition » (*Ibid*) dans laquelle ils n'envisagent pas de s'attarder. Touraine et Ragazzi observent, enfin, que pour ces fractions ouvrières en mobilité sociale, le retrait s'inscrit dans une tendance à valoriser l'investissement dans la carrière, par le biais de rapprochements avec l'encadrement et de mise à distance du collectif ouvrier. C'est parmi elles que se trouvent les « promotionnels » identifiés par Renaud Sainsaulieu (1977), et dont Julian Mischi (2014) a retrouvé des traces parmi les cheminots d'origine agricole - l'attitude et la trajectoire ascensionnelle de ces derniers les faisant passer pour des « jaunes » auprès de leurs collègues.

Or cet « économisme », entendu ici comme disposition à monnayer individuellement son investissement professionnel dans une perspective de carrière, n'est pas uniquement caractéristique des ouvriers en situation de mobilité sociale. Touraine l'a également observé chez une autre catégorie d'ouvriers d'origine agricole, « déplacés » à l'usine sans avoir quitté leur village d'origine et en position d'étrangers dans l'univers industriel. Leur économicisme était cette fois attribué à une « accoutumance passive » au salariat, source de revenus de complément n'entraînant aucune acculturation au milieu d'accueil. Il se traduisait par un rapport purement instrumental à l'activité de travail, marqué par des dispositions au fonçage indifférentes aux rappels à l'ordre du collectif. On notera qu'un phénomène du même type a été observé chez les femmes – les rares qu'il ait rencontrées à l'usine Citroën dans laquelle il s'était établi - par Robert Linhart (1978). Dans *L'établi*, l'économisme féminin correspond moins un projet de mobilité sociale qu'à l'expression, là aussi, d'une altérité radicale. Littéralement acharnée à produire au-delà des quotas fixés par le groupe, la seule femme de l'atelier de sellerie où s'est retrouvé Robert Linhart suscite le rejet du collectif masculin qui la considère comme une « folle », véritablement aliénée et constituant une menace pour les autres.

Cet économisme n'est donc pas du même ordre que celui des ouvriers en ascension sociale : il ne s'inscrit pas dans le même type d'échange en ce qu'il ne vise pas la sortie du « contrat » vers la « confiance ». Les postes de travail des « ouvriers déplacés » de Touraine ou de la « folle » de Linhart constituent le seul horizon de leur activité professionnelle. Tout se passe comme si leur présence dans l'univers industriel était de l'ordre du transitoire, ce qui les conduit à se mobiliser sans réserves dans cette activité sans lendemain. Leur économisme reflète une relation d'emploi investie sur un registre purement instrumental. Il n'a pour limite que les termes du contrat et la possibilité physique d'investissement à l'intérieur de la journée de travail. Il peut conduire à une productivité débridée, susceptible de dériver vers des formes d'aliénation telles qu'analysées par Bourdieu dans « la double vérité du travail » (1996) – à ceci près que l'expérience de l'aliénation provient moins de l'ajustement préalable d'un habitus trouvant à s'actualiser dans le poste de travail que d'un effort d'adaptation à une situation qui n'a rien de familier, nous y reviendrons dans le chapitre 9. L'économisme des « déplacés » exprime donc davantage un rapport d'extériorité qu'une quelconque familiarité avec l'organisation du travail.

Nous retiendrons de cette analyse que le « retrait » observé lors de la période « fordiste » concernait les catégories les plus récemment intégrées au salariat – premières générations d'ouvriers d'origine agricole et/ou issus de l'immigration et femmes fraîchement absorbées

dans l'activité – et pour lesquelles l'emploi occupé n'était associé à aucune perspective d'évolution professionnelle. Leur condition salariale n'entraînait donc pas d'intégration au salariat passant par l'apprentissage de nouvelles formes de socialisation. Ni intégrés au collectif ouvrier ni intégrés à l'entreprise, ces travailleurs exogènes répondaient aux incitations économiques dans le cadre d'un rapport instrumental à leur activité de travail, au risque de s'y aliéner. A l'inverse, l'économisme des ouvriers en mobilité sociale s'apparente à ce qui nous semble pouvoir être appelé un « économisme managérial », en ce qu'il s'inscrit dans des relations affinitaires avec la hiérarchie et vise une sortie par le haut de l'emploi ouvrier. Il s'agit moins de retrait – sinon de la condition ouvrière - que d'acculturation à la mobilité sociale et professionnelle. Les salariés entrent dans un processus d'adoption au sein de l'entreprise (Monchatre, 1998) dans le cadre d'un processus sinon promotionnel, du moins de conversion aux règles du jeu salarial.

Le retrait revisité

A l'heure de la compétence, le retrait n'a pas disparu mais change de visage. Il se manifeste désormais parmi les catégories qui ont pleinement bénéficié des avantages du salariat à statut. Le retrait correspond désormais à un refus de l'économicisme attendu par les politiques managériales. Parmi les ouvriers, nous l'avons rencontré sous deux formes : celle des « spectateurs » qui se retirent de la compétition et celle des « figurants » (Monchatre, 2004). Les « figurants » sont le plus souvent issus de milieu ouvrier, ils revendiquent un droit à la carrière qu'ils déplorent de voir fragilisé et restent en scène tout en étant relégués à l'arrière-plan. Ils subissent les transformations industrielles, rongés par les passions tristes de la comparaison avec les anciens qui les ont précédés et leur servent de modèle. Pris en sandwich entre les « acteurs » de première ligne, et les « intermittents », intérimaires ou sous-traitants qui deviennent leurs collègues voire leurs subordonnés²⁰¹, ils redoutent de chuter dans une condition déclassée en même temps qu'ils déplorent que leur engagement ne soit pas reconnu à la hauteur des responsabilités qui leur sont confiées.

Les « spectateurs », quant à eux, se placent radicalement hors-jeu. Leur posture se caractérise par un engagement dans la « voie de l'intransigeance » (Monchatre, 2004 : 88-92). Elle conduit ces ouvriers, le plus souvent en seconde partie de vie professionnelle, à renoncer à leur carrière et aux perspectives de promotion auxquelles ils pourraient continuer à prétendre s'ils acceptaient de « jouer le jeu » de la compétence : se former pour investir les dimensions connexes de leur emploi, accepter de ne plus compter leur temps, etc. L'enjeu n'est pas pour eux de défendre la grandeur passée de l'ouvrier de production mais de préserver un équilibre de vie. Ils refusent de réaliser les apprentissages qui leur sont demandés, estimant que l'incertitude de la contrepartie à escompter est trop forte pour compenser les déséquilibres susceptibles d'en résulter pour leur vie personnelle. De fait, leur engagement professionnel ne peut se concevoir en faisant abstraction de leur vie hors-travail. La carrière demande une

²⁰¹ C'est notamment ce qui se passe lorsque des segments d'activité sont externalisés, comme en maintenance industrielle. Les salariés se retrouvent en position de donneurs d'ordre, gestionnaires d'interventions externes effectuées par des sous-traitants n'ayant ni la connaissance du site des anciens, ni leurs conditions salariales. Sur ce point, voir Monchatre, (2004 : 85-88).

disponibilité et des engagements ayant un coût qu'ils ne veulent pas payer. Refusant de continuer à développer des compétences qu'ils ont déjà chèrement acquises au cours d'un parcours de mobilité sociale ascendante, et refusant de faire preuve de la flexibilité qui leur est demandée, ils se transforment en « spectateurs » hors-jeu, jusqu'à devenir, pour le plus grand bonheur du sociologue, de précieux informateurs privilégiés lors des enquêtes de terrain.

Ce refus de l'économisme managérial s'avère parfaitement rationnel au regard des chances objectives qu'ils ont de poursuivre leur carrière dans l'entreprise. La gestion des compétences est souvent mise en œuvre dans des contextes de restructurations plus ou moins imminentes et ses effets sont d'autant plus délétères qu'elle contribue à des mesures de réductions d'effectifs²⁰². Or même lorsque l'emploi n'est pas directement menacé, la « promesse de carrière » s'en trouve fragilisée. La gestion des compétences intervient en effet généralement en situation de grippage des marchés internes (Hatzfeld, 2004). De plus, les horizons professionnels sont d'autant plus réduits que les entreprises constituent des espaces de mobilité internes rarement unifiés (Monchatre, 2007). L'intégration de la polyvalence à la définition des emplois contribue à enfermer les salariés dans des espaces de mobilité réduits et à durcir l'accès aux promotions. Il en résulte une segmentation de la main d'œuvre ouvrière²⁰³ entre opérateurs flexibles, garants de la bonne marche de l'atelier mais immobilisés dans cette fonction, et les opérateurs crédités d'un potentiel évolutif. Paradoxalement, avec la gestion des compétences, l'accès à la promotion sociale par le travail devient plus improbable pour les moins diplômés. L'élévation des niveaux d'éducation et la transformation de l'organisation du travail ont entraîné un glissement et une plus grande rigidité des seuils d'accès aux emplois. Dans le sillage de ces transformations, le confinement de la main d'œuvre ouvrière tend à se renforcer (Eckert, Monchatre, 2009).

Le blocage et la sélectivité des évolutions professionnelles produisent ainsi des comportements de retrait proches du « refus de parvenir²⁰⁴ ». Ils surgissent parmi les ouvriers qualifiés ou les techniciens appartenant à ce qui était traditionnellement l'élite ouvrière, aujourd'hui menacée par des restructurations et les nouvelles règles de gestion du personnel et devenus étrangers à leur environnement de travail. Cette ancienne élite converge ainsi vers les catégories ouvrières de la marge, occupant des emplois peu qualifiés sans avenir et situées en extériorité face des emplois dans lesquels elles ne s'impliquent qu'à minima. On se trouve ici très loin de l'« éthos du bien-être » de Nicolas Dodier (1995 : 308-309). L'expression qu'il utilise pour qualifier cette forme de retrait, qu'il observe principalement chez les OS, nous semble particulièrement problématique.

²⁰² La contradiction qui en résulte se donne à voir dans les tensions qui se manifestent entre les différents niveaux d'encadrement, jusqu'à placer en porte-à-faux les hiérarchies de proximité face aux gestionnaires des ressources humaines. Voir notamment Monchatre (2002).

²⁰³ On retrouve ici la polarisation des ouvriers déjà soulignée par Beaud et Pialoux (1999).

²⁰⁴ Refus de parvenir qui peut être considéré comme une solution à la gestion des compétences : parce que celle-ci vise non seulement à stimuler l'engagement mais également à différencier les salariés, elle n'est de fait nullement en mesure de rétribuer l'ensemble des compétences développées. Que certains fassent défection lors de cet appel à la compétence est, de son point de vue, moins un problème que la solution – tant que la base de l'ordre social reste considérée comme légitime. Sur ce point, voir Richebé (2002 : 121)

L'« éthos du bien-être » désigne pour lui le rapport des ouvriers aux objets techniques mais, à aucun moment, les conditions d'accès à la technique des différentes catégories en présence ne sont interrogées. Nicolas Dodier n'ignore certes pas les effets de trajectoire professionnelle qui conduisent les hommes O.S. issus de l'immigration à cet « éthos ». Il occulte, en revanche, les processus sociaux qui maintiennent les femmes à l'écart de la technique. Il semble ainsi faire abstraction du fait que c'est seulement en 1975 qu'un décret est venu autoriser l'affectation de ces dernières sur des postes incluant la réparation des machines²⁰⁵ qu'elles n'avaient, en pratique, pas le droit de régler (Kergoat, 1982 : 44-45). La « société » n'est donc nullement absente de la vie de travail à l'usine. Elle s'immisce obstinément dans les rapports entre les hommes, les femmes et les machines. Mais la notion d'« éthos du bien-être » fait l'impasse sur cette dimension de la réalité pour mettre l'accent sur le seul enjeu de préservation de soi. Elle ne permet de qualifier qu'un rapport corps-machine, quand ce qui se joue est *aussi* un processus social dont l'économie corporelle constitue précisément le révélateur.

Cet « éthos du bien-être » désigne, sous la plume de Nicolas Dodier, la non-participation des opérateurs aux « arènes des habiletés » qui se donnent à voir dans les situations de travail. Pour l'auteur, l'activité est le théâtre d'arènes à l'intérieur desquelles se déploie un « ethos de la virtuosité » (Dodier, 1995 : 217). Cette analyse a l'immense mérite de souligner qu'au-delà de sa dimension productive, l'activité dans les univers mécanisés non seulement engage les salariés dans une « solidarité technique » mais comporte également une autre dimension, qualifiée de « dramaturgique ». Autrement dit, l'engagement dans le travail ne correspond pas uniquement à l'exploration désintéressée de « prises » sur le milieu. L'activité conduit à éprouver des capacités personnelles, à les soumettre au jugement d'autrui voire à créer les conditions d'influer sur ce dernier. Le travail comme « auto-effectuation de soi », dirait Marx, relève donc également d'une prise de position dans une division du travail. Dès lors, la question n'est pas seulement « dramaturgique » (Dodier, 1995 : 221), elle est aussi sociale : il s'agit de savoir comment faire valoir, dans les « relations de voisinage » au sein des ateliers, des « usages de soi » susceptibles de faire référence. Ce qui revient à se demander, pour paraphraser le Marx des manuscrits de 1844, de quelle influence l'activité de travail va hériter.

Les « arènes des habiletés » constituent des espaces de mise en scène et en lumière des compétences individuelles, l'enjeu de « l'éthos de la virtuosité » étant pour les salariés d'être reconnus comme les auteurs d'une performance (Dodier, 1995 : 228). Cet ethos est le fruit de la familiarisation des opérateurs avec leurs outils, il rend compte de leur capacité à personnaliser leur activité tout en visant à convaincre leur audience de leurs capacités. Le « virtuosisme » va de pair avec l'ingéniosité et la prise de risques. Il repose sur l'appropriation des machines qu'il s'agit de faire siennes en dépit des précautions que réclame leur usage. Il consiste notamment à ne pas considérer l'objet technique comme une « boîte noire » (*Ibid* : 234) mais, au contraire, à se l'approprier et à entretenir avec lui un « contact rapproché » quitte à travailler sans protection. Bien que l'auteur ne l'évoque pas, ces manifestations de virtuosité présentent une

²⁰⁵ Il faut sinon des conditions exceptionnelles de guerre pour qu'on les voie affectées sur des machines qu'elles sont autorisées à réparer comme l'a montré Laura Lee Downs (2002) dans son analyse de l'entrée des femmes dans l'industrie d'armement au cours de la première guerre mondiale en France et en Angleterre.

puissante dimension genrée de virilisme²⁰⁶ : l'héroïsme revendiqué peut en effet conduire à la prouesse qui suscite l'admiration ou, au contraire, tourner au grotesque et susciter le mépris – ce que Nicolas Dodier (*Ibid* : 322) appelle l' « éthos dramatisé » ou les « épreuves entachées ». A ce titre, elles peuvent être considérées comme le pendant masculin de ces formes de fonçage observées chez les ouvrières. Virilisme et « muliérité » (Molinier, 2000) se rejoignent ainsi pour susciter de l'émulation et contribuer à des courses à la productivité menaçant la régulation collective face aux standards imposés.

On peut donc considérer que le retrait atteste d'un refus de la surenchère virtuosiste. Il conduit à mettre à distance les manifestations spectaculaires des normes du genre masculin qui sont à l'œuvre dans le travail ouvrier. Il témoigne d'un refus de « donner » de sa personne jusqu'à déraisonner, comme ce que produisait l'économicisme aliénant des catégories ouvrières fraîchement intégrées au salariat au cours des années 1970²⁰⁷. Cette prise de distance envers les manifestations d'ivresse genrée au travail est le contraire de l'aveuglement annoncé par Bourdieu (1996). La familiarité censée permettre le déploiement d'habitus en roue libre fait place à une inquiétante étrangeté.

Ce phénomène gagne à être mis en relation avec les transformations des organisations du travail. Force est de constater que le virtuosisme n'est pas bienvenu dans les organisations distribuées, marquées par l'automatisation de la procédure de production : les arènes des habiletés gagnent à être tenues en respect et « dépassionnées » (Dodier, 1995 : 270). De fait, comme l'avait souligné Bernard Mottez (1971 : 118), lorsque l'automatisation se développe, l'enjeu est de faire en sorte que l'opérateur n'interfère pas dans le déroulement normal du processus de production et qu'il ne provoque d'incident avec le fonctionnement des appareillages²⁰⁸. La responsabilité collective et partagée des opérateurs qui en résulte pose la question de l'imputation de responsabilité en cas d'incident. La vulnérabilité organisationnelle doit alors faire l'objet d'un « travail de compensation » (Rot, 2002) qui n'est pas réservé à quelques-uns mais est censé être pris en charge par tous, salariés et encadrement de proximité. Ces conditions d'interdépendance rendent les prouesses genrées illégitimes et risquées. Leur persistance par effet *d'hysteresis* devient problématique pour l'ensemble du collectif²⁰⁹.

Dès lors, le retrait se présente comme l'expression d'un double refus. Il témoigne d'un indéniable « souci de soi » visant à neutraliser les manifestations indésirables du genre au travail et les dérives qui peuvent en résulter. Mais il témoigne également d'une mise à distance

²⁰⁶ Cette non prise en compte par Nicolas Dodier de la dimension du genre dans l'analyse de « l'éthos de la virtuosité » a également été soulignée par Chabaud-Rychter et Gadrey (2002 : 27).

²⁰⁷ Une telle critique envers les « virtuoses », dont les prouesses techniques ou productives risquent de faire exploser les standards imposés, n'est certes pas nouvelle. Elle se retrouve notamment dans les pratiques de freinage décrites par Roy (2006) ainsi que par la sociologie des organisations. Mais elle prend ici une importance nouvelle dans les organisations distribuées dans la mesure où la responsabilité de l'ensemble du collectif est engagée.

²⁰⁸ Dans ces conditions, l'enjeu de la rémunération n'est pas de stimuler le travailleur pour qu'il augmente ou maintienne son effort mais de faire en sorte qu'il ne nuise pas à son environnement (Mottez, 1971).

²⁰⁹ Fruit de la socialisation professionnelle héritée des organisations planifiées, à l'intérieur desquelles l'apprentissage des postes repose sur une mise à l'épreuve qui encourage les nouveaux ouvriers à prendre des risques pour être en mesure de les tenir (Dodier, 1995 : 270), il n'en reste pas moins que le virtuosisme tend à subsister comme norme ouvrière de comportement au travail y compris lorsque l'organisation se transforme. Mais il n'est ni bienvenu du côté gestionnaire, ni du côté ouvrier.

des injonctions managériales à l'implication et à la prise de responsabilité. Loin de correspondre à une quête de « bien-être », il correspond, dans tous les cas, à une position particulièrement inconfortable. Les opérateurs n'ont pour alliés ni leur collectif ni la hiérarchie. Non seulement ils mettent leur carrière en danger, mais ils sont soupçonnés de fraude professionnelle si leur santé ne suit pas.

C'est précisément ce que dénonce l'ouvrière venue s'immiscer dans l'entretien mené par Michel Pialoux (1995) avec son mari chef d'équipe. Non seulement elle intervient pour contredire les propos policés de son mari, en dénonçant le rythme et les exigences qui sont imposés à ce dernier (il « court tout le temps (...) comme un fou » et « la paie ne suit pas »), mais elle s'insurge contre le soupçon qui pèse sur les ouvriers dès qu'ils prennent un arrêt maladie : ils sont, selon elle, injustement considérés comme de « faux-malades » pistés par des médecins contrôleurs (Pialoux, 1995 : 29). Si, avec la « logique compétence », les obligations adressées aux salariés sont toujours plus intrusives, « toute la personne » des salariés étant « placée sous le régime salarial » (Pillon et Vatin, 2007), les effets collatéraux qui peuvent en résulter sur la santé des travailleurs ne sont associés à aucune obligation pour l'employeur²¹⁰.

C'est donc une expérience de l'altération que font à la fois les ouvriers traditionnellement appelés à occuper le centre de l'espace de qualification de l'entreprise mais également ceux qui occupent des positions subalternes. L'exploitation qu'ils éprouvent n'est ni nommable ni nommée, l'emploi devient un espace confiné au sein duquel il ne reste qu'à entretenir avec le travail un rapport d'extranéité (Kergoat, 2012). Le retrait n'est donc plus ce qu'il était. Il témoignait au cours des années 1970 d'un économisme potentiellement aliénant, facteur de divisions au sein de la classe ouvrière, en ce qu'il séparait l'élite ouvrière, cherchant à contrôler les niveaux de production par des pratiques de freinage, des fractions plus précaires, disposées à monnayer individuellement leur contribution productive. Il tend également à séparer, désormais, les catégories disposées à « l'économisme managérial » de celles qui refusent. L'enjeu pour ces salariés est de pouvoir travailler en ménageant sa force de travail sans prendre le risque de l'altérer. En d'autres termes, c'est la question des liens entre production et reproduction qui se trouve ici posée.

Le retrait contemporain présente par conséquent deux grandes caractéristiques : d'une part, il peut être considéré comme une réponse à la « violence » de fonctionnement des organisations distribuées, dont « l'idéal est l'opérateur malléable » (Dodier, 1995 : 339) voué à la solidarité technique au prix d'une disponibilité sans faille et sans qu'aucune obligation n'impose de le préserver²¹¹. D'autre part, le retrait comporte en filigrane une critique de l'« économisme aliénant » associé à l'emprise d'habitus genrés – masculin ou féminin – au travail. Il se fonde par conséquent sur une critique silencieuse des mésusages du genre au travail et des formes d'aliénation qui peuvent en résulter. Cette critique, qui ne dit pas son nom, n'en pose pas moins

²¹⁰ La compétence s'inscrit en effet dans une « convention de partage des risques » (Morin, 1999) qui ne permet pas, en l'état actuel des choses, de protéger le salarié des risques auxquels il s'expose (Richebé, 2002) puisque ceux-ci relèvent de l'exécution du contrat passé avec l'employeur. Sur ce point voir également Supiot (2000).

²¹¹ Préservation qu'il lui faut assumer seul et payer au mieux d'une carrière bloquée, au pire d'une perte d'emploi et, dans tous les cas, d'une expérience de l'altérité.

la question des conditions de la préservation de forces de travail toujours plus absorbées par la production mais simultanément dérobées au travail de reproduction.

Il conviendrait de pousser plus avant cette piste d'analyse, notamment en explorant l'hypothèse selon laquelle le retrait change de camp et devient le symptôme d'une revendication de participation au travail domestique y compris du côté masculin. Considéré comme une activité purement dévolue aux femmes, le travail domestique n'est pas analysé comme une potentielle revendication masculine – celle-ci étant d'autant plus difficile à exprimer qu'elle repose sur une transgression des stéréotypes de genre. Or, l'intérêt du phénomène du retrait est de mettre à jour l'un des visages de la « contradiction sociale » à laquelle mène la flexibilité productive, à savoir : la contradiction entre travail productif et reproductif déjà soulignée par Engels (1884). Le refoulement dont fait l'objet ce dernier se donne particulièrement bien à voir dans la présomption de disposition au travail domestique qui pèse pour les femmes et contribue à la dévalorisation de leur contribution productive. La question est alors de savoir jusqu'où le salariat les soumet à l'emprise du genre.

Chapitre 8 : L'enrôlement des femmes dans la production, entre aspiration et refoulement

La question de l'opérateur malléable exposé aux exigences de disponibilité temporelle et guetté par le retrait nous conduit à interroger les usages du temps hors travail et plus particulièrement le « second aspect » de la vie matérielle. Dans les économies capitalistes, le « temps du travail » ne coïncide pas avec le « temps des travailleurs » (Rolle, 2014). Cette disjonction ne fait même que s'accroître dès lors que le temps du travail est soumis au « temps des marchés » (Thoemmes, 2014), jusqu'à affecter directement le temps de la « reproduction » de la vie - ce que Daniel Bertaux (1977) appelle la « production anthropomique ». Dans quelle mesure le développement du salariat a-t-il affecté cette « seconde production » de la vie matérielle et la division sexuelle du travail productif et reproductif ? Le salariat aspire bel et bien les femmes dans la sphère productive mais pour autant, deviennent-elles des travailleurs comme les autres, voire mobilisés au titre d'une armée de réserve visant à faire pression sur les salaires ? Ou font-elles l'objet d'un traitement d'exception ?

L'hypothèse que nous souhaitons explorer ici que la participation des femmes aux tâches productives se caractérise par d'importants processus de refoulement. Loin d'être « handicapées » ou de présenter un quelconque « manque », comme le suggèrent certains travaux anthropologiques ou certaines interprétations psychanalytiques, les femmes sont au contraire avantagées²¹². C'est la raison pour laquelle leur participation au travail productif fait l'objet d'interdictions héritées de la coutume et d'obstacles juridiques et institutionnels – comme ceux qui ont été mis en place à partir du XIX^{ème} siècle pour les empêcher d'investir les métiers les mieux rémunérés et les formations permettant d'y accéder (Schweitzer, 2002). Il importe d'historiciser ces phénomènes de refoulement, ce que permet la mobilisation du concept de genre.

Le genre est un élément constitutif de rapports sociaux fondés sur les différences perçues entre les sexes : il est une « façon première de signifier des rapports de pouvoir » (Scott, 1988) et l'enjeu de ces rapports de pouvoir est la division du travail (Kergoat, 1984). Dès lors, s'il est indéniable que le « germe » de la répartition inégale du travail et de ses produits se trouve dans la famille (Marx et Engels, [1845], 2012 : 55), l'imagination est fertile pour refouler les femmes de l'espace professionnel. Comme on va le voir avec l'exemple des ouvrières, elles ont été construites comme des créatures aliénées au double sens du terme. Elles sont considérées comme appartenant à une race d'« aliens », irréductiblement étrangère à la sphère productive, en même temps que privées de la possession d'elles-mêmes au nom de leur assignation au travail reproductif, ceci dans le cadre d'un processus de refoulement aux antipodes du blanc-seing accordé à la puissance d'agir masculine.

²¹² Nous rejoignons ici les positions de Danièle Kergoat sur le fait que l'enjeu des rapports sociaux de sexe est la division sexuelle du travail et l'enjeu reproductif. C'est également la position de Françoise Héritier (1996), de Paola Tabet (1998) et de Maurice Godelier (1995) qui ont souligné combien le corps des femmes est soumis à l'enjeu du contrôle de la reproduction, mais également celle d'Engels (1884) pour qui, comme on l'a vu, la « grande défaite du sexe féminin » résulte de l'enjeu du contrôle de la paternité.

Nous mènerons cette réflexion en trois temps. Nous commencerons par faire un détour par l'anthropologie pour saisir les modalités de la division sexuelle du travail et les formes prises par leur refoulement des activités productives. Nous verrons ensuite que le développement du salariat, dès lors qu'il transporte l'organisation productive en dehors de l'espace domestique, bouscule la division sexuelle du travail. Or loin de mettre fin à ces phénomènes de refoulement, l'économie politique classique les a, au contraire, conceptualisés. La logique du salaire, qui repose sur la « fiction du travail marchandise » (Vatin, 2013), n'a en effet rien de « neutre ». Elle présuppose une division sexuelle du travail et octroie par principe une valeur marchande au travail « reproductif », sous la forme d'un surplus de salaire masculin conforme à une logique androcentrée. Enfin, dès lors que le salariat crée les conditions d'une commensurabilité des contributions productives, il crée également les conditions d'une comparaison des travaux prometteuse d'égalité. Il constitue par conséquent un puissant levier de revendications à la portée des femmes. On ne s'étonnera donc pas de voir que l'entrée de ces dernières dans le salariat a conduit à la mise en place de systèmes de mesure « à part » de leurs contributions productives, contribuant à les intégrer en les « altérant ».

Retour sur la division sexuelle du travail

La division du travail est une notion centrale en sociologie tout en restant source de malentendus. Elle est associée à la vision négative du travail en miettes, du travailleur ne réalisant que la *dix-huitième partie d'une épingle*²¹³ », héritée de l'économie politique classique. En réalité, la division du travail présente deux dimensions (Séris, 1994). Dans sa dimension que l'on peut qualifier de sociale, elle est considérée comme « fondée en nature » et source de cohésion sociale. Ainsi, dans la philosophie grecque, la division du travail participe à la production de la Cité, sans que le travail n'ait de fonction positive et intégratrice²¹⁴ - comme ce sera le cas chez les sociologues comme Comte et surtout Durkheim. Les Grecs ne parlent pas de division du travail mais lui attribuent un rôle central dans le fonctionnement social et la spécialisation constitue pour eux un trait humain et universel. La seconde dimension de la division du travail est celle que nous évoquions au début de ce paragraphe. La division du travail n'est plus « un fait acquis, sanctionné et illustré par l'existence traditionnelle de métiers et leur distinction », faite « une fois pour toutes » car « fondée en nature, mais devient un instrument économique à la disposition des entrepreneurs » (Séris, 1994 : 15-16). Apparue au XVIII^{ème} siècle, cette notion joue un rôle de premier plan en économie politique : elle constitue un levier de production de richesse. Adam Smith n'est pas le premier à avoir conceptualisé cette notion mais il s'inscrit dans le sillage de toute une littérature mercantiliste qui, plutôt que de réfléchir à la cohésion sociale, considérait que diviser le travail permettait de produire mieux et à moindre coût. Les divisions sociales et manufacturières du travail sont ici pensées à partir de leurs

²¹³ Selon la célèbre formule de Lemontey reprise par Smith (1776).

²¹⁴ Le mythe de Prométhée et la relative valorisation du labeur humain s'estompent dans la Grèce ancienne à partir du V^{ème} siècle avant J.-C. La Grèce antique distingue les activités nobles que requiert la Cité et celle qui sont prises au piège de la contingence. Seuls les travaux agricoles présentent des qualités car ils supposent un commerce avec les dieux, mais l'artisanat et le commerce sont discrédités. Source : Bouvier, 1991 : 11-12.

finalités, comme un même phénomène d'optimisation d'un mode de fonctionnement économique.

Or, la division du travail comporte une autre dimension non évoquée par Sérís : la répartition, en amont, des individus entre ces tâches. En effet, si le « choix d'un métier » est considéré comme affaire de coutume²¹⁵, en réalité, derrière la coutume se cache « la structure et le niveau technique de la société » et tout un travail social de production des qualifications. Ainsi, pour Naville (1972), rien ne permet de soutenir que la répartition de l'activité humaine et la différenciation professionnelle aient « leurs racines dans la diversité des dons ». Dans son ouvrage *La théorie de l'orientation professionnelle*²¹⁶, il effectue un tour d'horizon anthropologique de la division du travail qui le conduit, au contraire, à souligner combien la répartition des activités tient à des facteurs « qui empruntent leur efficience aux critères sociaux-magiques, ou sociaux-religieux, plutôt qu'à ceux des aptitudes individuelles²¹⁷ ». Il importe alors d'interroger les dispositifs sociaux qui président aux allocations dans les emplois. A ce titre, la division du travail entre les sexes n'est pas séparable de la division sociale : elle constitue au contraire la première forme de division du travail (Naville, 1972 : 73). Nous proposons donc ici, comme y invite Naville, de procéder à un détour par l'anthropologie pour saisir les conditions dans lesquelles la production de la vie matérielle préside à la répartition des individus entre les fonctions productives et reproductives.

Division sexuelle du travail et « tabou de la similitude »

Tout comme la division sociale du travail, la division du travail entre les sexes est moins déterminée par des caractéristiques physiologiques que par des croyances qui créent les conditions objectives d'une division du travail. Nombreux sont les travaux ont souligné la faillite des explications naturalistes sur ce point. Si toutes les sociétés présentent une division sexuelle des tâches, la répartition de ces dernières entre les sexes s'avère extrêmement variable. Alain Testart (2013) démonte une à une les thèses avancées pour justifier la mise à l'écart des femmes de certains travaux au nom d'un « handicap » qui serait dû à la maternité. L'une d'entre elles considère que, dans les sociétés de chasseurs-cueilleurs, les femmes ont été reléguées à la cueillette et interdites de chasse au nom du fait qu'elles seraient moins mobiles. Or, non seulement ce « handicap » de la maternité ne touche pas les femmes en continu mais la chasse n'implique pas toujours de la mobilité²¹⁸ et les femmes n'en sont pas toujours exclues. Nombre d'exemples montrent qu'elles peuvent chasser et donner la mort. Or, elles le font toujours avec d'autres instruments que ceux utilisés par leurs homologues masculins²¹⁹. Testart souligne

²¹⁵ Selon Pascal, évoqué par Naville (1972 : 17).

²¹⁶ Cet ouvrage a été initialement publié en 1945 et réédité en 1972.

²¹⁷ Naville (1972 : 38) fait notamment état de pratiques, présentées par les travaux de Frazer, qui consistent à placer le cordon ombilical du nouveau-né dans une coquille exposée de façon à rendre l'enfant plus apte à remplir la carrière choisie pour lui par ses parents.

²¹⁸ Comme par exemple la chasse au phoque chez les Inuit. Source : Testart, 2013 : 21-22.

²¹⁹ Alain Testart (2013) appuie son analyse sur une comparaison de la répartition des tâches dans 185 sociétés préindustrielles issues de toutes les aires culturelles. Ce qui l'amène à constater que, si nombre de tâches sont pratiquées indifféremment par les hommes ou par les femmes, certaines comme le travail des matières dures sont quasi-exclusivement masculines (dans 95% des cas), d'autres comme le travail des matières tendres ou molles sont, dans plus des trois quarts des cas, travaillées uniquement par les femmes quand il s'agit de filage ou de poterie, et plus de 50% quand il s'agit de tissage, vannerie ou travail des peaux. Cette répartition sectorielle est encore valable aujourd'hui puisqu'en dehors des services où les femmes sont majoritaires, l'industrie textile ou

également que les femmes n'utilisent jamais d'armes qui font couler le sang : elles interviennent loin des opérations qui font le jaillir, elles n'utilisent pas d'instruments qui tranchent ou se lancent et elles sont exclues des activités rituelles susceptibles de les exposer au contact d'un sang réel ou symbolique²²⁰.

Pour Alain Testart, la cause de ces interdits est à rechercher du côté de leur sang menstruel²²¹. La femme aurait « été écartée des tâches qui évoquaient trop la blessure secrète et inquiétante qu'elle porte en elle » (*Ibid* : 133). Son exclusion de tout contact avec un autre sang, réel ou symbolique, viserait à éviter « la conjonction du même avec le même » (*Ibid* : 140). En réalité, au-delà des femmes, c'est le principe du contact avec le sang versé qui suscite l'interdit : aucun corps ne peut être mis en contact avec des organismes ou matières ayant des propriétés similaires au sien²²². La division sexuelle du travail productif relève ici d'un principe similaire à celui qui prévaut dans le travail reproductif : elle se fonde sur un fonctionnement symbolique prenant appui sur des analogies. En effet, dans des sociétés entièrement structurées autour de la parenté, l'exogamie vise à empêcher les segments de se refermer sur eux-mêmes. Dès lors, de la même façon que l'acte sexuel « entre deux êtres de même sang (parents entre eux) risque de déclencher des catastrophes », « la mise en présence de deux êtres pareillement affectés par le sang » risque d'en faire de même : autant de croyances qui ont « contribué à maintenir les femmes dans une position subordonnée » (*Ibid* : 143-144).

On retrouve ici le rôle de ces croyances que Gayle Rubin (1975) associe au « tabou de la similitude ». Les travaux anthropologiques insistent, en effet, sur la complémentarité des rôles de sexe qui sont requis pour l'organisation de la vie matérielle. Gayle Rubin rappelle que Lévi-Strauss (1971) n'a pas manqué de souligner le caractère artificiel de la division sexuelle du travail, en suggérant l'existence d'une prohibition pour chaque sexe d'effectuer les tâches de l'autre. Pour lui, la division du travail entre les sexes a pour but d'assurer l'union des hommes et des femmes afin que « la plus petite unité économique viable comprenne au moins un homme et une femme ». Dès lors, la division sexuelle du travail, qui repose préalablement sur une division des sexes en deux catégories mutuellement exclusives, jusqu'à l'exacerbation des différences biologiques entre eux, n'est pas autre chose qu'un moyen d'instituer un rapport de dépendance réciproque entre les sexes. Pour Gayle Rubin, la division du travail peut donc « être vue comme un tabou contre les arrangements sexuels autres que ceux comportant au moins un homme et une femme, prescrivant de ce fait le mariage hétérosexuel²²³ » sur la base d'une

l'agro-alimentaire demeurent majoritairement féminisés. Autrement dit, la séparation du domicile du lieu de travail n'a pas transformé les formes de division sexuelle du travail dans la sphère productive.

²²⁰ Yvonne Verdier (1979) souligne également que dans la campagne bourguignonne au début des années 1970, les femmes sont exclues des opérations de salaison, le sel étant considéré comme un symbole du sang.

²²¹ On retrouve également chez Françoise Héritier (1996) cette importance du sang des femmes qui coule de façon involontaire dans son analyse de la « valence différentielle des sexes ».

²²² Les femmes ne sont pas les seules à être exclues des activités rituelles qui les mettent au contact du sang réel ou symbolique, c'est également le cas des jeunes circoncis, dont les plaies ne sont pas encore cicatrisées. Pour leur part, les prêtres, qui sont en contact avec le sang du Christ, sont tenus à l'écart des activités de chasse (exception faite des Templiers). Source : Testart, *Ibid*.

²²³ Pour Gayle Rubin (1975), « Lévi-Strauss est dangereusement près de dire que l'hétérosexualité est un processus institué. Si les impératifs biologiques et hormonaux étaient aussi écrasants que le voudraient les mythologies populaires, il ne serait point nécessaire de recourir à une interdépendance économique pour assurer les unions hétérosexuelles ».

interdépendance économique. Le genre constitue, à ce titre, une division des sexes socialement imposée, en l'occurrence pour garantir le mariage et la viabilité du mode de production domestique.

Genre et disjonction des sexes dans la production domestique

L'anthropologie invite ainsi à ne pas séparer l'analyse de la production et de la reproduction. On peut considérer avec Gayle Rubin que l'imposition d'un genre permet de fabriquer socialement les reproducteurs, ce qui passe généralement par la disjonction des sexes. Les observations de Maurice Godelier (1995 : 61-90) chez les Baruya²²⁴, peuple sans Etat de cultivateurs et accessoirement chasseurs de Nouvelle-Guinée, illustrent particulièrement bien ce phénomène qui s'impose aux deux sexes. Chez les Baruya, les hommes sont séparés de leur famille et du monde féminin à partir de l'âge de 9-10 ans pour être plongés dans un monde exclusivement masculin pendant une dizaine d'années. Ils vivent durant cette période à l'écart, au sein de « la maison des hommes ». Leur transformation en hommes suppose qu'ils traversent quatre stades d'initiations collectives, avant de revenir dans le monde « bisexuel », où ils continueront de connaître des initiations individuelles jusqu'à ce qu'ils puissent être considérés comme de « vrais hommes », c'est-à-dire pères de quatre enfants au moins. Parallèlement, la transformation des filles en femmes est beaucoup plus courte. Il faut un peu moins d'une quinzaine de jours pour faire d'une adolescente une jeune fille prête à marier dans le cadre d'une « cérémonie de puberté » qui se déroule entre femmes et où lui sont appris ses futurs devoirs d'épouse. Pour les deux sexes, le changement de statut se traduit par des transformations irréversibles : changement de nom (le nom de l'enfance ne doit, par la suite, plus être prononcé), épreuves physiques et transformations corporelles (comme le nez percé à la puberté) et symboliques (rites de purification visant un « changement de peau », interdits alimentaires, etc.).

Ces analyses montrent que le système sexe/genre se fonde sur un rapport de dépendance entre hommes et femmes qui a pour fonction d'assurer le contrôle de la reproduction²²⁵ en même temps que celui de la production, en l'occurrence ici intégrée à l'espace domestique. C'est ce que montre également Paola Tabet (1979) dans son analyse des conditions d'accès des femmes à la technique. Pour elle, dans chaque société, parce que le contrôle de la production exige la maîtrise des outils, certaines tâches sont interdites aux femmes, précisément en fonction du degré de technicité des instruments de travail. Les femmes sont systématiquement placées dans l'impossibilité de fabriquer des armes et toujours sous-équipées, ce qui les place en situation de dépendance pour la quasi-totalité des instruments de production. Le « gap technologique » entre hommes et femmes est une création culturelle, venant du fait que les hommes se réservent la possibilité de contrôler les moyens de production-clé et les moyens de défense », leur assurant « la maîtrise de l'organisation symbolique et politique » (Tabet, 1979 : 265). Maurice Godelier

²²⁴ Les Baruya sont un peuple sans Etat de cultivateurs et accessoirement chasseurs de Nouvelle-Guinée. Ils présentent une faible division du travail autre que sexuelle. Leur fonctionnement est caractéristique de ce que Durkheim qualifie de solidarité mécanique. En dehors de la fabrication de sel, la production de la vie matérielle s'effectue essentiellement au sein de l'unité domestique, dans le cadre d'une division sexuelle du travail conforme aux interdits évoqués plus haut

²²⁵ La thèse selon laquelle l'enjeu de contrôle par les hommes des capacités reproductives des femmes est à l'origine de la domination masculine est partagée par Godelier (1995), Héritier (1996) et Tabet (1998).

(1982 : 32-41) fait le même constat chez les Baruya. Les femmes sont exclues de la propriété de la terre, de la fabrication et du contrôle des outils, autrement dit des moyens matériels de production. Elles n'ont notamment pas le droit de fabriquer leur « bâton à fouir », ce qui ne requiert pourtant aucune qualification spécifique tant sa forme est rudimentaire et son matériau banalisé. Elles sont également exclues de l'usage des « moyens de destruction » (production et usage des armes) ainsi que de la production du sel, qui constitue le principal moyen d'échange des Baruyas avec les tribus voisines.

Ces exemples montrent que lorsque la production de la vie matérielle s'effectue dans la sphère domestique, lorsqu'elle associe les producteurs et les reproducteurs et qu'elle repose sur un contact direct avec la matière, la division du travail produit des groupes de sexe nettement séparés. Le « tabou de la similitude », qui intervient à la fois pour régler l'organisation de la production et de la reproduction, se retrouve dans les sociétés paysannes européennes. Les travaux féminins et masculins y sont séparés de façon étanche sur la base des mêmes interdits de type naturaliste. Les travaux d'Yvonne Verdier (1979) dans le village français de « Minot » dans le Chatillonnais à la fin des années 1960 montrent que la division sexuelle du travail est fondée sur les mêmes interdits liés au sang : les femmes ne peuvent s'approcher des saloirs, sous peine de gâcher le processus de conservation. Or au-delà de ces interdits, la sphère d'activité des femmes se révèle particulièrement étendue. Outre qu'elles participent aux activités productives, elles possèdent une sphère d'activités spécifiques relevant de la gestion du cycle de vie féminin. Cette sphère exclusivement féminine entretient un rapport privilégié avec le temps, sur la base de correspondances entre durées biologiques et sociales. Parce que le corps de femmes est marqué par l'alternance des menstruations et des grossesses, ces durées ont pour fonction de scander les grandes étapes des destinées individuelles : naissance, puberté, mariage, mort. Pour chaque occasion, une figure de femme préside au passage, à l'aide d'une technique strictement féminine : lessive, couture et cuisine. C'est ainsi que « les rythmes biologiques dont les femmes sont le siège font découvrir leur rapport privilégié à la durée. Des points de repères temporels sont ancrés dans leur corps ; par pulsations régulières, le temps s'écoule des femmes » (Verdier, 1979 : 73).

Divisions sexuelles et asymétries

La mise en évidence de ces activités permet à Yvonne Verdier (1979a : 337-338) de souligner combien les particularités biologiques féminines, qui sont au cœur des représentations et de l'organisation de la vie paysanne, ne vont pas de soi et sont le fruit d'un travail social. Elles sont « acquises par le biais d'un apprentissage technique qui se suit dans un certain ordre : couture pour la puberté, cuisine pour la fonction procréatrice, lessive pour l'enfantement ». Les femmes sont ainsi les « ouvrières » de leur propre destin qui se construit non pas négativement par rapport au monde des hommes, mais dans le cadre d'une organisation propre, « lieu de souveraineté et d'autonomie des femmes elles-mêmes ». Leurs « façons de faire » sont, en outre, relayées et éclairées par des « façons de dire²²⁶ » qui attestent de tout le travail que demande l'acquisition des « capacités physiologiques du destin féminin ». Cet apprentissage technique se fait toujours en société. C'est pourquoi il est possible de considérer que ces savoirs

²²⁶ Dont les contes populaires constituent un relai particulièrement efficace. Voir l'analyse faite par Yvonne Verdier (1979b) du conte du « petit chaperon rouge ».

qui se trouvent aux mains des femmes dans les sociétés paysannes constituent des « biens culturels qui s'opposent aux voies de la nature et donnent aux femmes la vocation de domestiquer ces passages » (Verdier, 1979b).

Pour autant, si les femmes des sociétés paysannes détiennent manifestement un pouvoir sur leur propre destin dans le cadre de cette sphère d'activités séparées et d'une grande autonomie, l'étanchéité n'est jamais totale entre travaux masculins et féminins. Yvonne Verdier souligne combien les empiètements sont fréquents mais non symétriques. Si une femme peut et doit « tout faire », y compris les travaux masculins comme « aller à la charrue » voire à la chasse, il n'en va pas de même pour l'homme qui se ridiculise en exerçant des travaux féminins – « l'homme qui fait la femme » est traité de "fanoche" ou femme fantoche », « il n'est plus un homme » (*Ibid* : 339). Car le chevauchement de tâches est à sens unique : seules les femmes peuvent et doivent « tout faire ». En témoigne l'empressement qui se manifeste lorsqu'un homme devient veuf : il importe de le remarier au plus vite tant il va de soi qu'il sera incapable d'élever ses enfants. Rien de tel pour la veuve : elle est présumée capable de faire face par elle-même. Son remariage revêt même une dimension suspecte : s'il n'est pas justifié par la nécessité, c'est qu'il a lieu « pour le plaisir », motif nettement moins légitime qui risque en outre de brouiller les modalités de transmission patrimoniale. De fait, cette possibilité accordée aux femmes de pouvoir « tout faire » dans la sphère de production domestique demeure liée à leur inscription dans un système patriarcal qui assure, en dernière instance, le contrôle de leur sexualité pour la mise en valeur du patrimoine.

Il n'est pas de notre propos de retracer l'histoire de la perte, par les femmes, de l'autonomie dont elles disposaient dans la gestion du travail reproductif. Cette histoire est rattrapée par la montée en puissance du pouvoir médical, à partir du 17^{ème} siècle sous couvert de chasse aux sorcières²²⁷. La mise en place du corps des sages-femmes a constitué la première étape de la médicalisation du travail reproductif. Les savoirs féminins, ces « biens culturels » en matière de procréation et plus largement de gestion de la succession des générations féminines, ont progressivement été confisqués. Mais ce processus de rationalisation de la production de la vie s'est doublé d'une rationalisation de la production des choses. C'est toute la division sexuelle du travail qui en a été perturbée. En effet, ce détour par l'anthropologie montre combien la division sexuelle du travail productif est contenue dans un mode de production domestique. La relative liberté de mouvement des femmes a pour limite l'impératif de la complémentarité productive des deux sexes, règle qui tombe lorsque l'un des sexes vient à disparaître. A ce titre, le mode de production domestique fonctionne comme un « fait productif total » : il régule, en son sein, la production des choses comme la production de la vie sous l'autorité du détenteur des moyens de production. Or, l'extériorisation de la production des choses bouscule cette organisation sociale.

²²⁷ Voir sur ce point Verdier (1979) mais également, sur la mise en place des normes de santé féminine au XVII et XVIII^{ème} siècles, voir Dorlin (2006).

Le sexe du salaire ou les lois de « l'englobement »

Bien qu'elles aient toujours travaillé, le développement d'espaces productifs hors de la structure familiale²²⁸ contribue à affaiblir la position des femmes dans la production. Les révolutions politiques et industrielles ont fait sortir les hommes d'un espace domestique auquel, à l'inverse, les femmes se sont trouvées assignées au nom de leur nature (Daune-Richard, 2002). Tout se passe alors comme si l'extériorisation de la production s'était accompagnée d'un processus d'intériorisation des différences sexuelles. C'est en effet à partir de la fin du XVIII^{ème} siècle qu'on observe que les sexes deviennent « incommensurables » (Peyre et Wiels, 2014 : 52) : ils ont beau être considérés comme égaux dans la philosophie rousseauiste, ils deviennent « incomparables ». L'idée de nature féminine, bien que contestée²²⁹, s'impose au nom du fait que « la femme est une femme bien au-delà de ses organes génitaux » (*Ibid*). Et cette « nature » tend à être convoquée comme source de limitation des travaux auxquels elle est en mesure de se livrer.

Or, l'aspiration des femmes dans le salariat et, qui plus est, au sein de milieux productifs masculins, a fait émerger un nouveau problème social. Les travaux de Joan Scott (1990) sont particulièrement éclairants sur ce point. Derrière la question de savoir si les femmes pouvaient devenir « ouvrières », se posait celle des risques d'un « mélange » des sexes dans le travail hors sphère domestique. Gagner sa vie en dehors de son foyer ne signifiait rien d'autre, pour une femme, que faire commerce de son sexe. Le « problème » de l'ouvrière est ainsi apparu comme celui de la « femme isolée », prostituée en puissance. Or l'économie politique n'a pas manqué d'apporter une contribution à la résolution de ce « problème ». La conception du salaire de Jean-Baptiste Say (1803) a contribué à légitimer un ordre économique qui était aussi un ordre social et sexué, par une loi « naturelle » impliquant de calculer différemment les salaires des hommes et des femmes.

L'ordre sexué de l'économie politique

L'accès des femmes aux emplois industriels masculins représentait en réalité une source de désordre tant sur le plan du travail productif que sur celui de la division entre producteurs et reproducteurs. D'une part, l'arrivée des machines simplifiait les postes de travail et amenuisait les différences entre travaux masculins et féminins. Dans ces conditions, hommes et femmes devenaient potentiellement interchangeable, l'ouvrier perdant le privilège de sa compétence. Ce phénomène ne manquait pas non plus de jeter un trouble sur la qualification du point de vue de l'employeur – sur quels critères reconnaître un bon ouvrier d'un mauvais quand le métier et la réputation ne constituent plus les indicateurs de mesure pertinents²³⁰ ? D'autre part, l'accès des femmes au salariat masculin mettait à jour la contradiction entre travail productif et reproductif à partir du moment où ce dernier était exclusivement confié aux femmes. Il a

²²⁸ La mise au travail industriel des femmes avait commencé dès le XVIII^{ème} siècle, notamment par le truchement du travail à domicile et du développement des manufactures mais au départ sans exode rural. C'est le travail des étoffes qui les emploie le plus mais pas exclusivement (porcelaines, tabacs, papeterie, chaussures ainsi que métallurgie). C'est à partir de la fin du XIX^{ème} que s'amorcent la désertification des campagnes et le travail à la fabrique en dehors de la sphère familiale. Source : Kergoat (1982 : 11). Voir également Battagliola (2000).

²²⁹ Notamment par Diderot qui récuse cette différence de nature en dehors des organes génitaux, Rousseau étant lui-même ambigu sur ce point puisqu'il considère par endroit que « la femme est un homme » pour tout ce qui ne tient pas au sexe. Pour une présentation de ces thèses, voir Laqueur 1992 et Peyre et Wiels, 2014 : 49-67).

²³⁰ Sur le rôle de la réputation et les pratiques d'embauche au XIX^{ème} siècle, voir Cottureau (1995).

malmené les conceptions de la féminité, de la sexualité et de l'ordre social tout entier (Scott, 1990). L'ouvrière, ce « mot impie, sordide » sous la plume de Jules Simon (1860) - qui l'empruntait à Michelet - a provoqué bien des émois tant l'émergence de cette figure apparaissait menaçante pour la société dans son ensemble. Les ouvrières étaient associées à une promesse de débauche et de corruption morale. La perspective d'un tel désordre se devait d'être contenue par les « lois naturelles » du salariat féminin, telles que les énonçaient les théoriciens de l'économie politique.

Selon ces « lois naturelles », les salaires des hommes et des femmes ne pouvaient être calculés de la même manière, le salaire masculin devant couvrir les besoins de la femme et des enfants à la charge de l'ouvrier²³¹. On peut, avec Joan Scott (1990 : 5), présenter le raisonnement de Jean-Baptiste Say en ces termes : le salaire des femmes est soumis, tout comme celui des hommes, à la loi de l'offre et de la demande mais il a pour particularité de faire intervenir un autre facteur. Les femmes devant vivre de leur travail sont en concurrence avec les hommes en « situation naturelle » qui, elles, n'ont qu'à compléter le revenu familial et acceptent un salaire plus faible. Il aurait dû, théoriquement, en aller de même pour le travail masculin, les hommes célibataires constituant également une main d'œuvre moins coûteuse susceptible de faire pression sur les salaires des chefs de famille. Or pour Say, ce cas de figure ne pouvait être envisageable car il n'était pas viable à long terme. Car si les ouvriers cessaient de se reproduire, les ressources en main d'œuvre se tariraient et les salaires augmenteraient²³². Or, c'est précisément ce qu'il s'agit d'éviter pour les entrepreneurs dont l'intérêt se résume à cette « maxime » présente « dans tous les traités consacrés au salaire » : « quand deux ouvriers courent après un maître, les salaires baissent ; ils haussent quand deux maîtres courent après un ouvrier » (Scott, *Ibid*).

Pour ne pas risquer de voir diminuer le réservoir de main d'œuvre, il faut donc encourager les hommes – et uniquement eux - à se reproduire en offrant des salaires masculins permettant de

²³¹ On retrouve cette préoccupation chez Adam Smith ([1776], 1976 : 92-93) : « Il faut de toute nécessité qu'un homme vive de son travail, et que son salaire suffise au moins à sa subsistance; il faut même quelque chose de plus dans la plupart des circonstances, autrement il serait impossible au travailleur d'élever une famille, et alors la race de ces ouvriers ne pourrait pas durer au-delà de la première génération. (...) Quoi qu'il en soit, il paraît au moins certain que, pour élever une famille, même dans la plus basse classe des plus simples manœuvres, il faut nécessairement que le travail du mari et de la femme puisse leur rapporter quelque chose de plus que ce qui est précisément indispensable pour leur propre subsistance; mais, dans quelle proportion? Est-ce dans celle que j'ai citée [le double], ou dans toute autre? C'est ce que je ne prendrai pas sur moi de décider. C'est peu consolant pour les individus qui n'ont d'autre moyen d'existence que le travail ».

²³² Ce que Say énonce en ces termes : « Si le salaire des ouvriers les plus grossiers ne leur permettait pas d'entretenir une famille et d'élever des enfants, le nombre de ces ouvriers ne serait pas tenu au complet. La demande de leur travail deviendrait supérieure à la quantité de ce travail qui pourrait être mise en circulation ; le taux de leur salaire hausserait, jusqu'à ce que cette classe fût de nouveau en état d'élever des enfants en nombre suffisant pour satisfaire à la quantité de travail demandé. C'est ce qui arriverait si beaucoup d'ouvriers ne se mariaient pas. Un homme qui n'a ni femme ni enfants peut fournir son travail à meilleur marché qu'un autre qui est époux et père. Si les célibataires se multipliaient dans la classe ouvrière, non seulement ils ne contribueraient point à recruter la classe, mais ils empêcheraient que d'autres pussent la recruter. Une diminution accidentelle dans le prix de la main-d'œuvre, en raison de ce que l'ouvrier célibataire pourrait travailler à meilleur marché, serait suivie plus tard d'une augmentation plus forte, en raison de ce que le nombre des ouvriers déclinerait. Ainsi, quand même il ne conviendrait pas aux chefs d'entreprises d'employer des ouvriers mariés parce qu'ils sont plus rangés, cela leur conviendrait, dût-il leur en coûter un peu plus, pour éviter de plus grands frais de main-d'œuvre, qui retomberaient sur eux si la population déclinait ». Say (1803, Livre 2, p. 62).

couvrir les coûts de la reproduction – ceci qu'ils soient mariés ou non. Un tel raisonnement aurait pu tout aussi bien conduire à prôner l'augmentation du salaire des femmes, dont on peut supposer que le rôle en matière de procréation n'est pas nul. Or le statut de reproducteur n'est pas censé les concerner : la famille ne peut être placée que sous l'autorité du père, considéré comme créateur de valeur non seulement dans la sphère productive mais également dans la sphère familiale. Et pour engendrer de la force de travail, il fallait lui procurer les sommes permettant d'élever ses enfants car, selon Jean-Baptiste Say, « l'homme ne naît pas avec la taille et la force suffisantes pour accomplir le travail même le plus facile. Cette capacité, qu'il n'atteint qu'à l'âge de quinze ou vingt ans, plus ou moins, peut être considérée comme un capital qui ne s'est formé que par l'accumulation annuelle et successive des sommes consacrées à l'élever²³³ ». Say ne manque pas de préciser que cette « accumulation » est fictive puisqu'elle désigne des sommes qui ont été dépensées pour élever le futur ouvrier. Il considère néanmoins qu'elles ont été « dépensées productivement puisqu'elles *ont produit un homme, qui est un capital accumulé*²³⁴ ». C'est pourquoi le salaire masculin doit être fixé au-dessus du niveau nécessaire de survie, le surplus étant « l'investissement de l'employeur dans la famille à venir ».

Joan Scott souligne à juste titre que, dans ce raisonnement, production et reproduction sont appréhendées à l'aide des mêmes schémas analytiques. La production est « l'activité qui donne une valeur aux choses, qui transforme la matière brute en objets échangeables dotés d'une valeur reconnue » (Scott, 1990 : 5). Elle est « reproduction de matières sous une autre forme qui leur donne quelque valeur » (*Ibid*), que ces matières soient initialement de la matière brute ou de la matière humaine. Dans tous les cas, elles sont produites par la nature : « que le capital soit humain ou non, là n'est pas la question » (*Ibid*). L'activité requise pour mettre au monde un enfant et l'élever n'est pas considérée comme du travail alors qu'une valeur marchande lui a été conférée par l'entremise du surplus salarial masculin. On peut donc considérer avec Joan Scott qu'« une sorte de logique circulaire faisait que l'on considérait que le père était l'agent de transformation du bébé en adulte parce que son salaire était destiné à cela. Ces salaires qui en théorie apportaient une reconnaissance et une rétribution aux ouvriers pour leur rôle dans la création de valeur, devinrent dans le domaine de la famille, un biais par lequel le père, en tant que tel, se voyait conférer le statut de créateur de valeur. Que l'on attachât ainsi une valeur marchande au développement de l'être humain et qu'on l'imputât intégralement au salaire paternel, voilà qui ôtait toute pertinence à la contribution des femmes tant dans le domaine du travail domestique que du travail rémunéré » (*Ibid*).

Qui travaille à éterniser la force de travail ?

Le salaire masculin ainsi conçu englobe les coûts sociaux de reproduction en plus du prix de la marchandise travail prise isolément. A l'inverse, la contribution féminine subit une double peine : elle est englobée dans les coûts à couvrir en même temps qu'escamotée dans la sphère productive. Dans cette dernière en effet, les femmes ne peuvent être que des « travailleurs inférieurs ». Ainsi que le rappelle Joan Scott, leur travail était jugé moins productif, ce qui justifiait qu'il ne leur procure qu'un salaire de survie et les « encourageait » à appartenir à une

²³³ Say, 1803, livre 2, chapitre 7 « Des revenus industriels », section 4 « des profits de l'ouvrier », p. 61, en ligne : http://classiques.uqac.ca/classiques/say_jean_baptiste/traite_eco_pol/traite_eco_pol.html

²³⁴ *Ibid* et souligné par nous. Nous reviendrons plus loin sur ce point.

famille. Seuls les hommes incarnaient l'idéal de liberté individuelle promu par les théoriciens de l'économie politique : mariés ou non, ils pouvaient subsister tandis que les femmes étaient condamnées à rester des êtres dépendants²³⁵. On notera qu'un tel raisonnement était partagé y compris par les penseurs les plus critiques envers les théories libérales, tels Eugène Buret²³⁶ : pour ce dernier, « la femme est, industriellement parlant, un travailleur imparfait. Si l'homme n'ajoute pas son gain au salaire insuffisant de sa compagne, le sexe seul constituera pour elle une cause de misère²³⁷ ». C'est pourquoi « hors d'un contexte familial ni le travail ni le sexe ne pouvaient apporter aux femmes de profits honorables » (Scott, 1990 : 6).

Une telle sexuaction du salaire s'inscrit donc dans un processus de refoulement des femmes de la sphère productive. La pensée économique relie étroitement statuts productifs et statuts sexués, ses « lois naturelles » étant porteuses d'une morale androcentrique et familialiste qui place les femmes en situation de dépendance. Elles se retrouvent transformées en auxiliaires de production et de reproduction. Dans le raisonnement de Say, le salaire masculin confère aux seuls hommes le pouvoir de (re)produire la force de travail nécessaire au capital, dans le cadre de ce qui s'apparente singulièrement à une solidarité entre échangistes de sexe masculin. L'un est payé par l'autre pour produire de la valeur mais également une descendance qui lui devra la vie sachant que, selon les termes de Jean-Baptiste Say, « la difficulté n'est pas de naître mais de subsister²³⁸ » et d'en avoir les moyens. Ce qui se vend, par conséquent, sur le marché de la force de travail, n'est pas seulement une promesse de travail mais bien plutôt une promesse d'éternisation de la force de travail, pour reprendre la formule de Marx ([1864], 1969 : 174).

Dans ces conditions, la théorie de la valeur travail appliquée au travail demande d'élargir la définition du travail. La pensée de Marx est sur ce point ambiguë : si, pour lui, la force de travail doit être valorisée sur la seule base du travail incorporé dans un « individu donné²³⁹ » et « déjà-là », elle doit également intégrer le coût d'entretien des remplaçants : « Les propriétaires des forces de travail sont mortels. Pour qu'on en rencontre toujours sur le marché, ainsi que le

²³⁵ Ce qu'a bien montré Anne-Marie Daune Richard (2002) ainsi que les travaux de Pierre Rosanvallon, voir 1^{ère} partie, chapitre 3.

²³⁶ Buret (1840) cité dans Scott (1990 : 6). Eugène Buret, journaliste et auteur d'un mémoire qui a fortement inspiré Marx et Engels ainsi que le rappelle François Vatin (2005).

²³⁷ *Ibid.* Le mot sexe est ici employé au double sens de sexe comme activités acceptables liées à au genre féminin mais aussi activité dépravée (Scott, *Ibid* : 6).

²³⁸ « Les travaux simples et grossiers pouvant être exécutés par tout homme, pourvu qu'il soit en vie et en santé, la condition de vivre est la seule requise pour que de tels travaux soient mis dans la circulation. C'est pour cela que le salaire de ces travaux ne s'élève guère, en chaque pays, au-delà de ce qui est rigoureusement nécessaire pour y vivre, et que le nombre des concurrents s'y élève toujours au niveau de la demande qui en est faite, et trop souvent l'excède ; car la difficulté n'est pas de naître, c'est de subsister. Du moment qu'il ne faut que subsister pour s'acquitter d'un travail, et que ce travail suffit pour pourvoir à cette subsistance, l'homme capable d'un semblable travail ne tarde pas à exister » (Say, 1803, Livre 2, chapitre 7 « Des revenus industriels », section 4 « des profits de l'ouvrier », p. 61, en ligne : http://classiques.ugac.ca/classiques/say_jean_baptiste/traite_eco_pol/traite_eco_pol.html

²³⁹ « En tant que valeur, la force de travail représente le quantum de travail social réalisé en elle. Mais elle n'existe que comme puissance ou faculté de l'individu vivant. L'individu étant donné, il produit sa force vitale en se reproduisant ou en se conservant lui-même. Pour son entretien ou pour sa conservation, il a besoin d'une certaine somme de moyens de subsistance. Le temps de travail nécessaire à la production de la force de travail se résout donc dans le temps de travail nécessaire à la production de ces moyens de subsistance; ou bien la force de travail a juste la valeur des moyens de subsistance nécessaires à celui qui la met en jeu » Marx, 1864, 1969 : 173-174). Pour Marx, ces moyens de subsistance doivent avant tout permettre de compenser la dépense « des muscles, des nerfs, du cerveau de l'homme » : « il faut donc que la somme des moyens de subsistance suffise pour son entretien dans son état de vie normal » (*Ibid* : 174).

réclame la transformation continuelle de l'argent en capital, il faut qu'ils s'éternisent, "comme s'éternise chaque individu vivant, par la génération". Les forces de travail, que l'usure et la mort viennent enlever au marché, doivent être constamment remplacées par un nombre au moins égal. La somme des moyens de subsistance nécessaires à la production de la force de travail comprend donc les moyens de subsistance des remplaçants, c'est-à-dire des enfants des travailleurs, pour que cette singulière race d'échangistes se perpétue sur le marché » (Marx, [1864], 1969 : 174). On peut donc en déduire que quel que soit le sexe des propriétaires de force de travail, leur salaire est censé couvrir leur contribution à la reproduction de l'espèce des travailleurs. A ce titre et comme le suggèrent les féministes matérialistes, les activités permettant la reproduction humaine doivent être considérées comme du travail au même titre que celles qui contribuent à la production des choses.

L'éternisation des propriétaires de force de travail demande de financer non seulement la subsistance des remplaçants mais également, rappelle Marx, leur éducation²⁴⁰. On peut ajouter qu'elle suppose la mise au monde des enfants, une activité qui, pour Anne-Marie Devreux, devrait être considérée comme du travail, tout comme le « care » (Gilligan, [1982] 1986) envers les enfants et les personnes en situation de dépendance, travail dont les femmes ne sauraient avoir l'exclusivité (Tronto, [1993], 2009 ; Laugier, Molinier, Paperman, 2009). Toute cette production anthroponomique, pour reprendre l'expression de Daniel Bertaux, n'a qu'en partie fait l'objet d'un processus d'objectivation et d'institutionnalisation. L'ordre social pensé par l'économie politique est un ordre sexué qui légitime le maintien des femmes en situation de dépendance. La double logique du salaire (financer l'entretien et « l'éternisation ») introduit pourtant un levier d'objectivation de la prise en charge de l'activité reproductive, qui ne saurait être uniquement dévolue au « deuxième sexe ». Mais bien qu'il soit potentiellement destiné à l'ensemble des travailleurs²⁴¹, l'investissement dans l'éternisation de la force de travail ne bénéficie pas à la principale intéressée, la force de travail féminine, qui se trouve placée hors-jeu de cet au-delà de l'échange salarial.

L'horizon temporel de l'échange salarial excède par conséquent la durée au cours de laquelle l'employeur consomme la marchandise-travail. Une double dépendance s'instaure par la même occasion entre échangistes : si le travailleur (vendeur) dépend de l'employeur (acheteur) pour sa subsistance, l'acheteur dépend de l'existence sans cesse renouvelée du vendeur. Leurs destins sont liés, l'a-venir de l'un dépend de l'a-venir de l'autre. L'échange ne conduit pas à réifier la marchandise travail, qui n'est pas inerte mais source de vie. Or cette relation marchande, qui lie deux partenaires au-delà du contrat, est affranchie de tout lien de dépendance personnelle entre partenaires masculins tout en cautionnant le maintien des femmes en situation de

²⁴⁰ « D'autre part, pour modifier la nature humaine de manière à lui faire acquérir aptitude, précision et célérité dans un genre de travail déterminé, c'est-à-dire pour en faire une force de travail développée dans un sens spécial, il faut une certaine éducation qui coûte elle-même une somme plus ou moins grande d'équivalents en marchandises. Cette somme varie selon le caractère plus ou moins complexe de la force de travail. Les frais d'éducation, très minimes d'ailleurs pour la force de travail simple, rentrent dans le total des marchandises nécessaires à sa production » (Ibid : 174-175)

²⁴¹ Que le salariat permette l'entretien de la personne du travailleur jusque dans les à-côtés du travail a fait l'objet d'une abondante littérature, voir notamment les travaux de Bernard Friot (1998) sur le développement de la salarisation mais également ceux de Robert Castel sur la « propriété sociale » (Castel, Haroche, 2001). En revanche, la critique du salaire masculin comme seul bénéficiaire de l'investissement patronal dans la reproduction de la force de travail n'a guère été faite en dehors des travaux féministes.

dépendance. La transaction qui en résulte lie deux « sujets » créateurs de valeur, dans le cadre d'une alliance féconde entre deux masculinités. Dans la mesure où le « producteur-reproducteur » ne se reproduit pas par parthénogenèse, il est transformé en homme aux écus chargé d'aller trouver sur le marché matrimonial les créatures à féconder et entretenir. La contribution des femmes apparaît donc uniquement en creux, réduite à l'activité d'un « corps-machine-à-force-de-travail » (Guillaumin, [1978a], 1992 : 19), doté de fonctionnalités relevant de « l'évidence somatique » et d'une « pure matérialité » (*Ibid* : 51). Elle est englobée dans un principe créateur qui ne se conçoit qu'au masculin.

Déni de travail et processus d'englobement

Ces phénomènes d'englobement ont une longue histoire. Ils constituent un levier particulièrement puissant pour l'invisibilisation des hiérarchies sociales. Ils ont été mis en évidence par Maurice Godelier dans la société Baruya évoquée plus haut (Godelier, 1995 : 135-157). Chez les Baruya, comme chez les théoriciens de l'économie politique, les hommes sont les agents de transformation des enfants mâles en adultes producteurs-reproducteurs et le pouvoir de procréation des femmes se trouve symboliquement absorbé par les hommes. La double naissance des enfants mâles se fonde sur une mythologie reposant sur le déni de la maternité des femmes²⁴² et sur une pratique socialement orchestrée. La fabrication des reproducteurs est ici fondée sur la consommation du sperme des hommes – et non sur la consommation de marchandises achetées par des hommes comme chez Say. Elle suppose de retirer les enfants mâles à leurs mères pour leur faire rejoindre la « maison des hommes » et repose sur des rites d'initiation mis en œuvre par les maîtres de cérémonie que sont les hommes à *kwaimatnié*²⁴³. Or, les *kwaimatnié* existent par paires et le plus puissant d'entre eux est toujours l'élément féminin. Leur pouvoir symbolique, souligne Godelier (1995 : 153-154), provient de la synthèse du masculin et du féminin mais cette synthèse ne peut agir que lorsque le féminin a été arraché aux femmes et enchaîné au masculin. Autrement dit, les femmes sont symboliquement expropriées de la puissance du féminin, qui devient un attribut de l'autre sexe. L'essence du pouvoir masculin repose, *in fine*, sur l'absorption du féminin dans le masculin²⁴⁴.

Les processus d'englobement ne sont pas propres aux sociétés traditionnelles. On les retrouve dans les sociétés contemporaines sous la forme du genre masculin neutre faisant office de référent général (Mathieu, 1991). Ils contribuent à masquer les contradictions qui traversent l'organisation de la production et de la reproduction. Anne-Marie Daune-Richard (2010) souligne qu'ils participent du principe hiérarchique d'« englobement du contraire » analysé par

²⁴² Ce qui amène Godelier (1995 : 123) à considérer les mythes Baruya comme « les idées dominantes du sexe dominant ».

²⁴³ Les hommes à *kwaimatnié* sont habilités à célébrer les rites relevant d'une « fonction d'intérêt général ». Le *kwaimatnié* est un objet « porteur de la puissance procréatrice des hommes entre eux », et générateur de générations nouvelles. Il est donc considéré comme le moyen surnaturel que possède un lignage pour produire des hommes en dehors du ventre des femmes » : on lui attribue le pouvoir de faire « grandir la peau des garçons » et de les transformer en hommes. Il se transmet de père en fils et ne produit ses effets qu'entre les mains de son dépositaire légitime, membre d'une lignée élue. La mythologie Baruya veut en effet que les *kwaimatnié* aient été directement donnés par Soleil et Lune aux ancêtres patrilinéaires de ceux qui les possèdent. Godelier (1995 : 136).

²⁴⁴ Godelier estime que le rôle que s'attribuent les hommes dans la fabrication des enfants relève d'une « réalité idéelle », basée sur des pratiques symboliques faisant exister les idées dans les corps et placées au service du maintien de l'ordre social (p. 348). Cette notion d'idéal et de réel l'amène à considérer qu'il y a un système de représentations partagées qui conduit au consentement des femmes à leur domination. Pour la critique de cette approche, voir Mathieu (1991).

Louis Dumont (1983). La relation hiérarchique s'établit entre un tout et un élément de ce tout. L'élément fait partie de l'ensemble, il lui est consubstantiel en même temps qu'il s'en distingue, mais l'opération logique consiste à juxtaposer ces deux propositions qui en réalité se contredisent. Ce principe est parfaitement illustré par la création d'Eve à partir d'une côte d'Adam au premier livre de la Genèse (Dumont, 1983 : 140-141). Dieu crée tout d'abord Adam, prototype de l'espèce humaine, avant d'extraire « de cet être originel et indifférencié un être de sexe différent ». Or, au cours de cette opération, Adam est deux choses à la fois : « le représentant de l'espèce humaine en même temps que le prototype mâle de cette espèce. A un premier niveau, homme et femme sont identiques, à un second niveau, la femme est l'opposé ou le contraire de l'homme. Ces deux relations prises ensemble caractérisent la relation hiérarchique, qui ne peut être mieux symbolisée que par *l'englobement* matériel de la future Eve dans le corps du premier Adam ».

La définition par l'économie politique d'un double régime de salaire distinguant le « producteur-reproducteur » de ses obligés s'inscrit dans la même logique : bien que les hommes et les femmes soient tous deux porteurs de « forces de travail », les femmes sont considérées comme une force de travail spécifique, ramenée à un sexe mis sous tutelle et prié de fournir gratuitement les forces de travail de demain. Ce phénomène a deux grandes conséquences : non seulement il rend invisible le travail dit « reproductif » effectué dans la sphère domestique, mais il transforme les femmes un objet de transaction, ce qui conduit à leur dénier le statut de partenaires de l'échange salarial.

La première conséquence est sans conteste la plus connue. Ces processus d'englobement ont un pouvoir d'escamotage dont l'effet le plus radical est d'engloutir le « travail reproductif » dans le salaire du « producteur-reproducteur », au point de le faire disparaître de la comptabilité nationale. Ann Chadeau et Annie Fouquet (1981) se sont employées à l'exhumer. Le travail reproductif réalisé dans la sphère domestique regroupe « toute activité non rémunérée, exercée par un membre du ménage » et qui se traduit par « la création d'un bien ou d'un service nécessaire au déroulement de la vie quotidienne et pour lequel il existe un substitut marchand (service disponible sur le marché ou personne rémunérée) dans les normes sociales actuelles²⁴⁵ ». Les auteures ont ainsi montré qu'à la fin des années 1970, le temps consacré au travail domestique était plus important que celui consacré au travail professionnel²⁴⁶, ce qui est encore vrai aujourd'hui²⁴⁷. Converti en valeur monétaire, il représentait entre le tiers et les trois-quarts des revenus tirés de l'activité productive marchande²⁴⁸. Tout se passe donc comme si cette

²⁴⁵ Cette définition du travail reproductif est d'ailleurs restrictive. Anne-Marie Devreux propose d'intégrer le temps de gestation toujours plus soumis à un suivi médicalisé et à des modes de contrôle qui en font un travail en soi.

²⁴⁶ Il occupait 48 milliards d'heures chaque année contre 41 milliards pour le travail professionnel. Source : Chadeau, Fouquet (1981).

²⁴⁷ En 2010, le travail domestique représente toujours davantage que le temps professionnel : pour 38 milliards d'heures rémunérées, le temps consacré aux activités domestiques va de 41 milliards d'heures selon la définition restreinte (gestion du ménage, conduire, accompagner les enfants ou une autre personne, linge, soin aux enfants ou aux dépendants, rangement, ménage, cuisine, vaisselle) à 77 milliards d'heures (en incluant les courses, le bricolage, le jardinage, les jeux avec les enfants, les temps de trajet en voiture ou les promenades du chien). Le titre de l'article retient la définition intermédiaire qui exclut les promenades d'animaux et les temps de trajet en voiture pour soi ou les autres, ce qui donne 60 milliards d'heures par an. Source : INSEE - Roy (2012).

²⁴⁸ Valorisé, dans sa définition restreinte, au Smic net en 2010, il représente une valeur de 292 milliards d'euros, soit 15% du PIB. Source : Roy (*Ibid*).

masse de travail, dont la valeur est inestimable – ou inestimée – puisque seules comptent les marchandises acquises par le salaire du chef de famille²⁴⁹, ne comptait pas pour le fonctionnement de l'économie ni dans la création de valeur.

En second lieu, les processus d'englobement ont des effets sur le travail productif demandé aux femmes, ceci en raison directe des caractéristiques du salaire qui leur revient. De fait, dans l'analyse de Say, les femmes ne sont pas considérées comme des acteurs de l'échange salarial. L'échange s'effectue entre groupes d'hommes et la circulation des femmes entre la sphère productive et reproductive est sous leur contrôle. A ce titre, les règles de circulation des femmes sur le marché du travail sont du même ordre que celles de l'échange matrimonial exogamique étudié par Lévi-Strauss : les femmes sont un véhicule et non un partenaire de l'échange (Rubin, 1975), à cette différence près qu'elles circulent en étant prêtées provisoirement. Leur mise sur le marché du travail s'apparente, en effet, à un prêt de main d'œuvre qui appelle dédommagement de son entretien au cours de la période de location. Dans ces conditions, le salaire d'appoint féminin est comparable au loyer d'un bien mis à disposition d'un tiers par son propriétaire²⁵⁰. L'exemple du bœuf prêté, contre une mesure de grain, à un inconnu avec qui les relations sont d'ordre mercantile (Bourdieu, 2005 : 80) est ici éclairant. De la même façon, les femmes sont assimilées à ce bien censé être rendu en l'état et intact à son propriétaire, autrement dit, sans avoir été affecté ni transformé par les travaux pour lesquels il a été utilisé. Ceci n'est pas sans conséquence sur les usages de la main d'œuvre féminine faits dans l'espace productif.

De la commensurabilité à l'incomparabilité

Cette logique sexuée du salaire crée les conditions d'une utilisation et d'une valorisation différentielle du travail des « producteurs-reproducteurs » et de leurs obligés. Les potentialités universalisantes du salariat se trouvent d'emblée transformées en leur contraire, en l'occurrence, pour paraphraser Naville, en un asservissement toujours plus minutieux des femmes à leur sexe, et ceci pour un usage prioritairement domestique de leur personne et de leur travail. Dès lors que leur mobilisation dans la sphère productive s'apparente à un prêt entre deux propriétaires, celui qui en fait temporairement usage se doit de les restituer intactes pour leur utilisation dans le laboratoire secret de la reproduction. Les conditions sont donc réunies pour que les femmes soient considérées comme une main d'œuvre résolument à part. Cette analyse nous amène à légèrement nuancer l'interprétation qui a été donnée de ce traitement différencié des femmes dans l'industrie, notamment par Laura Lee Downs.

La rationalité des discriminations sexuées

Laura Lee Downs (2002) a étudié la mise au travail des femmes dans les usines d'armement lors de la première guerre mondiale. Elle montre que si la guerre a joué un rôle décisif dans le développement d'une production en série fondée sur des principes tayloriens de parcellisation des tâches, l'arrivée des femmes dans cet univers productif masculin s'est traduite par une puissante division sexuelle des tâches au sein des ateliers. La mobilisation des femmes est à ce

²⁴⁹ On retrouve ici l'analyse de Christine Delphy concernant le travail requis par le mode de production domestique en même temps qu'invisibilisé.

²⁵⁰ De même qu'un bœuf est prêté contre une mesure de grain à un inconnu avec qui les relations sont d'ordre mercantile. Cf. Bourdieu (2005 : 80)

titre ambiguë. Elle n'intervient pas seulement alors que les hommes sont au front, mais également à un moment où la rationalisation de la production se développe au point de permettre de se passer du savoir-faire des hommes de métier, ce qui constitue une source de conflit potentiel. L'arrivée des femmes incarne par conséquent la déqualification d'un travail mécanisé devenu accessible au tout venant mais, simultanément, celles-ci n'ont pas été considérées ni utilisées comme un substitut de main d'œuvre masculine. Une double échelle de valorisation des contributions productives a été mise en place pour désamorcer le conflit susceptible d'en résulter avec les professionnels réquisitionnés²⁵¹.

La discrimination a donc été « un élément à part entière du monde caché de la production » (Lee Downs, 2002 : 23) qui a permis de composer avec ces derniers, en maintenant leur position distinctive. Elle s'est manifestée par un discours de la différence sexuelle que l'auteur qualifie de « discours aristotélicien » (Lee Downs, 2002 : 22-24), établissant une correspondance entre « l'être social » et « l'ordre social ». L'attribution d'une moindre capacité productive aux femmes justifiait non seulement de les affecter dans des emplois du bas de l'échelle des qualifications mais de les y maintenir durablement. Dans ces conditions, selon l'auteure, la genèse de l'usine moderne repose sur la coexistence de deux langages clairement séparés : celui de l'économie politique, « centré sur l'efficacité et la juste distribution des biens matériels et neutre sur le plan social » (*Ibid* : 22), et celui de l'ordre social conservateur, centré sur la hiérarchie et les chaînes de commandement, avec lesquels il s'agit de composer.

Si l'on suit le raisonnement de l'auteure, ces deux discours reflètent une sorte de grand partage entre le social et l'économique. Pour Laura Lee Downs, les employeurs reproduisent des discriminations sexuées *a priori* « anti-économiques » au sein de la sphère productive alors que dans les modèles d'analyse néoclassique, la rationalité économique est censée être neutre et centrée sur la recherche du profit. Plutôt que d'imposer une baisse généralisée des salaires, ils ont au contraire conceptualisé une différence sexuelle pour maintenir les écarts salariaux entre hommes et femmes et ceci malgré le « coût social » - modification des équipements et des toilettes voire contremaîtres supplémentaires – que représentait pour eux l'emploi des femmes (*Ibid* : 19-20). Pour l'auteure, cette discrimination était rationnelle au nom de la logique sociale à l'œuvre dans les ateliers : non seulement elle s'est avérée moins onéreuse à terme pour les patrons mais elle permettait de composer de neutraliser les conflits avec les anciens professionnels dus à la déqualification du travail induits par la nouvelle organisation. Les ouvriers étaient selon l'auteure indéfectiblement attachés, par conservatisme, aux « traditionnelles chaînes de commandement dans les ateliers ». C'est donc pour maintenir la paix sociale au sein des ateliers que les patrons n'ont pas profité des transformations technologiques pour faire baisser les salaires masculins. L'idéologie de la différence des sexes serait le fruit d'un compromis faisant qu'à l'arrivée, « les hommes étaient payés en fonction de leur travail, les femmes selon la façon dont le patronat concevait les femmes » (Lee Downs, 2002 : 154-155).

²⁵¹ Laura Lee Downs souligne pourtant la faiblesse des syndicats français, qui a favorisé la mise en place d'une organisation taylorisée, beaucoup plus qu'en Grande-Bretagne où la syndicalisation des ouvriers de métier était beaucoup plus forte. Pour elle, la France se caractérise par un discours patronal beaucoup plus familialiste.

L'auteure est ainsi amenée à suggérer que le patronat aurait cédé au conservatisme des ouvriers, là où la rationalité économique, censée être neutre, aurait dû conduire à une baisse des salaires pour tous. En réalité, la discrimination sexuée s'avère parfaitement rationnelle au regard de la logique de l'économie politique qui, comme on l'a vu, n'est pas du tout « neutre sur le plan social ». Les discriminations sexuées dans la sphère productive s'expliquent donc également par une vision partagée des conditions de l'éternisation de la force de travail, qui requiert le travail féminin à domicile. Dès lors, tout comme les hommes étaient payés, non seulement, comme le suggère l'auteure, en fonction de leur seul travail mais également de leurs besoins de « chefs de famille », les ouvrières étaient payées en fonction de leur travail et de leur statut social d'obligées. La discrimination vient de la logique qui préside à la définition du statut de chef de famille, comme le dit elle-même Laura Lee Downs (2005 : 155) : « Les patrons invoquaient invariablement "les besoins distincts de chaque sexe" pour justifier les bas-salaires des femmes : (...) "Le salaire d'un homme est payé pour la famille, celui d'une femme est le salaire d'un individu". Peu importe que le salaire d'un homme n'ait pas été celui d'un père de famille et que celui des femmes n'ait pas varié en fonction de leur statut marital ou du nombre d'enfants à charge ».

Cette assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique a pour autre conséquence de les considérer comme des travailleurs domestiques y compris dans leurs emplois industriels. Assimilées à comme des créatures mono-fonction prêtées à la production, elles sont utilisées selon cette même logique. Les patrons persistaient ainsi à considérer que, dans les usines d'armement, les femmes « font de la métallurgie comme du tricot » ou qu'« il reste de la ménagère dans la tourneuse d'obus », sans voir que leur « gain en précision et en rapidité pouvait s'expliquer par l'automatisation sans précédent des nouvelles machines américaines » (Lee Downs, 2002 : 312). A leurs yeux, la contribution productive des femmes ne pouvait se mesurer à celle du travailleur patenté. La mobilisation des femmes dans l'industrie²⁵² s'est ainsi effectuée sur le registre du provisoire et de l'altérité, les femmes représentant une main-d'œuvre étrangère à l'univers industriel et appelée à le rester. Danièle Kergoat a donc raison de souligner que l'intégration des femmes dans l'industrie ne s'apparente nullement à la mobilisation d'une armée de réserve indifférenciée « que l'on fait entrer et sortir du marché du travail au gré des aléas » de l'activité (Kergoat, 1982 : 16). Le processus genré qui se met en place conduit à séparer et à hiérarchiser les tâches masculines et féminines (Kergoat, 1984), sans entraîner de mise en concurrence ni de substitution.

Travail non qualifié et salariés « allogènes »

La dynamique salariale se montre donc bel et bien génératrice d'une différenciation des conditions de travail et d'emploi en fonction des caractéristiques « reproductives » attribuées à la main d'œuvre. Et force est de constater que le travail non qualifié constitue un réceptacle privilégié pour les « obligés ». Certes, cette catégorie fourre-tout, définie par la négative, est abusive dans les termes et, ceci, à deux niveaux bien soulignés par Jacques Freyssinet (2005) :

²⁵² Hors travail à domicile. La mise au travail industriel des femmes avait commencé dès le XVIII^{ème} siècle, notamment par le truchement du travail à domicile et du développement des manufactures mais au départ sans exode rural. C'est le travail des étoffes qui les emploie le plus mais pas exclusivement (porcelaines, tabacs, papeterie, chaussures ainsi que métallurgie). C'est à partir de la fin du XIX^{ème} que s'amorce la désertification des campagnes et le travail à la fabrique en dehors de la sphère familiale. Source : Kergoat (1982 : 11).

non seulement parce que la hiérarchie des qualifications repose sur un continuum et non sur un dualisme, mais également parce que tout travail suppose un travailleur reconnu comme qualifié pour l'exercer. De fait, la main d'œuvre enrôlée dans cette catégorie de travaux n'est nullement indifférenciée. Sa qualification est spécifiée sur la base de ses caractéristiques extra-professionnelles : âge, sexe, origine géographique réelle ou supposée. Cette naturalisation des savoir-faire requis ne concerne donc pas uniquement les femmes mais l'ensemble des catégories d'actifs à qui est dénié le statut de producteur-reproducteur. Ce que Danièle Kergoat ([2010], 2012) appelle « la consubstantialité des rapports sociaux » se manifeste d'une manière particulièrement nette dans ces emplois où la compétence requise se situe à l'intersection d'une position sociale et d'une fonction productive.

Les femmes font partie des obligés affectés dans les emplois non qualifiés, au même titre que les travailleurs « déplacés » (Touraine et Ragazzi, 1961) ou immigrés (Pitti, 1998). Le travail non qualifié remplit, à ce titre, une fonction de port d'entrée dans le salariat en même temps qu'il permet d'échapper à la misère et/ou à des statuts infériorisés (Freysinet, 2005). Il constitue par conséquent un « sas » d'intégration pour une main d'œuvre considérée comme non assimilable et que nous qualifierons, en reprenant le terme d'Abdelmalek Sayad (2006 : 55), d'allogène²⁵³. Or, cette main d'œuvre n'est pas seulement « exogène » au sens de de Gaudemar (1979), en tant que nouvellement intégrée à un ordre productif auquel elle n'a pas été socialisée. Elle est appelée à rester durablement en extériorité du processus productif dans ce sas qui refoule autant qu'il aspire. Ainsi, à l'instar des travailleurs immigrés intégrés à l'ordre industriel sur le registre du provisoire, les ouvrières ont été exclues à la fois des règles d'égalité de traitement et des perspectives de progression professionnelle offertes aux « autochtones », en l'occurrence les ouvriers professionnels masculins et « nationaux ».

Un des leviers de cette « allogénéisation » est le processus de naturalisation des qualifications mis en lumière dans l'industrie par les travaux de Madeleine Guilbert (1966) et de Danièle Kergoat (1982). Alors que les habiletés féminines utilisées et réquisitionnées sont le fruit d'une socialisation et d'un processus d'apprentissage, elles sont considérées comme des qualités naturelles, dans le cadre de ce qui relève d'un « déni de qualification » (Daune-Richard, 2003). Leur acquisition s'étant déroulée en dehors « des canaux institutionnels reconnus », et « en référence à la sphère du privé, c'est-à-dire individuellement et non collectivement » (Kergoat, 1982 : 67-68), le processus d'apprentissage est invisible et les compétences qui en résultent sont attribuées à une « nature féminine », censée procurer des capacités n'ayant pas à être récompensées « au même niveau que les savoir-faire masculins, chèrement acquis » (Lee Downs, 2002 : 318).

Les travaux de Laura Lee Downs, qui reposent notamment sur des archives patronales, soulignent très bien ce phénomène. Les employeurs ont explicitement attribué la capacité productive des femmes à une « nature féminine » qu'il fallait laisser intacte : « Ils raisonnaient par analogie, par aller-retour entre l'usine et la maison » (Lee Downs, 2002 : 312). Ils ont prétendu adapter les équipements et aménager des postes de travail²⁵⁴ pour permettre la

²⁵³ Nous empruntons ce terme à Sayad (2006), nous y reviendrons plus loin.

²⁵⁴ Comme le souligne Aimée Moutet dans sa recension de l'ouvrage de Laura Lee Downs, la rationalisation de l'organisation du travail et le recours à des formes taylorisées de production était en cours et se serait produite sans

mobilisation des « qualités » qu'elles apportaient avec elles, « en tant que femmes », dans l'usine (*Ibid* : 125). Ce processus de naturalisation est d'autant plus important à souligner qu'il a une conséquence immédiate sur la valorisation du travail. Dans la mesure où la qualification est le fruit d'un « acte éduqué » (Naville, 1956), la naturalisation des savoir-faire conduit à leur dévalorisation : « D'une façon générale, plus le travail est le résultat d'une acquisition, plus il apparaît comme qualifié ; plus il est le résultat de capacités que l'on peut appeler naturelles, moins il est qualifié » (Naville, 1956 : 130-131). Dans ces conditions, les femmes apparaissent « destinées au travail productif déqualifié par leur don "naturel" de vitesse et de dextérité » (Lee Downs, 2002 : 313). Il est alors possible de tester leurs limites et de leur appliquer des mesures dérogatoires.

Altérité, incomparabilité et traitement d'exception

Le statut d'« allogène » appliqué aux femmes comme aux travailleurs immigrés « justifie l'économie d'exigences qu'on s'accorde à [leur] endroit en matière d'égalité de traitement devant la loi et dans la pratique » (Sayad, 2006 : p. 55). Cette « économie d'exigences » se traduit par des règles spécifiques de rétribution de leur contribution productive dont il convient de rappeler quelques éléments d'histoire. Durant la première guerre mondiale, les salaires des ouvrières étaient fixés à un niveau inférieur à celui des ouvriers au nom du fait que, si leur travail était plus productif en apparence, il était plus coûteux que celui des hommes. Les femmes étant arrivées à l'usine en même temps qu'une nouvelle organisation du travail, les employeurs ont déduit de leurs salaires les coûts issus de la nouvelle organisation, soit les coûts des nouveaux équipements et du contrôle que demandaient les travailleurs inexpérimentés²⁵⁵. Il leur paraissait normal d'amputer les salaires féminins de ces coûts supplémentaires, ce qui, souligne Laura Lee Downs (2002 : 162), ne s'est jamais produit pour la main d'œuvre masculine inexpérimentée. Les femmes ont ainsi eu à payer ce qui s'apparente à un droit d'entrée à l'usine.

Une seconde forme d'« économie d'exigences » en matière d'égalité de traitement s'est traduite pour les ouvrières par des pressions au rendement d'un genre particulier. Dans l'industrie, l'arrivée de femmes ou de « jeunes ruraux innocents » (Lee Downs, *Ibid*) a constitué, pour les patrons, l'opportunité de ne plus subir les limitations de la production caractéristiques des pratiques ouvrières face au système du salaire aux pièces (Mottez, 1966 ; Roy, 2005). C'est ainsi que pour limiter l'influence des autochtones sur les nouvelles recrues, il était fréquent de les séparer²⁵⁶, ce qui permettait de fixer aux nouveaux des objectifs de rendement plus élevés

l'arrivée massive des femmes à l'usine qu'a provoquée la première guerre mondiale. Il est toutefois significatif que les employeurs aient présenté les transformations organisationnelles comme une adaptation du procès de travail aux qualités féminines des ouvrières : ce renversement leur permet de justifier le traitement distinctif qu'ils ont réservé à la main d'œuvre féminine mais également de préserver la qualification des ouvriers.

²⁵⁵ Alors que le Ministère de l'armement a contribué à réduire les écarts de salaire entre hommes et femmes sur les mêmes emplois en fixant des fourchettes de 15 à 25% d'écart, les employeurs ont continué à déduire des salaires des femmes le coût des outils et des réglages même pour celles qui réglaient leurs outils par elles. Ce fait a été souligné par Pierre Hamp, inspecteur du travail, dans son article « Le quart en moins », paru dans le bulletin *Information ouvrière et sociale* du 9 mai 1918. Source : (Lee Downs, 2005 : 162). Ce phénomène est également souligné par Djaouida Sehili (2002).

²⁵⁶ Dans les univers professionnels fortement contrôlés par les ouvriers de métier, comme en Grande-Bretagne, la stratégie des employeurs dans les usines d'armement était de séparer les ouvriers professionnels des nouveaux arrivants, femmes ou « ruraux innocents », afin d'éviter à ces derniers de prendre de « mauvaises habitudes » ou encore d'apprendre « les ruses de saboteurs » (Lee Downs, 2002 : 111-112). En France, les syndicats étaient moins

que les autres. De plus, pour les ouvrières, une pratique répandue était de recourir à ce que l'on pourrait appeler des incitations négatives. Afin de les inciter à augmenter leurs rendements, les employeurs abaissaient le tarif unitaire des pièces qu'elles devaient produire en même temps qu'ils leur fixaient des primes de production (Lee Downs, 2005 : 158). Or ce système s'avérait fonctionner : les ouvrières mettaient toute leur énergie à battre des records. Leur empressement à produire dans ces conditions dégradées ravissait les patrons : « payez une femme à la pièce et elle travaillera comme une folle » (Lee Downs, 2002 : 313). Il était ainsi évident pour tout le monde qu'il était décidément possible, « avec une prime à la production », de les « faire travailler jusqu'à épuisement complet » (Lee Downs, 2002 : *Ibid*). Ces pressions exercées sur le tarif à la pièce montrent que le rapport entre effort et rétribution n'était pas le même pour les femmes que pour les hommes.

Pour autant, les femmes n'ont pas accepté longtemps le traitement discriminatoire qui leur était imposé. Lorsque les tarifs étaient vraiment trop bas, elles se mettaient en grève, quitte à être licenciées pour être remplacées par de nouvelles ouvrières acceptant ces tarifs au rabais²⁵⁷. A partir de 1916, les femmes n'ont plus été payées par rapport aux salaires des secteurs féminisés et mal payés, mais au regard de ce que les hommes gagnaient dans l'industrie (*Ibid* : 159). Elles ont fait l'apprentissage de la mobilisation collective et de la syndicalisation ainsi qu'en témoignent les grèves du printemps 1917²⁵⁸. De plus, à partir du moment où les hommes et les femmes travaillaient sur de mêmes types de postes, ayant la propriété d'être comparables, les discriminations devenaient criantes. La défense de l'égalité des salaires pouvait avoir lieu. Cette dernière n'était pas seulement portée par des leaders féministes demandant à ce que « la pièce fabriquée » soit « payée d'après ce qu'elle vaut et non d'après celui qui l'a faite²⁵⁹ », elle l'était également par des syndicats ouvriers qui n'avaient nullement intérêt à ce que les femmes soient utilisées pour faire pression à la baisse sur les salaires masculins (*Ibid* : 160-162).

Reste que la comparaison n'est pas toujours possible. Dans les emplois ouvriers, l'« utilisation différentielle de la main d'œuvre » découle directement d'une législation visant à protéger la main d'œuvre féminine (Kergoat, 1982 : 41) au nom de sa fonction reproductive. Une des conséquences de cette différence de traitement est que les travaux les plus pénibles sont réservés aux hommes, tandis que les femmes sont affectées à des travaux davantage marqués par la répétitivité. La différence de travaux s'accompagne également de modalités différenciées de valorisation des travaux. Au-delà de la première guerre mondiale, à la suite de laquelle les femmes ont été renvoyées dans leurs foyers, l'industrie a continué de recréer des poches de

puissants et la rationalisation plus poussée, mais les femmes étaient également séparées des ateliers masculins pour des raisons morales (*Ibid*).

²⁵⁷ Laura Lee Downs (2002 : 158) donne l'exemple d'une entreprise parisienne (Wilcoq-Regnault) qui, à organisation du travail identique, payait les femmes à la moitié du salaire des hommes qu'elles remplaçaient. Pour augmenter leur rendement, l'employeur a décidé de diminuer leur salaire de base avec, en contrepartie, une prime à la production (1F/100 grenades). Leur salaire journalier est ainsi passé à 7 puis 6F avec une prime divisée par deux. Les ouvrières ont joué le jeu. La production est passée de 350 grenades/ jour/ouvrière, ce qui était le niveau de production des hommes que les femmes remplaçaient, à 1200 puis 1700 par jour. Or, quand le salaire journalier a été baissé à 5,25F, les ouvrières se sont mises en grève. L'entreprise les a licenciées et remplacées par d'autres femmes qui ont accepté de travailler pour ce salaire.

²⁵⁸ Voir sur ce point Laura Lee Downs (2002 : chapitre 4).

²⁵⁹ Cette revendication est formulée par Cécile Brunshvicg après qu'Albert Thomas, ministre de la guerre ait cédé aux patrons en 1916 et maintenu une échelle des salaires fixée selon le sexe. Lee Downs (2002 : 164-165).

travail non qualifié au sein desquelles ont été appliquées des règles d'emploi dérogatoires. Le « sas » d'entrée dans le salariat que représente l'emploi non qualifié peut alors se transformer en « ghettos d'O.S. » (Kergoat, 1982) marqués par la stagnation professionnelle.

Ce phénomène a notamment été analysé à la Régie Renault, dont la logique de « marché interne » est pourtant censée aspirer les salariés dans une logique de carrière permettant la reconnaissance de l'ancienneté et la valorisation des mobilités entre les postes de travail. En réalité, il n'en est rien pour les travailleurs catégorisés comme « allogènes ». La notion de carrière issue de l'échange salarial fordiste, définie en termes de « sécurité de destin » contre « adaptations fonctionnelles » (Tréanton, 1961) ne leur a pas bénéficié. Les travaux de Laure Pitti (2004) sur les O.S. algériens de chez Renault soulignent au contraire la stagnation professionnelle de ces derniers. Ils montrent également que le changement de système de classification des postes intervenu à partir du début des années 1960 n'a fait que perpétuer leur enclavement²⁶⁰ dans des carrières d'« OS à vie ».

La même chose s'est produite pour les femmes. La stagnation professionnelle a caractérisé plus de 80% des carrières des ouvrières non qualifiées tant à la fin des années 1970²⁶¹ (Cribier, 1978) qu'à la fin des années 1980 (Laulhé, 1990)²⁶². Ces données gagneraient à être actualisées au regard de l'accroissement du niveau d'éducation de la population ouvrière²⁶³, mais aussi au regard des passages fréquents entre ouvrières et employées de service²⁶⁴, dont on sait qu'ils s'avèrent particulièrement peu propices aux promotions professionnelles. Les travaux de Catherine Omnès (1997) ont en effet montré que la circulation des femmes entre les emplois peu qualifiés des marchés locaux du travail était particulièrement propice à l'enclavement dans l'emploi non qualifié²⁶⁵, ce que confirmaient les travaux de Danièle Kergoat au début des années 1980. Le travail non qualifié tend ainsi à constituer un « segment de main d'œuvre à part » (Amossé et Chardon, 2006) : ses conditions d'emploi sont dominées par la précarité

²⁶⁰ Selon Laure Pitti (2004), chez Renault, avant le passage à un système de cotation des postes, les classifications Parodi distinguaient les salariés selon leur catégorie professionnelle d'appartenance. Dans ce système, les OS algériens étaient quasi-systématiquement affectés sur des emplois de manœuvre dans des ateliers d'OS, et sur des emplois d'OS dans des ateliers d'OP, indépendamment de leur qualification effective. Avec le passage au système Hay de cotation des postes, la « différenciation coloniale » pratiquée jusque-là et réalisée dès l'embauche a, selon l'auteure, fait place à une « discrimination systémique ». Les ouvriers algériens ont continué d'être affectés sur les postes les moins cotés dans les secteurs les plus pénibles (presse et fonderies notamment).

²⁶¹ Si 25% des femmes arrivant à la retraite à la fin des années 1970 ont connu une promotion sociale au cours de leur vie professionnelle, elles ne sont que 19% lorsqu'elles ont débuté dans les emplois ouvriers ou d'employés de service non qualifié. Source : Cribier (1978), citée par Kergoat (1982 : 96).

²⁶² A la fin des années 1990, 17% des ouvrières non qualifiées avaient connu une promotion professionnelle contre 59% des ouvriers non qualifiés. Autrement dit, la stagnation professionnelle était quatre fois plus fréquente chez les ouvrières que chez les ouvriers non qualifiés. Source : INSEE Première, n°99, 1990.

²⁶³ Rappelons qu'en 2014, 20% des ouvriers sont des femmes. Elles représentent 12% des ouvriers qualifiés et 33% des ouvriers non qualifiés. Source : INSEE Première n° 1569 (2015), Enquête Emploi.

²⁶⁴ Rappelons que les femmes représentant 77% des employées, 75% des employées qualifiées et 79% des employées non qualifiées. Source : INSEE Première n° 1569 (2015), Enquête Emploi.

²⁶⁵ Les travaux de Catherine Omnès (1997) sur les ouvrières parisiennes au cours du vingtième siècle confirment cette tendance à la stagnation des femmes dans les emplois non qualifiés. Ses travaux montrent que les femmes n'étaient pas toutes réunies sur les segments infériorisés du marché du travail, mais celles qui l'étaient y restaient durablement. Leurs mobilités étaient essentiellement horizontales sur un « marché intersectoriel » du travail les amenant à circuler localement entre les emplois peu qualifiés. En revanche, leurs mobilités étaient davantage promotionnelles lorsqu'elles exerçaient leur activité au sein d'un même secteur ou d'un même marché interne d'entreprise, ce dernier cas concernant les plus qualifiées d'entre elles.

(CDD, interim ou temps partiel), la pénibilité ainsi que des exigences en termes de disponibilité temporelle qui se traduisent par le recrutement de profils similaires. De plus, « le travail répétitif et intensif est exercé par des jeunes, plutôt des femmes chez les employés ou des hommes chez les ouvriers. Les emplois de type domestique (assistantes maternelles, femmes de ménage, ouvriers d'entretien) sont occupés par les plus âgés » (Amossé et Chardon, 2006 : 208).

Le « travail non qualifié » apparaît donc comme le terrain privilégié d'une mobilisation différentielle de groupes sociaux sur la base de « conventions d'usage » (Monchatre, 2014) associées au statut d'obligé. Le salariat suscite ainsi un double mouvement d'aspiration et de refoulement des femmes : aspirées comme force de travail, elles sont en même temps refoulées et maintenues dans des emplois dérogeant aux règles s'appliquant aux « producteurs-reproducteurs ». Leur assignation prioritaire à l'emploi domestique fait d'elles des travailleurs non seulement « imparfaits », mais « autres ». « L'incommensurabilité des sexes » issu de la sexualisation des corps se répercute ainsi sous la forme d'une incommensurabilité du travail. Les travaux de femme et d'hommes ne souffrent pas la comparaison. Bien que placés dans un univers professionnel permettant que l'un soit substitué à l'autre, en réalité, l'un est « l'Autre²⁶⁶ » et en aucun cas son semblable. La question est alors de savoir dans quelle mesure le salariat se prête à un mouvement contraire, susceptible de contribuer à rendre les travaux comparables.

²⁶⁶ L'autre au sens d'alter et non pas au sens d'Elisabeth Badinter (1986) qui affirmait la montée en puissance d'une ressemblance des sexes permettant que l'un soit l'autre. Or, si cette opportunité théoriquement est effectivement permise par le développement du salariat, elle ne conduit nullement à l'indifférenciation.

Chapitre 9 : De la division sexuelle du travail à la transgression des rapports entre sexe et genre

Ainsi, le salariat génère de la commensurabilité tout en produisant de l'altérité. Il positionne les salariés sur différentes échelles de mesure en fonction du statut social qui leur est attribué (Maruani, 1989) et contribue à placer le second aspect de la production de la vie matérielle sous la tutelle d'un « producteur-reproducteur » de sexe masculin. A ce titre, la conceptualisation du salaire de Jean-Baptiste Say reste d'actualité : la « prime à la paternité » demeure tandis qu'à l'inverse, la maternité pénalise²⁶⁷. Pour autant, les relations entre les sexes ont-elles été affectées par le développement du salariat ? Il est en effet fréquent de considérer que dans ce domaine, « tout change et rien ne change » (Kergoat, [2009], 2012 : 126). Si, pour Danièle Kergoat, rien ne change à l'échelle macrosociologique des rapports sociaux qui entretiennent la division sexuelle du travail, l'échelle plus méso-sociologique des « relations sociales » donne à voir des réaménagements des relations entre les sexes (*Ibid*). Selon elle, ces réaménagements, qui ne constituent nullement la victoire d'une « norme égalitaire », gagnent cependant à être analysés à l'échelle des « pratiques sociales » (*Ibid* : 128).

Mais quelles pratiques sociales faut-il considérer ici ? Doit-on se limiter, comme le suggère l'auteure, aux « formes de résistance » qui sont à l'œuvre dans les mobilisations collectives ? Si ces moments d'action collective sont indéniablement porteurs d'apprentissages en mesure de subvertir l'ordre des rapports entre les sexes, ils ne sont pas les seuls à devoir être appréhendés, sous peine d'attribuer à la seule « prise de conscience » l'émergence de ces mouvements sociaux. Il importe donc d'observer plus avant ce qui se passe dans le laboratoire secret de la production pour comprendre de quelle manière l'expérience du travail salarié peut également en être le terreau. Dès lors, dans quelle mesure les pratiques déployées dans l'activité de travail offrent-elle également des opportunités de subversion de l'ordre sexué ?

Notre hypothèse est donc que le salariat n'affecte pas seulement les équilibres sociaux du point de vue de l'emploi, des modes d'accès à l'indépendance et des ressources de négociation qu'il procure aux femmes, mais également du point de vue du travail et des formes d'engagement qu'il requiert. Ce parti-pris nous amène à considérer que l'activité dans un cadre salarié affecte, en le mettant à l'épreuve, le sens pratique des salariés, autrement dit, qu'elle travaille les habitus sociaux et sexués. Nous postulons en effet que le salariat permet aux travailleurs quels qu'ils soient de « faire une expérience » au sens de Roy (2005). Il ne conduit pas seulement à « avoir une expérience » sans but ni structure, mais il permet aux salariés de « faire une expérience » pour eux-mêmes, qui leur permet de s'éprouver face à des incertitudes. Cette « vérité subjective » du travail, dirait Bourdieu, ne peut toutefois pas se réduire à l'actualisation de dispositions héritées ou de savoir-faire incorporés. Elle permet l'expérimentation de nouveaux territoires d'action, y compris sous la forme de mobilités entre les catégories de sexe (Daune-Richard et Marry, 1990), autrement dit, de changements de rôles sexués.

²⁶⁷ Ainsi que l'on montré plusieurs études quantitatives (Gadéa et Marry, 2000 ; Meurs et Ponthieux, 2000), le fait d'avoir des enfants profite aux hommes mais non aux femmes.

Dans quelle mesure le travail salarié met-il de telles expériences potentiellement transformatrices à la portée des travailleurs ? Il convient, pour saisir ce que le travail fait aux habitus, de revenir sur l'exercice du travail dans un cadre salarial. Nous reviendrons donc, dans un premier temps, sur la manière dont les organisations du travail s'imposent aux travailleurs, en présentant les processus de « modelage » qui sont à l'œuvre. Comme nous le verrons, le modelage concerne les travailleurs quels qu'ils soient et contribue à mettre du jeu entre le sexe des travailleurs et le genre des tâches qui leur sont confiées. A ce titre, il affecte la relation entre sexe et genre (Mathieu, [1989], 1991). Reste que ce jeu dans le genre prend différentes formes. En nous appuyant sur des exemples issus d'univers de travail mixtes, nous verrons que l'organisation du travail joue ici un rôle ambigu.

Dans un deuxième temps, nous montrerons que le modelage peut se manifester par un renforcement de la division du travail sur une basse sexuée. L'activité peut en effet requérir des compétences genrées, ce qui suppose pour les salariés de les acquérir en fonction de la grammaire locale, au risque de s'enfermer durablement dans une activité « déqualifiée ». Mais comme nous le verrons dans un troisième temps, le modelage par l'activité de travail peut également se caractériser par une désexuation de l'activité, propice à déstabiliser les formes de correspondance jusqu'ici entretenues entre sexe et genre. La réduction de l'emprise du genre en tant que disposition héritée est notamment observable lorsque l'organisation du travail se fonde sur une division du travail anti-naturaliste. La relation entre sexe et genre peut alors perdre la familiarité de son caractère continuiste. Le trouble dans le genre au travail se traduit par des mobilités entre les rôles de sexe voire des transgressions dans le rapport entre sexe et genre.

Ce que le travail fait aux travailleurs

En matière d'analyse des relations entre les individus et les postes de travail, l'adéquationnisme règne. La naturalisation des compétences reproduit cette idée selon laquelle les porteurs de force de travail détiendraient des compétences en adéquation parfaite avec les exigences des postes de travail. En réalité, il n'en est rien. On sait en effet que les compétences ne préexistent pas à la demande de travail²⁶⁸. Elles « sont pour une large part produites au sein même du processus productif par la formation et la déformation qu'y subissent les travailleurs » (Vatin, 1999 : 174). Le processus par lequel s'effectue cette transformation à la fois formatrice et déformatrice au cours de l'expérience du travail a été analysé, pour les OS de l'industrie, comme le fruit d'un « modelage » (Blassel, Germe, Michon, 1978). Pour ces auteurs, le « modelage » désigne l'impact du travail sur les travailleurs et, plus exactement, la conversion de la force de travail en moyen de production opérationnel. Le modelage recouvre par conséquent deux aspects du travail doivent selon eux être saisis ensemble : les dimensions positives de l'activité de travail, qui se traduisent par des apprentissages, de la formation, etc., et les dimensions négatives, dues aux formes de pénibilité qui se manifestent par des phénomènes d'usure, etc. Ces processus de modelage produisent enfin de la mobilité dans les activités et contribuent au « tri » de la main-

²⁶⁸ Cette idée selon laquelle le travail ne fait pas qu'utiliser des compétences mais en produit est également développée par Yves Clot (1995).

d'œuvre à différents moments : de la « mobilité initiale » lors du recrutement, jusqu'à la « mobilité finale » en cas de départ ou de reconversion, en passant par des mobilités internes, horizontales ou verticales, entre les fonctions et les activités. Ces mobilités sont plus ou moins étendues. Elles attestent des vertus transformatrices du travail qui lui-même travaille les dispositions initiales des travailleurs.

Un modelage à géométrie variable

François Vatin et Raymond Galle (1981) ont observé que le modelage dans l'industrie de process se traduit par l'adaptation du travailleur à une dynamique de postes dans une logique de parcours. Il a toutefois lieu à plusieurs vitesses : il peut se traduire par des conduites de travail répétitives, « sans mise en œuvre d'aptitudes particulières à affronter des situations nouvelles » (Galle et Vatin, 1981 : 291), ce qui est typique d'un « modelage au poste » de travail caractéristique de celui des OS de l'industrie. A l'inverse, le modelage peut se traduire par des conduites de travail consistant à « aller au-delà du savoir-faire immédiat pour dominer le poste, s'intéresser à ce qui se passe avant et après », ce qui se traduit par un « modelage par la mobilité » (*Ibid*). L'expérience du travail se prête ainsi à différentes qualités de modelage. Mais les mobilités qu'elle entraîne ne résultent pas uniquement des mouvements spontanés des travailleurs entre les activités et les postes au sein de l'entreprise : elle doit également être envisagée au regard des politiques de gestion du personnel pratiquées dans les entreprises. Le modelage et les mobilités qui en résultent ne peuvent donc uniquement être imputés à la seule initiative des salariés mais demandent à questionner les conditions dans lesquelles cette initiative est rendue possible.

Les variations observables dans les qualités de modelage demandent à être examinées à l'aune du genre. Le modelage varie, en effet, selon les propriétés sexuées de la main d'œuvre, ainsi qu'en attestent les limitations apportées à l'activité féminine dans l'industrie, tout particulièrement dans ce que Nicolas Dodier appelle les organisations planifiées. On ne peut en effet réduire les différences de carrière entre ouvriers et ouvrières²⁶⁹ à une moindre aptitude ou initiative de la part de ces dernières. Ces différences doivent être analysées au regard des situations de travail dans lesquelles elles sont placées, situations qui font objectivement obstacle à leur mobilité en dehors du poste auquel elles sont affectées. En effet, si toute activité professionnelle modèle, le modelage atteste d'engagements dans le travail qui ne se différencient pas seulement en fonction de la configuration technico-organisationnelle des postes de travail, mais également en fonction des processus d'habilitation différentielle des salariés qui sont à l'œuvre, pour reprendre les termes de Marcelle Stroobants. Le processus de modelage peut être infléchi, obstrué voire occulté, et ceci tout particulièrement pour les travailleurs considérés comme allogènes.

On observe ainsi déni de modelage pour les ouvrières de l'industrie, qui provient de la naturalisation de leurs qualités productives. Leurs compétences étant considérées comme des « qualités féminines » stabilisées, elles ne sont pas censées évoluer au contact de l'organisation du travail. Ce déni de la « mobilité initiale » que représente la prise de poste a été maintes fois

²⁶⁹ Qui se mesurent par exemple à de moindres taux d'accès des OS femmes aux postes d'OQ. Voir sur ce point Amossé et Chardon (2006).

observé dans l'industrie²⁷⁰. Les postes de travail demandent pourtant des savoir-faire très différents de ceux qui sont mobilisés dans l'univers domestique. La fabrication d'obus ou de boîtes de vitesse requièrent des gestes, des postures et une vitesse d'exécution qui ne font guère partie du quotidien des « ménagères » (Lee Downs, 2005). Les ouvrières éprouvent, de fait, une « disjonction entre leur travail professionnel et domestique » (Galerand, Kergoat, in Kergoat, 2012 : 273).

Pour autant, la perspective du « modelage » des femmes au sein de l'univers industriel n'était ni envisagée ni envisageable de la part des employeurs. La prétendue adéquation de la marchandise-travail féminine à des postes censés être faits pour elle contribue à minimiser l'importance du travail d'apprentissage et d'ajustement aux exigences productives que les femmes, comme tous les travailleurs, doivent réaliser. C'est pourquoi la continuité supposée entre travail salarié et travail domestique est bien plus qu'une construction patronale permettant la dévalorisation du travail des ouvrières. Elle contribue au refoulement des femmes du processus productif et érige une frontière, entre elles et l'organisation du travail. Cette mise à distance s'est traduite par une législation spécifique, qui a, ainsi que le rappelle Danièle Kergoat (1982 : 44-45), longtemps empêché les femmes de réparer leurs machines : « qu'il ait fallu attendre le décret du 15 août 1975 pour que les femmes puissent être occupées sur des postes incluant la réparation en marche des machines, que les femmes n'aient pratiquement jamais le droit de régler leurs machines, de faire des petits dépannages, alors que la plupart du temps elles savent le faire, cela n'est guère justifiable par des impératifs techniques ».

Des modelages restreints ou englobés par l'organisation

De fait, cette frontière symbolique, juridique ou réglementaire s'avère, en pratique, franchissable et le plus souvent franchie. Si le « modelage » est nié de la part des patrons, si les ouvrières peuvent elles-mêmes sembler y renoncer, il est généralement très développé dans les pratiques. Ainsi, les ouvrières payées à la pièce étudiées par Laura Lee Downs avaient intérêt à apprendre à réparer leurs machines par elles-mêmes, ne serait-ce que parce qu'elles n'étaient pas payées pendant l'intervention de l'outilleur (Lee Downs, 2002 : 89). L'enjeu était pour elles de s'affranchir d'une dépendance technique envers les chefs d'équipe, qui pouvait s'avérer d'autant plus problématique que certains abusaient de la source de pouvoir que leur conférait cette situation en marchandant leur intervention²⁷¹. Les ouvrières avaient alors deux solutions pour relancer leurs machines : accepter les jeux de séduction²⁷² donnant accès au privilège d'interventions rapides ou apprendre par elles-mêmes. L'apprentissage les rendait autonomes, sachant qu'elles n'avaient pas droit à l'erreur - si elles rataient une pièce par un mauvais réglage, la coutume était de leur faire rembourser (Lee Downs, 2005 : 92). Leur « modelage par la mobilité » entre les activités se trouvait ainsi formellement découragé, ce qui contribuait à réduire leur « espace de modelage ». Reste que malgré tout, les ouvrières s'aventuraient à la

²⁷⁰ Nous verrons qu'il en va de même pour le travail de service, qui est censé mobiliser des savoir-faire issus de la sphère domestiques alors qu'il n'en est rien. Les aides à domicile apprennent à réaliser leurs tâches domestiques en pratiquant leur activité (Avril, 2014). Il n'y a de plus pas de continuité entre un travail chez soi et dans un cadre salarié (Jany-Catrice, 2014).

²⁷¹ On retrouve ici l'analyse stratégique de Crozier et Friedberg (1979) sur le contrôle des zones d'incertitude en organisation comme source de pouvoir, sachant que pour ce qui est des ouvriers d'entretien, dans la manufacture de tabacs comme dans l'industrie d'armement, le contrôle de cette incertitude est généralement sexué.

²⁷² Sur les relations entre les sexes et la sexualité à l'usine, voir notamment Roy (2005) et Molinier (2014).

périphérie de leur poste de travail, notamment lorsqu'elles trouvaient des alliés, chef d'équipe ou ouvriers qualifiés, pour les épauler dans leur apprentissage. L'enjeu était alors, pour ces derniers, qu'elles ne bradent pas le travail de maintenance de premier niveau, reposant sur des opérations plus techniques, qu'elles parvenaient à réaliser. Elles pouvaient alors être amenées à revendiquer le même salaire que leurs homologues masculins²⁷³.

L'activité de travail offre ainsi aux salariés l'opportunité d'apprentissages qui développent leur fonction économique, mais les font également accéder à des « zones de développement potentiel » (Clot, 1995 : 36). Le concept de « zone de développement potentiel », emprunté par Yves Clot à Vygotski²⁷⁴, désigne le potentiel formateur des situations de travail provenant des moments critiques de l'activité. Ces « zones de développement potentiel » proviennent généralement des « chevauchements de qualifications auxquels les opérateurs sont contraints de procéder pour "arranger tout le monde" », ce qui « rend, plus souvent qu'on le ne croit, les salariés peu qualifiés plus grands que leur tâche » (Clot, 1995 : 37-38). Or l'exploitation de ces zones de développement potentiel en situation de travail et le processus d'apprentissage qui lui est associé ne sont pas toujours possibles. Le « développement empêché », dans le cadre d'un modelage relevant du confinement dans le poste de travail, tel que l'a observé Laura Lee Downs notamment, n'est ni révolu, ni isolé.

Yves Clot (1995 : 30-39) observe le même type de freins dans les années 1980, lors de formations à destination d'ouvrières dans une usine de pâtes. Il souligne combien les potentialités formatrices du travail leur sont inconsciemment déniées. La formation visait à leur « apprendre des modes opératoires idéaux », autrement dit « le fonctionnement normal » d'une machine. Elle était conçue sur la base d'un « diagnostic de "déficiência cognitive" [des ouvrières, diagnostic posé comme] point de départ de toute l'action » de formation. Les ouvrières ne manquaient pas de souligner les limites de cette démarche : « la machine, ils nous l'expliquent comme elle doit marcher, mais elle ne marche jamais comme ils l'expliquent » (p. 31). C'est pourquoi, pour Yves Clot, « c'est plus de formation que réclament les ouvrières et non pas moins » (p. 35). La formation ne leur permettait pas de résoudre les problèmes de sécurité auxquels elles étaient confrontées. Dès lors, pour pouvoir relancer leurs machines, elles devaient continuer à solliciter le technicien qui ne souhaitait pas se déplacer pour si peu, ce qui les obligeait à procéder à des interventions sans y être habilitées. Le savoir-faire empirique qu'elles développaient en pratique demeurait ainsi englobé dans une division du travail le maintenant dans l'invisibilité.

Les femmes ne sont pas les seules à être considérées comme des créatures étrangères au système productif et vouées à un modelage minimaliste ou clandestin. Un même déni de transformation du travailleur au contact de l'organisation a été observé pour les travailleurs immigrés de l'automobile au lendemain de la seconde guerre mondiale. Dans ce cas, ce n'est pas leur « nature » qui est considérée comme inamovible mais leur « culture ». Ils n'ont pas manqué de

²⁷³ Ainsi qu'en atteste le cas d'Isabella McGee présenté par Laura Lee Downs (2005 : 98-114).

²⁷⁴ Vygotski (1935, 1990) a pour sa part proposé la notion de « zone proximale de développement » pour désigner l'espace d'apprentissage qui s'ouvre à un enfant au contact d'un adulte au-delà ce qu'il peut faire de façon autonome. Yves Clot s'appuie sur cette notion pour désigner « la plasticité organisationnelle, cognitive et subjective de la situation de travail » (1995 : 36).

faire l'objet d'une gestion discriminatoire qui ne s'est pas seulement traduite, comme l'a observé Robert Linhart (1978) chez Citroën, par un sous-classement dans les emplois²⁷⁵. Elle a également donné lieu à une absence d'habilitation à l'apprentissage. Une segmentation des OS a ainsi été effectuée non seulement à partir de la nationalité²⁷⁶ (Tripier, 1990) mais également sur une base ethnique. L'ethnisation de la gestion de la main d'œuvre a été particulièrement nette à la Régie Renault entre 1945 et 1970 (Pitti, 2005)²⁷⁷ et a conduit à l'exclusion des programmes d'enrichissement des tâches des salariés rattachés aux groupes ethnisés. Ces derniers ont été durablement maintenus dans les emplois de manœuvre gros-travaux (MGT) ou d'OS au nom d'une « culture orale » indifféremment attribuée à tous.

A l'instar de ce qui se passe pour « l'étranger » analysé par Simmel ([1908], 1984), les caractéristiques singulières des salariés – et ici, en l'occurrence, leurs compétences – sont déduites de la catégorie générale qui sert à les désigner. Elles ne sont nullement examinées à la lumière de leurs contributions effectives. Les salariés sont perçus et considérés comme les représentants de stéréotypes de genre ou de race, ce qui affecte directement le « processus d'habilitation » (Stroobants, 1993) dont ils font l'objet. Tous les salariés ne sont pas habilités à devenir des producteurs à part entière et à développer des compétences au contact de l'organisation du travail. Ils sont mobilisés conformément à des « conventions d'usage » (Monchatre, 2014) différenciées selon leurs caractéristiques extraprofessionnelles telles que l'âge, le sexe, la couleur de peau, etc.

Une autre facette du « drame social du travail » (Hughes, 1996) est que ce processus d'habilitation différentielle produit de l'incompétence. On sait que la mise à l'écart des tâches valorisantes qui demandent un certain doigté rend l'exercice de ces dernières toujours plus périlleux. L'enjeu de réduction des erreurs au travail (Hughes, [1951], 1996) contribue aux pratiques d'appropriation qui permettent de ne pas perdre la main tout en privant des candidats potentiels de possibilités d'apprentissage. On ne s'étonnera donc pas, dans ces conditions, de voir les salariés altérés maintenus dans des « ghettos d'O.S » (Kergoat, 1982) et demeurer dans une posture d'« extranéité » face à l'univers industriel, à l'instar des ouvrières étudiées par Danièle Kergoat, [1987], 2012 : 258).

Le double visage des ghettos salariaux

Se pose alors la question du statut de ces « ghettos » au sein desquels les salariés sont moins considérés comme des travailleurs à part entière qu'enfermés dans le genre associé à leur sexe ou la race associée à leur couleur de peau. L'emploi non qualifié constitue-t-il un « sas » étanche, pour l'usage d'une main d'œuvre d'appoint, féminine ou immigrée, toujours appréhendée dans la perspective de son retour au foyer ? Ou ouvre-t-il la possibilité de se fondre dans l'espace professionnel des travailleurs-reproducteurs légitimes ? Autrement dit,

²⁷⁵ Chez Citroën, les immigrés étaient classés d'office dans des emplois de manœuvre tout en réalisant un travail d'O.S. voire d'ouvrier qualifié. Voir Linhart (1978).

²⁷⁶ Maryse Tripier (1990 : 81) a souligné la mise en place de politiques sélectives de gestion de la main-d'œuvre en fonction de la nationalité. Selon elle, « le bénéfice de l'intégration durable » dans l'emploi étant « implicitement réservé aux Européens catholiques » tandis que les Maghrébins étaient assignés à une « fonction de force de travail simple et tournante ».

²⁷⁷ Les salariés d'origine étrangère y ont été gérés à partir de catégorisations ethniques et non en fonction de leur nationalité, comme c'était le cas chez Citroën. Source : Pitti (2005).

constituent-ils des enclaves ou des espaces de transition ? Ainsi posée, la question revient à se demander si les ghettos peuvent remplir une fonction d'adaptation de groupes étrangers à la culture salariale, comme le ghetto de Louis Wirth ([1928], 2006) apparenté à une « aire naturelle » menant de l'accommodation à l'assimilation, ou s'ils constituent, au contraire, des zones d'assignation, « arme d'exploitation économique et d'ostracisation sociale » (Wacquant, 2005) ? En réalité, il est fécond, comme y invite Loïc Wacquant (2005 : 19) d'appréhender le ghetto comme un phénomène à « double face » (*Ibid* : 12), générateur de confinement à l'intérieur de murs infranchissables ou au contraire de mobilisations collectives permettant d'ouvrir des portes. Il est, à ce titre, fonctionnel du point de vue de la population majoritaire, en tant qu'instrument de contrôle et de confinement²⁷⁸, ainsi que pour ceux qui en font partie, en tant que lieu d'intégration et de protection vis-à-vis de l'extérieur.

Transposée dans l'univers productif, la ghettoïisation peut avoir des effets opposés. Elle peut tout d'abord produire un processus de « fermeture excluante » de la catégorie dominée et faire obstacle à toute comparaison avec le groupe majoritaire de producteurs. Le ghetto devient alors « une machine à produire des identités souillées » tout en étant profondément ambivalente. Certes, la relégation fait du ghetto un lieu « d'intégration et de protection de ses membres » contribuant à « l'intensification des échanges sociaux et du partage culturel » (Wacquant, 2005 : 12). Générateur de chaleur et de convivialité, le ghetto est propice à ce que Nicolas Dodier a, malencontreusement selon nous, qualifié d'« éthique du bien-être », tant le confort est ici précaire. Mais simultanément, le groupe confiné est sujet à une « évaluation d'honneur négative » (Wacquant, 2005 : 19) propice à susciter la honte, la haine de soi, le dénigrement des siens voire l'identification au groupe dominant. La ghettoïisation relègue dans un groupe « paria » qui, au cœur même de la sphère productive, expérimente l'impossibilité de toute commune mesure avec le groupe majoritaire.

C'est ce processus qui produit, selon nous, ce que Danièle Kergoat (2001, 2012 : 259-260) appelle le « syllogisme du sujet sexué féminin » : « toutes les femmes sont jalouses ; moi, je ne suis pas jalouse ; donc je ne suis pas une femme ». Il n'y a ici nul refus de s'identifier à un collectif de femmes mais une impossibilité objective de le faire positivement tant ce groupe, dans la sphère productive, est caractérisé par le manque voire rendu méprisable. L'enclavement est, de plus, générateur de ce temps vide souligné par Roy (2006 : 78), qui procure une expérience « sans but ni structure », propice au développement de ce que l'on peut appeler un investissement négatif. Le « zèle productiviste » constitue une bonne illustration de ce phénomène. Laura Lee Downs l'a observé au cours de cette période d'Union sacrée qu'a été la première guerre mondiale, de même que Robert Linhart l'a pointé chez Citroën à la fin des années 1960. Le zèle productiviste a pour caractéristique de faire obstacle à toute régulation autonome de la production au sein du collectif de travailleurs. Robert Linhart (1978) le décrit sous la forme du comportement, aberrant aux yeux des ouvriers, de « la folle »²⁷⁹ qui dépassait

²⁷⁸ Pour Loïc Wacquant, le ghetto est un « dispositif socio-organisationnel qui déploie l'espace de sorte à conjuguer deux desseins antinomiques : 1) maximiser les profils matériels extraits d'un groupe considéré comme souillé et souillant et 2) minimiser tout contact intime avec ses membres de sorte à écarter la menace de corrosion et de contagion symboliques dont ils sont censés être porteurs » (Wacquant, 2005 : 10).

²⁷⁹ Voir chapitre 3. Robert Linhart ne cachait pas qu'il l'avait plongé dans une grande perplexité. Il voyait, on s'en souvient, dans ce comportement aberrant de « la folle » l'expression d'un drame personnel.

systématiquement les « bonis ». Renaud Sainsaulieu (1979) y voyait, pour sa part, une illustration des formes de retrait des femmes des sociabilités ouvrières.

Loin de se réduire à l'économisme qu'aimaient y voir les patrons²⁸⁰, loin également de résulter de l'ajustement d'habitus à des exigences productives²⁸¹, ces phénomènes d'« auto-exploitation » gagnent à être analysés comme des pratiques de renversement du stigmaté attaché à une activité dégradée. Ils peuvent en effet être considérés comme le fruit de ce que Goffman ([1963], 1975 : 29-31) appelle une « situation sociale mixte ». La présence de femmes dans les univers de travail masculins leur confère un attribut discréditant – leur sexe féminin en l'occurrence – et le malaise qui en résulte génère du « repli sur soi » et des formes d'effacement qui passent par la conformation à un comportement de producteur à part entière. Autrement dit, ces pratiques zélées gagnent à être considérées comme le symptôme d'un processus de « blanchiment²⁸² ». L'exploitation qui en résulte est moins le fruit de l'incorporation irréversible d'une disposition au dévouement que de l'impasse dans laquelle se trouvent placées les « parias » du travail industriel. Le modelage empêché produit une auto-administration de la violence sociale à l'œuvre.

A l'inverse, la ghettoïsation peut également produire un retournement du stigmaté. Le salariat rend possible les revendications visant à faire valoir un droit de la comparaison, au nom d'une même condition laborieuse. Si la logique du salaire construit la catégorie des « obligés » en même temps que celle de travailleur-reproducteur légitime, il n'en reste pas moins qu'elle porte en elle les conditions de sa dénonciation. De même que le « paria » surgit comme une figure de l'exclusion du politique²⁸³ au moment où s'impose l'égalité entre citoyens (Varikas, 2003), il surgit comme figure de l'exclusion économique au sein du salariat lorsque s'impose l'égalité des travailleurs face au principe de mesure de leur contribution productive. Le paria est le produit de la promesse d'égalité. Il désigne une « altérité méprisée », distincte des autres figures de l'oppression en ce qu'elle est associée à une « infériorité sociale et anthropologique » suscitant la honte et le mépris (*Ibid*) jusqu'à faire obstacle à sa mobilisation en tant que sujet collectif. Reste que le salariat crée les conditions d'une dénonciation de sa condition, au nom de l'universalité de la mesure sur laquelle il repose.

En témoignent les mobilisations des ouvrières pour dénoncer les inégalités de traitement qui leur étaient infligées, et ceci en dépit de la réserve et des obstacles provenant des appareils syndicaux placés aux mains des producteurs-reproducteurs²⁸⁴. Les femmes ont ainsi eu à batailler non seulement contre les employeurs mais contre des acteurs syndicaux souhaitant leur

²⁸⁰ Voir sur ce point Laura Lee Downs (2002 : 313) et le chapitre précédent.

²⁸¹ Comme pourrait le suggérer une lecture bourdieusienne en termes de « double vérité du travail ».

²⁸² Nous empruntons cette expression à Franz Fanon ([1952], 2011).

²⁸³ Pour Eleni Varikas (2003 : 90), « c'est paradoxalement au moment où le concept d'humanité fait son entrée triomphante comme horizon de l'universalité des droits que le paria s'introduit dans le vocabulaire politique de la Révolution pour exprimer la perplexité ou l'indignation face à la difficulté d'inclure dans ce nouveau concept certaines catégories d'individus ».

²⁸⁴ Voir notamment les travaux de Michèle Perrot et notamment l'histoire emblématique de Lucie Baud, relatée dans *Mélancolie ouvrière* (Perrot, 2012).

refoulement de l'univers productif²⁸⁵. L'exemple du « clavier enchaîné » (Maruani et Nicole, 1989), déjà évoqué dans un chapitre précédent, en constitue une bonne illustration contemporaine. L'informatisation du travail dans le monde des ouvriers du livre a transformé le travail des professionnels. Le passage à la composition froide a mis fin à la coopération entre gens de métiers (typographies et linotypistes) au profit d'une activité de saisie-correction beaucoup plus homogène. La reconversion des anciens typos et linotypistes en correcteurs s'est accompagnée du recrutement de femmes issues de formations de secrétariat et de la mise en place d'une double échelle, sexuée, de qualifications et de salaires pour un travail identique de saisie-correction. L'instauration d'une division du travail fondée sur une différence sexuelle plus que professionnelle s'est traduite par des frontières spatiales visant à isoler l'espace de travail des clavistes²⁸⁶ de celui des ouvriers du livre au nom de « la paix sociale », jusqu'à ce que la « différence » devienne « matière à différend » (Maruani et Nicole, : 45). Les différences de salaire, de temps de pause, de rythmes de travail et d'objectifs de rendement²⁸⁷ sont devenues criantes lors des remplacements des clavistes par des correcteurs durant l'été. La grève de trois semaines menée par les clavistes en 1983 leur a permis d'obtenir une requalification et des conditions d'emploi moins différenciées mais toujours avec le maintien d'une différence de rendement, conduisant à remettre en place un rideau pour masquer la différence illégitime.

Modelage sexué et enrôlement du genre au travail

Le salariat ne condamne toutefois pas les femmes ni l'ensemble des salariés allogénéisés à un modelage restreint voire empêché, dans le cadre de postes de travail parcellaires. Les organisations du travail peuvent, au contraire, solliciter des savoir-faire étendus et créer les conditions d'une importante mobilité dans les activités de travail. Toutefois, l'intensité du modelage peut produire du piétinement. C'est particulièrement le cas dans les organisations faiblement rationalisées et reposant sur une forte division sexuelle du travail. Dans ces organisations, les salariés sont moins confrontés au phénomène du « plafond de verre », qui suppose l'existence de perspectives promotionnelles, qu'à celui du « plancher collant », que l'on peut considérer comme un modelage tous azimuts mais sans perspective. Femmes et hommes sont concernés par ce modelage sexué, qui repose sur l'enrôlement du genre au travail.

Modelage sexué, modelage flexible

Le travail dans les emplois de service non qualifié est le théâtre privilégié de cette mobilisation de compétences genrées qui ne sont nullement dans la continuité des dispositions acquises par la socialisation primaire. Il convient d'insister sur ce point. Cette rupture n'est pas uniquement

²⁸⁵ Madeleine Guilbert a recensé qu'entre 1890 et 1908, 56 grèves d'hommes demandant le renvoi d'ouvrières ont eu lieu, en particulier parmi les ouvriers du « livre », qui arrivent en tête : 17 grèves sur 56. Source : Guilbert (1966b) citée par Maruani et Nicole (1989 : 37).

²⁸⁶ Les clavistes ont été d'abord affectées au rez-de-chaussée de l'entreprise, avant d'être placées derrière un rideau, et pour finir, après une grève de trois semaines, par une rangée de pots de fleur. L'enjeu étant de séparer deux groupes de travailleurs effectuant le même travail mais dans des conditions différentes en termes de temps de travail et de pause mais également en termes de rendement. Voir Maruani et Nicole (1989).

²⁸⁷ Les correcteurs travaillent en « conscience » et partent lorsqu'ils ont terminé, quand les clavistes étaient soumises à des horaires fixes, avec moins de temps de pause pour des objectifs de rendements deux fois plus importants pour les femmes que pour les hommes. Voir Maruani et Nicole, 1989 : 34-56).

le fruit du développement de la scolarisation mais constitue une constante de l'apprentissage pratique. Comme l'ont souligné Delbos et Jorion (1990), le savoir empirique ne se transmet pas isolément, seul le travail se transmet, c'est-à-dire une place qui est aussi une position dans une division du travail. Ce qui signifie que le savoir empirique se réinvente à chaque génération, y compris entre générations d'hommes ou de femmes. Yvonne Verdier (1979) n'a pas non plus manqué de souligner cette discontinuité dans les campagnes, où les femmes apprennent par elles-mêmes à exercer une pratique culinaire qu'elles ont vu leurs mères ou belles-mères déployer sans y participer. C'est leur transformation en épouse à partir de leur mariage qui permet au « modelage » d'opérer.

De la même façon, une disjonction se manifeste entre les dispositions genrées acquises par la socialisation et les compétences genrées requises dans l'activité de travail. C'est notamment que l'on observe dans les emplois de service. Ils requièrent des savoir-faire attribués à la sphère domestique mais en réalité, il n'y a nullement de continuum entre les dispositions acquises et celles qui sont requises en situation de travail. Pour ce qui est des femmes²⁸⁸, on observe que les serveuses, vendeuses ou aides à domiciles, pour ne prendre que cet exemple, apprennent à réaliser les tâches domestiques en les pratiquant dans un cadre salarial, les normes de genre requises dans la sphère professionnelle étant généralement très éloignées de celles qui ont prévalu dans leur socialisation antérieure. Mais l'enrôlement du genre au travail concerne les deux sexes, notamment dans les services à la personne. Ces derniers reposent sur une forte division sexuelle du travail et des modes d'organisation de type domestique. Ils sont régis par des normes de genre particulièrement prégnantes qui conduisent à une nette séparation et hiérarchisation des tâches selon une « valence différentielle des sexes » (Héritier, 1996) défavorable aux femmes.

Un exemple emblématique en a été donné par Spradley et Mann (1979) dans leur l'étude du travail des serveuses de bar à cocktails aux Etats-Unis. Ainsi que le soulignent les auteurs, un tel bar n'a pas seulement une vocation économique - de prestation de services de consommation d'alcool, il est aussi un « centre de cérémonie masculin », dont la structure sociale attribue aux hommes les meilleures places dans la hiérarchie. La division sexuelle du travail reflète la position subordonnée des femmes. Le bar, poste fixe, est le territoire masculin du « bartender », tandis que le service en salle est uniquement dévolu aux femmes. La séparation des tâches se double d'une hiérarchisation qui conduit les bartenders à superviser l'activité des serveuses. Ces derniers attribuent les tâches, notamment l'approvisionnement du bar, et contrôlent les moments stratégiques tels que la fin du service : eux seuls ont le pouvoir d'en décider et c'est uniquement à leur signal que peut être annoncée la dernière tournée. Enfin, leur urgence est toujours supérieure à celle de la serveuse, qui doit y répondre toutes affaires cessantes, quitte à faire attendre les clients.

Dans ces conditions, le modelage des serveuses est particulièrement exigeant : elles sont amenées à tout faire. Elles ne sont pas seulement au service de la clientèle en salle, mais également des bartenders, qu'elles se doivent d'assister. Ainsi, lorsqu'elles transmettent les

²⁸⁸ Les travaux sur ce sujet ont essentiellement concerné les femmes, mais il conviendrait de les étendre aux hommes.

commandes, elles doivent les « recoder » de façon à limiter les déplacements du bartender pour la préparation des cocktails, ce qui suppose qu'elles connaissent la composition de ces derniers. Elles doivent également calculer, à la place du bartender, le montant de l'addition pour qu'il n'ait qu'à l'enregistrer et sortir le ticket. Dans ces conditions, loin de se réduire un poste aux contours délimités, « le travail d'une femme n'est jamais terminé » (*Ibid* : 85). La « bonne serveuse » et reconnue comme telle est celle qui se livre à ces tâches d'assistance²⁸⁹ avec efficacité et ceci en dépit des conditions défavorables dans lesquelles l'activité doit se réaliser.

De fait, servir « dans un monde d'hommes » est une activité qui peut à tout moment être interrompue²⁹⁰. Leur poste de travail au bar est sans cesse envahi et jamais respecté. Les serveuses peuvent être interrompues quand elles ont une commande à transmettre, ceci non seulement par les clients mais également par le bartender lui-même. Ce dernier peut les charger d'une tâche (aller lui chercher quelque chose en cuisine) avant de prendre leur commande, au risque de faire attendre les clients. C'est pourquoi la position de la serveuse « est inconfortable car elle est constamment tirillée entre les exigences du client et du bartender. Elle aurait envie, juste un jour, de ne plus être dans la peau de celle qu'on écrase mais de pouvoir à son tour, donner des ordres » (*Ibid* : 99). Le modelage des serveuses est particulièrement extensible et imprévisible, leur activité étant constamment menacée d'interruption. L'exigence de disponibilité aux autres, dont on sait qu'elle est demandée aux femmes dans la sphère domestique (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas et *alii*, 1985) se trouve décuplée dans l'espace de travail. Dans ces conditions, si les serveuses craquent, ce n'est pas seulement en raison d'une relation tendue avec les clients, comme le suggérait Whyte (1984) dans son étude dans les restaurants à la fin des années 1940. C'est plus largement en raison d'une activité entravée, dont la pénibilité vient de la menace permanente de discontinuité.

Les conditions d'activité des serveuses contrastent en tout point avec celles des bartenders. Ces derniers sont non seulement assistés pour fabriquer les cocktails à leur poste fixe, mais ils ont également toute latitude pour bavarder avec les habitués sans être interrompus. Ils peuvent même, selon leur humeur, refuser de fabriquer les cocktails qu'ils jugent trop sophistiqués – qui se trouvent être ceux que commandent généralement les clientes femmes. Quoiqu'ils fassent, ils sont considérés comme « n'étant jamais oisifs ». Le statut de leurs conversations avec les clients est emblématique de l'asymétrie à l'œuvre entre les sexes. Un bartender a toute légitimité pour bavarder au nom du fait que cela revient pour lui à « s'occuper de relations publiques » (*Ibid* : 84). A l'inverse, « quand une serveuse discute avec un client, le bartender l'envoie chercher des bouteilles pendant que lui continue à discuter » (*Ibid*). L'activité n'a donc pas la même signification selon les sexes : elle constitue un « travail si elle est accomplie par des hommes » et un « non travail » si elle est réalisée par des femmes (*Ibid* : 83).

Une division sexuelle du travail particulièrement étanche

Une telle asymétrie s'inscrit dans une division du travail marquée par ce que les auteurs appellent la « règle du handicap » (Spradley, Mann, 1979 : 72). Contrairement à la règle de

²⁸⁹ « Les trois choses les plus difficiles à apprendre pour la serveuse sont de savoir faire l'addition, de savoir distinguer les différentes boissons, et de savoir coder la commande pour la transmettre au bartender » (Spradley et Mann, 1979 : 95).

²⁹⁰ Jean Peneff (1995) a noté la même chose à propos du travail des secrétaires.

l'égalité, qui suppose que ceux « qui jouent ensemble doivent accepter de se soumettre aux mêmes règles », le handicap représente une règle arbitraire qui place certains joueurs dans une position de désavantage, sachant que l'inégalité créée vise à permettre au jeu de se dérouler. Les règles de handicap se traduisent ici par des interdits pour les femmes - par exemple ne jamais consommer d'alcool avant le service ou ni occuper la fonction de bartender – et fonctionnent comme un contrôle de la subordination féminine. Elles contribuent à maintenir les femmes en situation d'infériorité et se donne particulièrement à voir lors des « phénomènes de croisement » (*Ibid* : 79). Les croisements sont des changements temporaires de rôles sexués et ont la particularité de ne pas être symétriques. Ainsi, les serveuses acceptent avec empressement de passer derrière le bar lorsque les bartenders ont provisoirement besoin de se faire remplacer : elles le prennent comme une faveur et remercient celui qui leur procure cette opportunité. En revanche, la réciproque n'est jamais vraie : « Un homme se trouve à perdre quelque chose s'il fait le travail d'une femme et accepte de participer au phénomène de croisement, aussi il évite ou refuse ces permutations de rôles » (*Ibid* : 79-80). Et lorsqu'il lui arrive d'aider une serveuse en salle, c'est à elle qu'il revient de le remercier pour cet acte qui relève de la « chevalerie ».

Les tensions ne manquent pas de surgir face à ce « conflit structural » qui oblige les serveuses à se soumettre à la règle du handicap. Mais le conflit s'avère médiatisé par les « relations à plaisanterie » : cette notion²⁹¹ désigne une forme d'irrespect autorisé et prend la forme d'insultes rituelles d'ordre sexuel, généralement à l'initiative des hommes, et toujours devant un auditoire (*Ibid* : 153). Ces propos dépréciateurs appellent réparties, les serveuses pouvant et devant elles-mêmes y répondre, à condition de préserver la hiérarchie sexuelle implicitement en jeu. Les relations à plaisanterie ont alors pour fonction de détendre et de rendre acceptable ce point critique de la structure sociale du bar²⁹². Ce point nodal se trouve en quelque sorte mis en scène dans le cadre de ce qui s'apparente à une performance théâtrale ayant pour fonction de créer de la connivence à l'endroit du conflit potentiel. Ces « relations à plaisanterie » visent donc à éprouver la hiérarchie sexuelle à l'œuvre dans le bar et ne saurait être transgressée, comme pour rappeler qu'elle constitue la règle devant être tacitement admise. En l'occurrence, celle selon laquelle les serveuses ne doivent pas oublier qu'elles jouent un rôle de « faire-valoir de la masculinité » et qu'elles se doivent d'être en « retrait pour servir l'exhibitionnisme mâle » (*Ibid* : 248).

Dans cet espace professionnel où la division du travail est sexuée à l'extrême, les chevauchements de fonction générateurs d'apprentissages et de mobilité sont, une fois de plus, réduits. Loin de leur donner accès à un espace de mobilité élargi, le modelage à l'œuvre pour les serveuses, aussi flexible soit-il, contient leur activité dans un espace arbitrairement circonscrit par une « règle de handicap » qui limite les possibilités de croisement. Dans ce type d'organisation ne prévaut, pour les deux sexes, qu'un modelage au poste de travail dont le contenu est profondément asymétrique : flexible et polyvalent d'un côté, limité de l'autre, sans possibilité de mobilité entre les emplois féminins et masculins. Ainsi que le soulignent les

²⁹¹ Les auteurs l'empruntent à l'anthropologie, notamment aux travaux de Radcliffe-Brown. Voir Spradley et Mann (1979 : 153).

²⁹² « En assouplissant cette articulation raidie de la structure sociale, la relation à plaisanterie assure la stabilité des qualités reconnues comme féminines et masculines et empêche toute remise en cause » (Spradley et Mann, 1979 : 248).

auteurs, la division du travail « représente symboliquement la définition que donne la culture de la sexualité » (*Ibid* : 72). Elle fonctionne comme un rappel à un ordre professionnel qui est avant tout un ordre sexuel traditionnel et enferme les serveuses dans une condition féminine dont elles ne sauraient sortir sans être sanctionnées²⁹³. Leur savoir sur l'activité se retourne contre elles si elles en font usage pour un autre rôle que celui d'obligées²⁹⁴.

Ce « modelage flexible » des femmes au travail dans les services a donc ici les mêmes effets que le « modelage restreint » qui s'offre à elles dans les modes d'organisation planifiée de l'industrie. Il limite leur espace d'activité autorisée et génère, à son tour, ses propres formes d'investissement négatif. Ce dernier prend ici la forme d'une rage des serveuses à forcer le passage ou encore d'une violence retournée contre les clients les plus méprisés du bar : non seulement les clients occasionnels mais surtout les « clientes-femmes », situées au plus bas de la hiérarchie sociale du bar et pour qui les serveuses entretiennent une véritable « aversion » (*Ibid* : 141). Cette division sexuelle du travail suscite ainsi ses propres « identités souillées » : elle crée un rapport social de sexe qui transforme le sexe féminin en entrave à la libre circulation dans les activités du bar, jusqu'à en faire un objet de haine. L'incommensurabilité des sexes se trouve construite par une organisation du travail qui crée des espaces d'activité réservés et, partant, incommensurables. La proximité et l'interdépendance des sexes au travail actualisent ici le « tabou de la similitude » souligné par Gayle Rubin (1975), tabou qui empêche toute comparaison entre des tâches résolument genrées, séparées et hiérarchisées.

Du modelage flexible à la condition sexuée

Le procès de travail dans ce bar repose pourtant sur des opérations dont la réalisation ne requiert aucune qualification particulière : serveuses et bartenders disposent des mêmes savoirs et savoir-faire en termes de composition des cocktails, localisation des produits, jusqu'au repérage des « habitués ». Le différentiel de valeur attribuée au travail des unes et des autres ne correspond pas à un différentiel de complexité technique, bien au contraire : ce sont les serveuses bien plus que les bartenders qui doivent avoir « toute leur tête » (Laperrière et *alii*, 2010) pour retenir les commandes et calculer les additions dans des conditions hasardeuses. C'est, là encore, moins la qualité du travail qui fait la qualification que le jugement social et sexué qui est à l'œuvre sur la personne des travailleurs. Contrairement aux organisations planifiées, où une même échelle de mesure permet de positionner les travaux et les travailleurs qui les réalisent sur un continuum et, partant, favorise l'émergence de revendications en termes de travail égal, salaire égal, rien de tel ne se produit ici. Les modes d'organisations domestiques qui créent de la discontinuité entre les sexes et entre les tâches suscitent de la plainte davantage que de la revendication. En témoignent les conversations des serveuses dans les coulisses de l'activité. Il s'agit pour elles de dénoncer sur un registre moral plus qu'économique, la tyrannie, la méchanceté – ou au contraire la bienveillance voire la compassion, des hommes dont elles

²⁹³ Ainsi cette serveuse qui, tandis qu'elle remplaçait au bar, s'est amusée à refuser à un bartender le verre d'alcool qu'il lui réclamait – avant de lui céder – n'a pas manqué de se voir rappeler qu'« elle ne devait pas remettre en question la règle du handicap implicite dans ce bar » : elle a été réduite, le soir même, à « supplier » son collègue de lui servir, comme aux autres, un verre après le service (Spradley et Mann, 1979 : 73-74).

²⁹⁴ On retrouve cette sanction du professionnalisme acquis par les femmes dans un autre univers où la sexualité est cette fois ouvertement mise en scène et en image, le monde de la pornographie analysé par Mathieu Trachman (2011).

dépendent. Elles considèrent ces derniers comme ceux qui ont le pouvoir de faciliter leur activité ou de la rendre infernale.

Les serveuses étudiées par Spradley et Mann considèrent toutes leur activité au bar comme temporaire. Toutes expérimentent cette grammaire sexuée des relations qui génère des « liens forts », imbibés d'humiliations profondes ou d'amitiés inoxydables, qui donnent un goût amer ou enchanté à leur activité. Si leur statut d'étudiantes leur permet d'envisager de s'extraire de cet emploi, ce n'est pas le cas des serveuses professionnelles que nous avons étudiées. L'enlèvement professionnel qu'elles expérimentent (Monchatre, 2010 : 157-160) se referme sur elles comme un piège quand elles n'ont pas d'autre issue. Elles tentent alors - généralement en vain - de poser des conditions et de « mettre des limites » à l'usage qui est fait d'elles dans le temps et dans l'espace de leur emploi aux contours élastiques. Le service en salle produit alors des existences de « gardiennes du foyer » proches de la figure de « Marthe », servante dévouée et occupée sans relâche (*Ibid* : 73), occupant leur temps libre à la seule reconstitution de leur force de travail (*Ibid* : 138). La plainte et le ressentiment deviennent alors la principale forme d'expression des épreuves traversées.

La condition domestique n'est toutefois pas leur seul horizon. Les serveuses tentent de s'extraire de cette « polyvalence synchronique » en mettant en œuvre ce que nous avons appelé une « polyvalence diachronique » : elles quittent le service trop dévorant pour des emplois non qualifiés aux « horaires de jour », et deviennent femmes de chambre au risque de se déqualifier encore plus – sauf à retourner en formation pour pouvoir revendiquer une qualification qui circonscrive leur contribution productive et « faire valoir leurs compétences ». C'est uniquement lorsqu'elles sont bachelières qu'elles peuvent envisager une sortie par le haut de leur emploi de serveuse, par exemple en préparant un BTS qui leur permette de viser un poste de direction, avec des « horaires corrects ». Reste que l'emploi salarié peut se montrer impuissant à introduire du jeu dans le rapport social de sexe issu de la division sexuelle du travail entre les tâches. Les modes d'organisation domestique renforcent et amplifient ces logiques sexuées de partition de l'activité. Ils orchestrent cette dernière dans le cadre d'une correspondance étroite entre le sexe des travailleurs et le genre des tâches qui leur sont confiées. Or ils ne sauraient épuiser les modes d'organisation du travail dans les services.

Les conditions organisationnelles du passage de la plainte à la revendication

Tous les modes d'organisation du travail produisent donc du modelage mais avec d'inégales possibilités de mobilité entre les tâches. Nous voudrions souligner ici l'intérêt qu'il y a à prendre en compte ces modes d'organisation tant ils contribuent à modifier les conditions dans lesquelles les groupes sociaux et sexués sont mis en rapport dans le travail. Selon le caractère plus ou moins naturalisé de la division du travail sur laquelle ils reposent, ils créent du jeu dans une grammaire d'activité dont on a vu qu'elle pouvait être sexualisée, comme dans les bars, ou sexuée, comme à l'usine. Dans le premier cas, l'assignation des femmes aux seules tâches féminines crée les conditions d'un rapport social dissymétrique entre les sexes. Le genre est ici imposé au sexe des individus conformément à une représentation hétéronormée de la sexualité, qui transforme les serveuses en obligées de leurs collègues masculins. Dans le deuxième cas, à

l'usine, c'est l'assignation des ouvrières à une fonction reproductrice dans la sphère domestique qui crée un rapport social de sexe conduisant à les refouler et les maintenir dans un sas en périphérie du salariat typique. L'association du sexe féminin au domestique fait que la présence des femmes dans les ateliers ne se conçoit qu'à l'intérieur d'un périmètre d'action réduit. Le rapport social entre les sexes peut donc se construire autour de différents enjeux – la sexualité ou le travail domestique.

On le voit : les relations entre sexe et genre gagnent à être déconstruites pour comprendre de quelle manière la dynamique salariale affecte les relations entre les sexes et les rapports sociaux qui en résultent. C'est à cette déconstruction des modes de conceptualisation du rapport entre sexe et genre qu'invite le travail de Nicole Claude Mathieu ([1989] 1991). L'analyse des relations entre sexe et genre permet ainsi d'aller au-delà de l'opposition entre sexe (biologique) et genre (ordre social), afin de penser la pluralité des formes que prend leur articulation. Il convient, en effet, de lever l'ambiguïté qui est due « au recouvrement prescrit entre sexe biologique et sexe social (Mathieu, [1989,] 1991 : 228) tant des divergences peuvent surgir entre sexe biologique et sexe social. L'articulation sexe-genre s'inscrit dans des conceptualisations qui ne sont pas toujours marquées par la conformité mais également par des transgressions, ce que donne particulièrement bien à voir le travail dans les services.

Penser le rapport entre sexe et genre

On sait que les sociétés occidentales s'emploient à « chercher la vérité du sexe » à l'aide d'une impérieuse « volonté de savoir » (Foucault, [1976] 1994). Pour autant, les dispositifs de gouvernement des individus ne conduisent pas toujours à entretenir l'adéquation entre sexe et genre. Le salariat, comme dispositif de mise au travail, est générateur d'un jeu dans le genre que l'analyse de Nicole-Claude Mathieu permet de mettre en évidence. La déconstruction qu'opère l'auteure des formes d'articulation entre sexe et genre, sur la base de données ethnographiques, lui permet de dégager les trois types de relations dans lesquels ils sont engagés. On notera que, pour l'auteure, quelle que soit la manière dont sont orchestrées les relations entre sexe et genre, il y a toujours un fonctionnement asymétrique du genre en fonction du sexe (*Ibid* : 262) : le genre féminin fait toujours l'objet de davantage d'interdits que le genre masculin, tant dans le travail que dans la sexualité. Reste que ces configurations sexuées sont mises à l'épreuve avec le développement du salariat. Mais voyons d'abord en quoi elles consistent.

Un premier mode d'articulation repose sur le principe naturaliste d'une homologie entre sexe et genre (Mathieu, *Ibid* : 232-238). On pourrait dire que tout se passe ici conformément à la quête foucauldienne de vérité du sexe. Dans cette optique, il y a « adéquation entre traits psychosociaux et traits biologiques », une femme est considérée comme une « femelle », sa « femellité » est traduite en « féminité » dans les sociétés – notamment occidentales mais sans exclusive – qui prennent l'hétérosexualité comme modèle de référence : il y a par conséquent une « correspondance homologique » entre sexe et genre et le « sexe impose le genre ». Ici, le sexe biologique doit correspondre aux normes culturelles de genre et de sexualité hétérosexuelle sous peine d'anomalie. Le transsexualisme s'impose alors lorsque le genre comme « identité sexuelle » personnelle revendiquée par un individu ne correspond pas à son sexe biologique – comme dans les sociétés occidentales contemporaines. De même, comme c'est le cas dans la

société Inuit, le « transvestisme » est pratiqué lorsque l'enfant incarne un éponyme d'un autre sexe que lui, mais seulement jusqu'à ce que le sexe reprenne ses droits à l'adolescence²⁹⁵. Reste qu'à chaque fois, le sexe impose le genre, genre et sexe doivent correspondre par homologie. L'exemple du travail dans le bar rend très bien compte de cette homologie entre la serveuse-femme et femelle : sa « femellité » est traduite en féminité et dotée d'un coefficient négatif face à l'élément mâle-masculinisé.

Un deuxième mode d'articulation sexe-genre se fonde cette fois sur un principe analogique (Mathieu, 1991 : 239-255). Ici, le genre symbolise le sexe : il s'impose à lui dans le cadre d'une « élaboration faite par le social sur le biologique » qui divise les sociétés en deux groupes sexués fondamentalement inégaux entre eux. Le genre devient un mode de vie collectif – et, pourrait-on ajouter, un mode de production : l'élaboration culturelle de la différence des sexes est pensée comme complémentaire, et peut être harmonieuse ou antagonique. Selon Nicole Claude Mathieu, les sciences sociales ont rendu compte de cette configuration dans le cadre de l'étude des « rôles de sexe », opposant « féminité » et « virilité » comme cultures de groupes. Dans cette configuration sexuée, le genre prime le sexe jusqu'au travestissement²⁹⁶. Il en résulte une bipartition entre groupes sexués avec suprématie du genre masculin, que l'on observe dans les sociétés traditionnelles paysannes (*Ibid* : 241) mais également artisanales.

Dans cette configuration, les luttes pour l'égalité sont inenvisageables. Hommes et femmes appartiennent à des conditions sexuées séparées et étanches. Si des conflits éclatent, si les femmes se mobilisent et protestent, c'est une lutte pour la reconnaissance, l'enjeu est le respect de leur condition sexuée, et non pas l'égalité. Les femmes luttent en l'occurrence pour la préservation de leur statut de reproductrices, inférieur mais source de dignité. C'est également ce que montre l'entrée des femmes à l'usine évoquée plus haut : le genre symbolise le sexe et relève de modes de vies distincts. La présence des femmes parmi les producteurs ne se conçoit que sur un mode provisoire et limité car leur place est ailleurs que dans l'atelier. Dans ces deux premières configurations, les conditions sont réunies par assurer une relative convergence entre sexe et genre.

La troisième configuration de relation entre sexe et genre analysée par Nicole-Claude Mathieu (1991 : 255-266) conduit au contraire à une revendication d'égalité en même temps qu'à une dénonciation du destin social imposé au sexe. Dans ce troisième cas de figure, le sexe et le genre sont appréhendés comme étant hétérogènes et de nature différente. Le recouvrement de

²⁹⁵ Chez les Inuit, la définition de la personne sociale est particulière : « en tout individu en effet revivent une ou des personnes dont il/elle reçoit le nom (éponymie) et la place en termes de parenté » (Mathieu, 1991 : 238). Or, il est fréquent qu'il y ait contradiction entre le sexe de l'éponyme et le sexe de l'enfant. Les solutions apportées à cette distorsion mobilisent le transsexualisme (l'enfant est considéré comme ayant changé de sexe à la naissance, ce qui fonctionne pour le garçon changé en fille mais non l'inverse) ou le transvestisme (l'enfant est élevé et habillé dans le genre de son éponyme mais il apprend les activités de son sexe biologique à l'âge de la puberté, en vue du mariage et de la procréation). Ce phénomène de « troisième sexe » des Inuit doit donc, selon Nicole-Claude Mathieu, être catégorisé dans cette optique naturaliste, puisqu'en dernière instance, la logique hétéro-sexualiste sur une base naturaliste l'emporte.

²⁹⁶ Les vierges jurées d'Albanie constituent sans doute, sur le continent européen, un des exemples les plus emblématiques de cette configuration : les femmes dont les frères ont émigré ou sont disparus pouvaient être appelées à se transformer en pourvoyeurs de ressources en endossant tous les attributs des hommes (vêtements, consommations, qualification) et en faisant vœu de chasteté pour se voir interdire toute possibilité de procréer et, partant, ne pas mettre en péril la bi-partition masculin-féminin. Voir sur ce point Hérault (2009, 2013).

l'un par l'autre est considéré comme le fruit d'un processus d'imposition sociale, passant par « la domination, l'oppression ou l'exploitation ». Autrement dit, le genre construit le sexe dans le cadre d'une « correspondance socio-logique » qui fait tomber l'évidence de la catégorie femme ou homme. La naturalité même du sexe est mise en cause. La fécondité des femmes est analysée comme le fruit d'une domestication de la sexualité des femmes et d'un processus social de maximisation des possibilités biologiques offertes par leur corps, à l'image de ce qu'ont mis en évidence les travaux de Paola Tabet (1985). Le genre est vu ici comme imposé dans le cadre d'un « hétéromorphisme des comportements sociaux » qui, loin de résulter d'une différence naturelle évidente comme dans les cas précédents, agit comme un opérateur de pouvoir d'un sexe sur l'autre (Mathieu : 258-259). La catégorie « femme » est considérée comme socialement construite, assignée à une sexualité hétérosexuelle et un destin maternel, ce qui contribue au développement chez les femmes d'une « conscience de classe de sexe ».

Pour Nicole-Claude Mathieu, ce troisième mode de relation entre sexe et genre est caractéristique des mouvements féministes lesbiens observables dans les pays occidentaux mais ne s'y limite pas. L'auteure observe cette « conscience de classe de sexe » dans des sociétés où les femmes sont des productrices à part entière et refusent leur destin de reproductrice – refus du mariage²⁹⁷ – ou encore les inégalités de statut entre producteurs masculins et féminins. Dans cette configuration, l'ordre de la production est censé présider à l'ordre social sans distinction entre les sexes qui y participent et l'ordre sexué arbitrairement asymétrique perd sa légitimité. Ces trois modes de relation sexe-genre gagnent à être resitués dans des modes d'organisation de la production qui ordonnent simultanément les relations entre les sexes. C'est ce que nous proposons d'examiner maintenant.

Jeu dans le genre et maintien de l'ordre sexué

Cette analyse de Nicole-Claude Mathieu est tout à fait précieuse pour la sociologie du travail en ce qu'elle fournit les clés d'une analyse de l'articulation entre production et reproduction qui fait écho au projet de déconstruction du « système sexe/genre » proposé par Gayle Rubin. Parce qu'elle identifie les attentes implicitement adressées au sexe des travailleurs, elle aide à mettre à jour la pluralité des formes que prennent les prescriptions venues du genre. Les deux premiers modes d'articulation entre sexe et genre qu'elle dégage, l'homologie et l'analogie, contribuent au maintien d'un ordre sexué androcentrique de deux manières différentes. L'homologie fonctionne pour des individus « cisgenres », c'est-à-dire dont le genre revendiqué s'avère en adéquation avec le sexe biologique²⁹⁸ (femme-femelle/ homme-mâle), et à qui est prescrite une sexualité hétéronormée. Ce n'est pas le cas avec l'analogie qui, pour sa part, requiert des groupes sexués voués à des fonctions productives et reproductives séparées et complémentaires. Ici, la fonction ou la culture du groupe l'emporte sur le sexe des individus au point d'autoriser

²⁹⁷ Nicole-Claude Mathieu (1991 : 261-262) évoque ainsi le mouvement de résistance au mariage qui eut lieu en Chine au début du XX^e siècle à l'initiative de femmes illettrées travaillant dans la production de la soie autour de Canton ; ou encore la révolte des paysannes kono de l'Est de la Sierra Leone en 1971 qui se revendiquaient comme des productrices à part entière dénonçant une compétition économique entre les sexes se faisant à leur détriment.

²⁹⁸ Cis s'oppose ici à Trans-genre. Pour une présentation de cette notion, voir Arnaud (2012).

le travestissement. Dans les deux cas, le rapport entre sexe et genre s'inscrit dans un ordre sexué caractérisé par son asymétrie.

Dans les bars, le principe d'homologie qui est à l'œuvre garantit la convergence entre sexe et genre. La répartition sexuellement exclusive des tâches empêche et rend illégitime toute mobilité vers les tâches réalisées par l'autre sexe. Comme on l'a vu, la comparaison entre les tâches est neutralisée par la règle du handicap qui rend asymétriques les expériences de « croisement » ou de « mobilité entre catégories de sexe²⁹⁹ ». De fait, au-delà de sa fonction marchande, l'endroit remplit une fonction de « centre de cérémonie masculin », dans lequel la masculinité est une « noblesse » (Bourdieu, 1998 : 82) et les relations entre les sexes asymétriques. Loin d'atténuer l'emprise de cet ordre sexué, l'organisation du travail repose entièrement sur lui. Les serveuses sont ainsi placées au service de l'honneur masculin, dans une organisation qui les assigne à la gestion du capital symbolique des hommes fréquentant ce lieu où ils règnent en maîtres. Leur statut de salariées n'est ici d'aucun secours : il n'ouvre aucune brèche dans la « dissymétrie radicale » (Bourdieu, 1998 : 68) de l'ordre professionnel et sexué qui prévaut, et au sein duquel les tâches doivent demeurer incomparables.

Ces centres de cérémonie masculins n'ont pas disparu et se perpétuent notamment dans les structures appartenant au « monde de la nuit ». Dans ces lieux offrant des emplois d'appoint, les serveuses – parmi lesquelles de nombreuses étudiantes – généralement flattées de se découvrir objets de désir dans le regard de leur employeur, peinent à se déprendre de l'*illusio* dans laquelle les plonge cet univers. Leur emploi d'appoint ne leur apporte pas seulement un revenu, elles y trouvent également un espace de validation de leur capital sexuel, au point d'en oublier... de compter leurs heures de travail ou de renoncer à les réclamer pour ne pas perdre le bénéfice des liens forts noués sur leur lieu de travail³⁰⁰. La « double vérité du travail » telle que Bourdieu la définit joue pleinement son rôle dans ces lieux de travail dont on peut ici dire qu'ils fonctionnent comme un champ. L'adéquation entre des habitus sexués issus de la socialisation primaire et les normes sexuelles implicitement mobilisées dans l'activité de service peut procurer aux serveuses un enchantement tel que leur condition d'« être perçu » et de faire-valoir masculin devient désirable.

Le secteur de l'hôtellerie-restauration n'est toutefois pas uniquement le théâtre d'une telle sexualisation de l'activité marquée par l'homologie entre sexe et genre. Nous avons pu observer qu'on y rencontre également des relations entre sexe et genre marquées par l'analogie, en particulier dans la restauration traditionnelle (Monchatre, 2010). La restauration repose en effet sur des modes d'organisation domestique qui empruntent cette fois à une logique artisanale et familiale. L'analogie entre sexe et genre repose ici sur des groupes sexués, issus d'une division du travail fondée sur la séparation entre producteurs et reproducteurs. Les producteurs sont des gens de métier, revendiquant une qualification propre au groupe masculin qu'ils constituent. La division sexuelle du travail qui est à l'œuvre sépare et hiérarchise les travaux féminins et

²⁹⁹ Pour reprendre l'expression d'Anne-Marie Daune-Richard.

³⁰⁰ C'est ce que nous avons pu constater avec des étudiantes lors d'un TD intitulé « Validation de l'expérience professionnelle » en L2 : les liens forts qui surgissent dans l'activité de service en bar de nuit produisent de puissants effets d'aveuglement. L'analyse sociologique contribue opportunément à son désenchantement. Cependant, elle ne fournit des armes que lorsque l'illusion est tombée ou est sur le point de tomber...

masculins non pas au nom du sexe des travailleurs mais de leur qualification différenciée. D'une manière générale, les métiers de tradition artisanale dont l'apprentissage passe par une formation professionnelle précoce sont fortement placés sous cette emprise analogique du genre.

Gilles Moreau (1994 : 22) a bien souligné ce phénomène : les formations dispensées en lycée professionnel sont, selon lui, de véritables « caisses de résonance des définitions du masculin et du féminin dans les familles et les entreprises », ce qui a pour effet de former très inégalement les garçons et les filles, ces dernières n'étant pas habilitées comme leurs homologues masculins à devenir productrices à part entière. Les formations par apprentissage (Moreau, 2000) sont emblématiques des difficultés rencontrées par les filles pendant leur formation initiale : leur légitimité à apprendre un métier n'est pas acquise, même dans les métiers féminins où elles parviennent à trouver un maître de stage. Il leur faut, bien plus encore que leurs homologues masculins, « voler leur métier », le plus souvent en se débrouillant seules ou grâce à l'appui de collègues bienveillants (Moreau, 2000 : 79). Cette sexuaton des métiers commence ainsi dès la formation. Elle se traduit par l'inégale légitimité des deux sexes à investir la sphère productive et, partant, à acquérir et mobiliser le savoir-faire professionnel correspondant.

Dans l'hôtellerie-restauration traditionnelle de gamme économique, le savoir-faire de métier des serveuses est menacé de dilution dans l'activité de travail elle-même. Bien que le diplôme professionnel les rende légitimes sur le marché du travail, l'activité peut s'avérer, pour elles, semée d'embûches. Nous avons ainsi pu observer que dans les structures artisanales, caractérisées par des modes d'organisation domestique, la division sexuelle du travail repose sur des qualifications sexuées et asymétriques. La structure traditionnelle du restaurant se prête à cette opposition : il se distingue des autres espaces productifs en ce qu'il constitue à la fois un lieu de production et de distribution (Whyte, 1949). La cuisine occupe une fonction stratégique dans la mesure où la renommée et la fiabilité d'un restaurant dépendent du savoir-faire qui s'y déploie. Mais cette incertitude est contrôlée par un collectif essentiellement masculin – en France, les deux-tiers des cuisiniers sont des hommes - ce qui lui confère une source de pouvoir et de légitimité contribuant à transformer le service en activité subalterne.

Le service est, en effet, assuré par un groupe sexué formellement subordonné. Il a en charge les dimensions « contractuelles » et de « civilité » (Goffman, 1968) d'une prestation dont la dimension technique (la fabrication culinaire) lui échappe puisqu'elle est aux mains du segment qualifié des cuisines. De plus, servir consiste à synchroniser des flux, flux-produits et flux-clients, sans en avoir de prise sur eux. Il en résulte pour les serveurs un double effacement, tant devant le produit, fabriqué par les gens de métier, que devant le client³⁰¹, ce qui contribue à ce que leur activité soit largement déconsidérée, y compris sous la plume de Georges Orwell³⁰². La composition sociologique des emplois de service ne fait que renforcer sa dimension structurellement subalterne. Le service fonctionne comme un segment ouvert du marché du travail, confié à des femmes et à des jeunes en transition, notamment dans les restaurants de

³⁰¹ Lorsque celui-ci est catégorisé comme membre d'une classe sociale supérieure.

³⁰² Dans son ouvrage *Dans la dèche à Londres et à Paris*, Orwell (1982) relate sa propre expérience du service et brosse un portrait sans concession des serveurs en êtres factices, tout juste bons à prendre la pose et fascinés par les grands de ce monde, loin de tout idéal socialiste.

gamme économique, ce qui contribue à rendre les qualifications fragiles. Les serveuses issues de formations professionnelles se retrouvent en charge de la formation sur le tas d'une main-d'œuvre d'appoint dont la volatilité n'a d'égal que l'absence d'expérience. Leur qualification est alors menacée de dissolution par les tâches d'éducation et de réparation qui leur sont dévolues.

Des groupes sexués peuvent également se donner à voir au sein du collectif même de serveurs, dans le cadre d'une véritable mise en abîme. C'est notamment ce que l'on observe au niveau des stratégies de synchronisation des flux, qui s'avèrent polarisées entre l'enjeu du contrôle des événements ou de leur évitement. Les « stratégies offensives » de prise de contrôle visent à permettre aux serveurs de s'imposer face au client, aux cuisines, voire à l'employeur. L'enjeu est ici de conjurer la dissymétrie structurelle de la relation de service pour instaurer un rapport d'égal à égal avec l'ensemble des partenaires du service : s'imposer pour intervenir sur l'ordre des priorités en cuisine, « prendre en main » la situation - face à un client installé à une table qu'une serveuse n'a pas terminé de dresser (Whyte, 1946) ; ou encore en mettre en ordre les situations (Cartier, Lechien, 2012) et réparer les incidents relationnels en faisant autorité sur le client – notamment les semeurs de trouble ou les mauvais payeurs.

Les stratégies défensives, à l'inverse, attestent de la fragilité des serveurs dans le complexe organisationnel du restaurant. Servir se traduit par une subordination aux « flux produits » qui vise à prévenir les incidents relationnels susceptibles de survenir tant avec la cuisine qu'avec la salle. Il s'agit ici de faire profil bas pour préserver la cuisine en cas de pression trop forte et de prévenir les risques d'incidents - comme le mécontentement des clients en cas d'attente. Il peut également s'agir de se protéger des clients. L'interaction avec ces derniers est une source d'incertitude, notamment pour les serveuses, implicitement encouragées à tolérer des formes de harcèlement sexuel. A ce titre, les interactions avec les clients font l'objet d'un contrôle implicite de la part du collectif (Suarez, 2000). Les formes d'évitement à l'œuvre visent alors à limiter les contacts afin d'éviter les incidents susceptibles de survenir. Les stratégies préventives se mettent enfin en œuvre face aux employeurs, dont il s'agit d'obtenir la confiance en vue d'arrangements sur les horaires et plages de service, ce qui conduit à leur donner, à chaque occasion, des gages de loyauté.

Ces stratégies offensives et défensives sont genrées en ce qu'elles reflètent des normes emblématiques d'un genre masculin ou féminin, à la mesure de la division sexuée du travail qui prévaut. Pour autant, elles ne sont pas l'apanage d'un sexe : elles reflètent moins des identités sexuées qu'une grammaire d'activité dont le genre est sexué. Loin de départager les salariés entre les débutants et les expérimentés, ces stratégies défensives se donnent également à voir parmi les serveuses expérimentées, à qui l'ancienneté dans l'emploi ne procure pas de plus grande légitimité ou liberté de mouvement. Les femmes sont particulièrement guettées par ces formes d'impuissance, qui se traduisent par leur difficulté à se « faire respecter³⁰³ » des clients ou des cuisines. Elles sont alors appelées à s'enfermer dans une posture de servitude les conduisant à encaisser pour éviter les incidents³⁰⁴, tout en guettant les opportunités de quitter

³⁰³ Nous nous référons ici au chapitre 3 de notre ouvrage (Monchatre, 2010), plus particulièrement, p. 73-93.

³⁰⁴ Voir l'exemple d'Amalia (Monchatre, 2010 : 88).

leur emploi pour mettre fin aux humiliations. Mais en l'absence de perspective, elles peuvent être amenées à servir jusqu'à la « muliérité » (Dejours, 2001 ; Molinier, 2002, 2005) et entretenir un rapport aliéné aux normes du genre féminin³⁰⁵.

On rencontre cette posture chez les serveuses qui se transforment jusqu'à l'ascèse en « gardiennes du foyer ». Dévouées à leur métier, au point parfois de renoncer à toute vie personnelle, elles voient leur qualification professionnelle se transformer en condition sexuée et sont amenées à vivre leur condition féminine comme une fatalité. Leur discours est essentiellement celui de la gratitude envers les employeurs ou collègues qui se montrent compréhensifs et reconnaissants envers leur engagement au travail. Mais il peut prendre la forme de la plainte, au récit du malheur voire du ressentiment. Dans ce dernier cas, les serveuses sont en proie à des passions tristes, qui les rendent comptables des griefs qu'elles ont eu à subir et qu'elles égrènent avec application, tout en se montrant soucieuses de les oublier avec magnanimité. Elles peuvent également se lancer dans de violentes diatribes contre les salariés qui revendiquent d'échapper aux sujétions du métier. La véhémence des discours antisyndicaux et anti-jeunes dont elles se montrent capables est emblématique d'une impuissance d'agir transformée en rhétorique professionnelle. La condition féminine de ces serveuses désabusées se prête essentiellement à une lutte pour la reconnaissance et pour la dignité, davantage qu'à une lutte pour l'égalité.

Mais ce secteur réserve des surprises. L'analogie entre sexe et genre peut amener à des transgressions inattendues³⁰⁶. Précisément pour ne pas se laisser dévorer par la condition infligée à leur sexe, les serveuses peuvent être amenées à endosser les pratiques du groupe sexué dominant : elles adoptent les stratégies offensives de leurs homologues masculins. Ces formes de transgression de genre sont généralement à sens unique, c'est-à-dire dans le sens féminin-masculin. Elles se traduisent notamment, pour les serveuses, par la masculinisation de leur apparence, de leurs postures et de leur vocabulaire, en vue de faire autorité, autrement dit par des formes de travestissement. Ces transgressions du féminin vers le masculin attestent non seulement de l'emprise du genre dans le travail mais également de la suprématie du genre masculin : faire autorité requiert une posture virile.

Les manifestations viriles d'autorité qui s'observent chez les serveuses ne sauraient uniquement être imputées à un « style de féminité » hérité de la socialisation en milieu populaire³⁰⁷. Au-delà d'un effet de trajectoire conduisant à la mise en œuvre de dispositions acquises, le complexe organisationnel du restaurant crée les conditions de transgressions qui font partie des réponses apportées aux situations critiques. L'alignement des salariées sur les normes de la

³⁰⁵ Ce terme a été proposé par Christophe Dejours, qui parle également de « muliébrité » (Dejours, 2001). Pascale Molinier (2002) en donne très exactement la définition suivante : « l'ensemble des conduites par lesquelles une femme s'efforce d'éviter les représailles dont elle a peur d'être victime si elle ne se conforme pas au statut de soumission des femmes ».

³⁰⁶ Sur lesquelles nous n'avons pas assez insisté dans notre ouvrage (Monchatre, 2010).

³⁰⁷ Nous faisons ici allusion à l'analyse extrêmement riche de Christelle Avril sur les aides à domicile (2014) mais qui gagnerait, selon nous, à davantage questionner l'organisation du travail pour saisir les engagements pratiques des salariés. La lecture qui est proposée met l'accent sur l'actualisation des habitudes sans questionner le cadre salarial susceptible de les affecter. De fait, bien qu'elle soit remarquablement observée et documentée, et à l'instar de nombreux travaux qui s'inscrivent dans une sociologie des cultures populaires, l'analyse des expériences de travail tend à jouer un rôle de faire valoir – ce qui est toujours un peu frustrant pour les sociologues du travail...

virilité est vécu comme le fruit d'un apprentissage³⁰⁸ de la transgression, que rend possible la grammaire sexuée de l'activité. La distance entre le sexe et le genre qui se donne à voir ne saurait donc être réduite à l'expression d'un enfermement dans des dispositions héritées des milieux populaires. Elle gagne au contraire à être analysée comme l'expérience d'un affranchissement envers les normes d'un genre féminin considéré comme subalterne. En d'autres termes, cette affiliation *pratique* au groupe sexué dominant traduit également ce qu'Anne-Marie Daune-Richard appelle une « mobilité de sexe », rendue possible dans le cadre de l'expérience du travail.

Disjonction entre sexe et genre et mise en cause de l'ordre sexué

Dans les exemples qui précèdent, l'ordre sexué est préservé. Les transgressions qui sont possibles lorsque le genre symbolise le sexe ne malmènent pas la hiérarchie entre les collectifs sexués : l'égalité n'est pas à l'ordre du jour. Or, c'est au contraire une revendication d'égalité qui se manifeste dans la troisième configuration de relation entre sexe et genre analysée par Nicole-Claude Mathieu (1991 : 255-266). Le destin social imposé au sexe féminin est précisément contesté au nom de l'asymétrie qu'il suscite. L'évidence de l'ordre sexué et hiérarchisé disparaît, le genre apparaît comme le fruit d'une imposition sociale arbitraire et comme un instrument de pouvoir. C'est précisément la dénonciation de cet arbitraire que le salariat rend possible dans des configurations organisationnelles basées sur une division anti-naturaliste du travail. Nous avons pu l'observer dans le segment des chaînes de l'hôtellerie-restauration (Monchatre, 2010 : chap. 4 ; 2011 ; 2016). Ici, contrairement à l'univers artisanal reposant sur des conventions domestiques, l'emprise du genre au travail fait place à l'emprise de la norme. La défense de la marque s'impose à tous les salariés et agit comme une norme universelle à laquelle les deux sexes doivent se soumettre. Nul groupe sexué, en l'occurrence masculin, ne saurait ici imposer sa loi asymétrique : la « marque » doit faire l'objet de toutes les attentions et requiert des stratégies défensives de la part de tous les employés.

Rappelons que dans l'univers rationalisé des chaînes, l'organisation du travail se fonde sur une normalisation de la relation de service et de la relation d'emploi. Les normes sexuées qui prévalent dans l'organisation artisanale sont ici tenues en respect par des normes d'entreprise. Celles-ci visent à affranchir l'organisation de toute dépendance envers la compétence des professionnels. Les chaînes neutralisent l'incertitude que contrôlent les cuisiniers par une offre de repas standardisée et la fabrication des plats est réalisée en amont des restaurants, qui se transforment en lieux d'écoulement de préparations fabriquées en amont. L'activité culinaire étant réduite à des opérations simplifiées³⁰⁹, une polyvalence peut être instaurée entre cuisine (« office ») et salle. Elle n'est donc plus aux mains de collectifs sexués différenciés mais d'un ensemble d'« employés de service » tous placés au service des flux produit et flux client. Dans ces conditions, les postes de travail ont une double composante : service en salle et préparation

³⁰⁸ Apprendre à « gueuler » dans l'enceinte du restaurant pour passer les commandes n'est rien d'autre qu'une forme d'alignement sur les pratiques en vigueur lors du coup de feu. Ne pas s'y convertir conduit à ne pas se faire entendre et à faire attendre les clients. On notera que les appareils de prise de commande numérisés, qui transmettent instantanément les commandes en cuisine font disparaître cet usage sonore de la parole...

³⁰⁹ Dans les restaurants de plus de 50 couverts, la cuisine d'assemblage s'appuie sur des produits semi-élaborés (portions de produits frais ou surgelés) et dans ceux de moins de 50 couverts, ce sont essentiellement les produits de 5^e gamme (préparations sous vide) qui sont privilégiés.

à l'office, y compris tâches d'entretien³¹⁰. Cette rationalisation de l'activité va de pair avec la diversification des recrutements : les chaînes de gamme économique n'attirent pas les « gens de métier »³¹¹. Les standards de ces établissements, dont la taille est plus grande que dans les structures artisanales³¹² permettent le recrutement de profils « atypiques », le niveau d'éducation ou ce que les employeurs appellent la « motivation » comptant autant que la spécialité de formation. Le collectif hétéroclite qui en résulte fonctionne par conséquent grâce à une organisation du travail entièrement normalisée.

La normalisation du service s'effectue « au nom du client » et entraîne un véritable quadrillage de l'activité. Une figure de client fictif surgit et s'incarne dans un système d'évaluations externes portant sur la qualité des produits et des prestations. Aux contrôles de qualité et d'hygiène des fournitures et des équipements s'ajoute la venue imprévisible d'un « client mystère », environ quatre fois par an. Le client réel est, quant à lui, équipé pour donner de la voix, à l'aide des formulaires d'évaluation mis à sa disposition mais également à l'aide de dispositifs l'intéressant à exprimer son insatisfaction³¹³. Le verdict de ces multiples évaluations ayant une incidence directe sur la prime collective des employés, la vigilance s'impose à chaque instant. Pour entretenir l'intense mobilisation requise, un important système de supervision³¹⁴ est mis en place. La hiérarchie supervise le contenu technique et relationnel des tâches et procède à des évaluations périodiques individualisées - l'enjeu étant d'entretenir chez les employés la « culture de la marque ». Mais elle tient également un rôle opérationnel et constitue une variable d'ajustement pour pallier les défaillances de l'organisation.

L'ensemble des salariés se trouve ainsi mobilisé au service de la norme. « Tenir la marque » (Ughetto, 2006) demande à chacun de jouer le jeu de la polyvalence, de se détacher de sa tâche afin de garantir la fluidité du service. Dans ces conditions, la crainte d'« être coulé » par les flux, produit et client, est une préoccupation largement partagée qui suscite un sentiment aigu d'interdépendance. Le collectif de travail se trouve uni, au-delà du « métier » ou de l'« emploi » de chacun, dans une « solidarité technique » qui devient la condition pour faire face et prévenir les incidents. Les clients – réels – disposent du moyen de faire entendre leur voix par le biais d'évaluations redoutées de tous. La crainte des incidents est d'autant plus forte que les chaînes intègrent les réclamations des clients dans l'évaluation des établissements, la sanction se répercutant sur la prime collective de salariés tous payés au smic. Le client devient ainsi une créature non seulement imprévisible mais potentiellement nuisible, il s'agit donc de l'appivoiser. Mais tenir la marque demande également de passer à l'offensive. Les employés

³¹⁰ Ainsi, chez Grill, le seul poste fixe est celui de l'employé toutes mains (plongeur). Le poste de « grillardin », chargé de la cuisson des viandes, est tenu en salle par un serveur expérimenté.

³¹¹ Pour les professionnels issus de formations hôtelières, les chaînes ne sont attractives que dans leurs segments haut de gamme, qui conservent une restauration gastronomique.

³¹² Ainsi, les restaurants de type traditionnel servent en moyenne 50 couverts par jour, contre 200 pour un restaurant de chaîne à service complet. Et parmi les chaînes de restauration à service complet, la restauration du type grill représente de l'ordre de 40% de l'offre de repas

³¹³ Ainsi, la chaîne Autel a mis au point un système particulièrement redouté des employés, le « contrat 15 » qui permet au client de se faire rembourser sa chambre si le problème qu'il a rencontré n'a pas été résolu dans les 15 minutes qui suivent la remise des clés.

³¹⁴ Le taux d'encadrement chez Grill est de trois fois supérieur à celui de l'ensemble du secteur de l'hôtellerie-restauration.

sont appelés à se transformer en vendeurs des produits de la marque, chaque contact avec le client devant se transformer en opportunité commerciale³¹⁵.

Les stratégies pour maîtriser les flux empruntent donc au double registre des stratégies offensives et défensives. Dans la mesure où celles-ci étaient genrées dans l'univers artisanal, on peut considérer que le service dans les chaînes prend une forme androgyne, combinant maîtrise virile de la relation au client et affairément muliériste pour prévenir toute forme d'incident. Pour autant, les pratiques professionnelles sont loin de s'uniformiser. Pour désamorcer les risques d'incidents, les employés sont amenés à composer avec le client réel qui leur fait face. Ils ne manquent pas de nouer avec lui des alliances tacites visant à l'enrôler à la cause d'un service hétérodoxe (Monchatre, 2011). La prouesse consiste notamment à braver la norme sans déclencher de réclamation. Ainsi, ils ne manquent pas, lorsqu'ils le peuvent, d'utiliser cet espace pour se recréer - à l'abri des « entrepreneurs de la norme » qui rôdent parmi la hiérarchie ou ses impétrants - « un client à soi ». Il leur arrive également de se désolidariser de la marque lorsque les produits ne tiennent pas leurs promesses. Les employés sont ainsi amenés à se désolidariser de la marque non seulement en ce qui concerne ses produits mais également sa politique managériale. Le « service enchaîné » est en effet recherché par les chaînes à coups de formations généreuses souvent perçues comme des formes d'endoctrinement.

Pour autant, les salariés peuvent se transformer en « entrepreneurs de la norme », en particulier lorsque leur sont faites de séduisantes promesses de carrière. C'est notamment le cas lorsque l'activité permet à des femmes, d'origine ouvrière et racisées, de réaliser des « mobilités de sexe » inespérées, comme se retrouver en situation de commander... des hommes³¹⁶. Le zèle dont elles se montrent capables n'est pas réductible à ce seul « économisme managérial » sollicité par les directions d'entreprises dans le cadre de démarches de gestion des compétences. Il relève également de l'aubaine que représente, pour les femmes, l'expérience du « croisement » qui leur permet de transgresser des assignations sexuées. Ce qui s'apparente chez elles à une adhésion aux normes de l'entreprise ne saurait être réduit à une disposition au consentement ou à la subordination héritée de leur socialisation antérieure. Au contraire, se joue ici pour elles une résistance active aux hiérarchies sexuées, leur expérience relevant ici davantage de la distance au rôle que de l'identification. Elles ne manquent pas d'observer les inégalités de traitement et le plafond de verre qui surgit au-dessus d'elle au fur et à mesure qu'elles s'en approchent. La dénonciation de l'univers « machiste » dans lequel elles se trouvent n'a alors d'égal que leur loyauté envers un mode d'organisation qui leur a permis de connaître une mobilité sociale et sexuée (Monchatre, 2010 : 126-127).

L'émergence de telles « subjectivités conflictuelles » se retrouve également parmi les employés de base. Ceux-ci se montrent particulièrement vigilants aux formes discriminatoires que prennent tant la délégation du « sale boulot³¹⁷ » que la « disponibilité temporelle » (Alaluf, 1986) demandée aux salariés. Les inégalités de traitement dans ce domaine sont

³¹⁵ Les serveurs ont ainsi des objectifs de vente d'apéritifs, les réceptionnistes ont des objectifs de vente de cartes de fidélités, etc.

³¹⁶ Voir sur ce point l'expérience de Samia, dans Monchatre (2010 : 125-127).

³¹⁷ Essentiellement les « corvées » (plonge, ménage, nettoyage des toilettes, etc.)

particulièrement mal tolérées. Dans ces organisations basées sur une polyvalence généralisée et une logique de substituabilité des salariés, les conflits de normes surgissent, notamment entre les plus anciens et les plus jeunes, ces derniers refusant d'être exposés à des formes de corvéabilité induite. Au-delà de l'âge, une sensibilité extrême aux formes de discrimination sur une base sexiste ou raciste se manifeste ainsi dans les chaînes. Il en résulte une conflictualité latente ainsi que des revendications d'égalité de traitement, qui, sans passer par l'action collective, s'expriment notamment par la dénonciation de l'autoritarisme des anciens ou des « machos ».

Le salariat contribue ainsi à distendre la relation entre sexe et genre et permet l'expérimentation d'une désincorporation du travail du genre. Cette perspective d'analyse rejoint le questionnement sur les mobilités dans les catégories de sexe abordé par Anne-Marie Daune-Richard et Anne-Marie Devreux, sur la base d'un détournement bienvenu de l'usage de la notion de mobilité (Daune-Richard et Devreux, 1992). En effet, la mobilité désigne le plus souvent, en sociologie, les déplacements des individus sur l'échelle des catégories socioprofessionnelles. Celles-ci sont présumées avoir une certaine homogénéité sociale dans la mesure où elles sont construites à partir de critères de statuts et de professions. Dès lors, les mobilités sont généralement étudiées comme des « déplacements dans la structure de classe » (Bertaux, 1977). Or, la notion de mobilité gagne également à être utilisée pour cerner les déplacements à l'intérieur des domaines d'activité et d'emploi. Il est alors possible de mettre en évidence non seulement des mobilités verticales au sein d'une hiérarchie de postes, mais également des mobilités qui renvoient à des déplacements au sein des hiérarchies de sexe.

C'est ainsi qu'apparaissent « d'autres histoires de transfuges » (Daune-Richard et Marry, 1990). Ces mobilités entre les catégories de sexe, que l'on pourrait aussi qualifier de mobilités « transgenre », qui s'observent au niveau de l'inscription de jeunes filles dans des filières de techniciens supérieurs de l'industrie³¹⁸, se donnent également à voir dans les glissements de rôles qu'expérimentent les employé(e)s de service dans la restauration – par exemple lorsqu'elles sont appelées à « commander » au risque de défier les lois de la causalité du probable. Ne nous leurrions pas pour autant. Ces mobilités entre catégories de sexe sont ponctuelles, partielles, rarement durables. Elles se heurtent aux lois du plafond de verre dans les organisations, et à celles de la force de rappel du genre et de l'assignation au travail domestique. En témoigne l'exemple de Samia, une « beurette » devenue manager chez McDo, dénonçant le machisme de son entreprise qui ne tient pas ses promesses en ne lui proposant aucune promotion au poste de directrice. Après nous avoir longuement fait partager sa jubilation d'avoir expérimenté, et manifestement avec succès, un poste de commandement dans son emploi, Samia exprime des remords. Elle craint de ne pas avoir consacré suffisamment de temps à ses enfants, notamment à son premier, qu'elle a confié à son conjoint, intérimaire, pour ne pas avoir à prendre de congé parental après la naissance.

Reste que, contrairement à l'univers artisanal, où le genre opère comme prescripteur des manières d'agir tout en préservant la supériorité du genre masculin, l'univers des chaînes donne à voir un dispositif davantage égalitaire. La différenciation sexuée n'est pas un donné mais

³¹⁸ C'est ce qu'ont souligné Daune-Richard et Marry (1990).

devient un enjeu des relations de travail. La normalisation des tâches et la substituabilité des travailleurs inscrit l'organisation dans une logique anti-naturaliste de division du travail qui s'avère propice au développement d'une « conscience de sexe » (Mathieu, [1989] 1991) - mais également d'âge et de race. La dénonciation du « sexage » (Guillaumin, 1979) qui assigne les femmes à des travaux spécifiques se réalise à pas feutrés. Le genre n'est plus ici considéré comme le « marqueur symbolique d'une différence naturelle » mais comme « l'opérateur du pouvoir d'un sexe sur l'autre » (Mathieu, 1991 : 258). On ne s'étonnera donc pas de voir les chaînes hôtelières, au sein desquelles s'observent ces conflits de normes, devenir le théâtre de mobilisations³¹⁹, sans précédent dans ce secteur, pour l'égalisation des conditions d'emploi.

³¹⁹ Voir notamment sur ce point Puech (2004), Cartron (2005), Lada (2009), Perrin et Peroumal (2009).

Conclusion : Ce que le salariat fait à l'ordre social

Au terme de cette réflexion, commençons par rappeler les grandes lignes que nous avons suivies. Le salariat n'est pas réductible à sa dimension juridique ni même conventionnelle. Il ne se réduit pas non plus à un lieu de souffrances et de pathos, ni à cet âge d'or qu'aurait constitué le fordisme. La mise en perspective que nous avons proposée ici, pour incomplète qu'elle soit, vise à souligner l'intérêt qu'il y a à l'étudier au-delà des statuts d'emploi qu'il confère et de la contrainte qu'il exerce. Certes, la question sociale est incontournable à l'heure où le salariat typique fait l'objet de mesures qui contribuent à son effritement. Mais ce que défont les politiques à l'œuvre est moins le salariat que les termes des compromis politiques, économiques et juridiques sur lesquels il repose.

Il convient donc de changer le regard que l'on porte sur lui. Le définir comme la « régulation du rapport entre deux mouvements, l'ordre de la production et l'ordre social » (Rolle, 1996 : 63) permet d'élargir la perspective. Si la régulation en cours s'effectue en faveur d'un ordre de la production particulièrement destructeur pour l'ordre social, il n'en reste pas moins qu'elle opère des recompositions qu'il importe de souligner - ne serait-ce que pour ne pas désespérer. La question sociale ne doit donc pas masquer la question sociologique. Les « puissances du salariat », pour reprendre l'expression de Bernard Friot, tiennent également à ses vertus heuristiques pour une sociologie soucieuse d'interroger le fonctionnement social à la lumière du fait laborieux.

Le programme ouvert par ceux qui ont pris cette question à bras le corps - Pierre Naville, Pierre Rolle, Mateo Alaluf, Marcelle Stroobants, François Vatin, Sylvie Célérier pour ne citer qu'eux - invite à se saisir de ce questionnement. Le salariat est, en effet, traversé de contradictions, entre logique marchande et organisationnelle, liberté et sujétion³²⁰, stabilité et flexibilité des allocations dans l'emploi. La dualité du salaire s'avère décisive du mouvement qu'il impulse, puisqu'il représente la « forme objective d'un jugement social sur la valeur du travail », en même temps qu'il repose sur un contrat dont les termes ne se réduisent pas à l'opération de travail demandée (Naville, 1962a). Elle gagne donc à être analysée dans ce qu'elle produit comme dispositifs de mesure du travail mais également comme expériences de la mobilisation laborieuse et pas seulement collective.

Une telle approche nous a demandé de déplacer le regard sociologique lui-même, en l'occurrence à trois niveaux. Il importe, tout d'abord, de rompre avec une sociologie du travail centrée sur la figure de l'ouvrier de production et le « modèle » idéal de production artisanale pour rappeler l'héritage navillien. Analyser le travail salarié dans une économie capitaliste demande, en effet, de penser la séparation du travail - entendu ici comme procédure de production - et du travailleur, ce qui suppose de saisir l'activité humaine dans sa distance - et non sa proximité - avec l'organisation de la production. Il importe donc d'interroger - et non de postuler - le rapport entre les travailleurs et le travail. La relation salariale gagne ainsi à être

³²⁰ Cette tension entre liberté et sujétion conduit, selon Pillon et Vatin (2007) aux variations qui s'observent, au cours de l'histoire, dans l'importance accordée au marché ou aux formes de sujétion/protection selon l'état du marché du travail, l'ouvrier pouvant revendiquer d'être marchand de son travail et l'employeur chercher à le fixer quand le marché du travail est dynamique, et inversement - l'ouvrier demandant une plus grande protection quand l'employeur revendique l'appel au marché - quand le marché du travail est tendu.

analysée à la lumière de dynamiques productives et sociales dissociées, qu'il s'agit moins de raccommoder que d'observer dans leurs mouvements respectifs sans présager du devenir de collectifs de travail régulièrement terrassés et disloqués mais toujours vivants.

Il importe également de revisiter la sociologie bourdieusienne des dispositions qui ne rend pas toujours justice au rôle des contextes matériels dans les expériences du travail - en l'occurrence ceux du salariat et des modes d'organisation dans lesquels il repose. Le fétichisme de la différence culturelle réduit trop souvent l'analyse à l'inventaire des normes, valeurs et styles attestant de stratégies de distinction égrenées jusqu'à saturation. L'enjeu est pour nous de souligner non ce qui divise mais ce qui unit la condition laborieuse au sein du salariat - qui n'est pas un « champ » comme les autres. Loin de reposer sur l'ajustement des dispositions et des positions, le salariat est au contraire le théâtre de désajustements qui invitent à questionner les désordres et transgressions qu'il génère. Il s'agit donc de prendre au sérieux l'organisation du travail qui affecte voire percute les pratiques laborieuses tout en créant du jeu dans les grammaires incorporées.

Il importe enfin de questionner les sociologies du genre. Bien que placé au service d'un ordre social androcentré, le salariat n'en constitue pas moins un levier pour les revendications féministes et égalitaires. L'entrée des femmes dans le salariat et leur enrôlement durable - en dépit des formes de refoulement dont elles font l'objet - a contribué à l'émergence de mouvements sociaux mettant en cause la division sexuelle du travail productif et reproductif, précisément au nom de la commensurabilité des contributions productives. Ainsi, la salarisation des femmes leur procure plus qu'un statut d'emploi qui leur permet de gagner une indépendance – toujours fragile – voire de subvertir leur rapport au travail domestique. Notre hypothèse est qu'elle les expose à des univers professionnels et organisationnels qui contribuent à mettre du jeu dans le genre.

Salariat, ordre social et genre

C'est dans cette perspective que nous avons cherché à démêler les liens entre salariat et société. L'histoire montre que le salariat libère le travail des chaînes de la dépendance personnelle en même temps qu'il repose sur un dispositif marchand qui procure des statuts révisables car commensurables. Son déploiement, dans le sillage d'une économie capitaliste reposant sur des organisations productives rationalisées et instables ne cesse de menacer les travailleurs légitimes de destitution tout en élargissant les réserves de force de travail. C'est ainsi que le salariat fragilise les hiérarchies sociales : il crée de l'objectivité et de la comparaison mais également de la réversibilité. A ce titre, il place les travailleurs, réels et potentiels, sur un continuum au nom du marché des « forces de travail ». La circulation y est encadrée par ce que nous avons appelé une « police des qualités » placée aux mains d'acteurs toujours plus nombreux, toujours plus éloignés des lieux de production. A l'arrivée, le salariat aspire des porteurs de force de travail toujours plus diversifiés et percute directement l'ordre « reproductif » national et sexué. Les rapports entre les sexes s'en trouvent d'autant plus affectés que le salariat contribue à fragiliser l'assignation des femmes au travail domestique, tout en malmenant la division du travail productif et reproductif.

Nous avons, sur cette base, exploré deux – des multiples – perspectives d’analyse ouvertes par la sociologie navillienne : d’une part, les modalités de la mesure des activités de travail engendrée par le salariat et, d’autre part, le « trouble dans le genre » issu de l’expérience du travail salarié. Les formes de commensurabilité sur lesquelles se fonde le salariat produisent non seulement de la distinction et de la hiérarchie mais également de l’altérité. L’histoire montre qu’il a aspiré les femmes en même temps qu’il les refoulait dans la sphère domestique, en faisant d’elles des travailleuses non seulement infériorisées mais étrangères à la sphère productive. Ce processus d’altérisation des travailleurs assignés à des fonctions jugées non productives montre que le système salarial se fonde sur une pluralité d’échelles de mesure. Celles-ci ne se donnent pas seulement à voir sur le marché du travail, sous la forme d’une pluralité de « conventions de compétence » (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997) permettant de passer marché en différenciant les statuts d’emploi en fonction des statuts sociaux (Maruani, 1989). Elles s’observent également dans le recours à des « conventions d’usage » (Monchatre, 2014) marquées par l’emprise du genre.

L’histoire de l’arrivée des femmes dans les emplois ouvriers de l’industrie montre que les ouvrières tendent à être confinées dans des postes censés ressembler à des tâches domestiques (Lee Downs, 2002), l’idéologie adéquationniste permettant d’entretenir l’illusion qu’elles seront rendues intactes à leur foyer. Le même phénomène pourrait être souligné pour les emplois de bureau : la prolétarianisation des employées dans le sillage de la mécanisation du travail administratif ayant reposé sur le même déni de qualification – en vertu du principe selon lequel, en matière de dactylographie, c’est la machine qui travaille et non les femmes qui l’utilisent (Gardey, 2001 : 85). L’emprise du genre dans le travail se manifeste ainsi par la sexuation des techniques et des qualifications – ce qui justifie le principe du salaire d’appoint conceptualisé par l’économie politique. Mais elle se donne également à voir dans une division sexuelle du travail qui, dans les ateliers comme dans les bureaux, atteste d’un déni de « modelage » des ouvrières au sein l’organisation productive : leurs apprentissages tendent à être sinon empêchés, du moins ignorés.

Pour autant, notre analyse nous conduit à souligner que, loin de se limiter à renforcer les assignations genrées, le salariat donne également accès à des espaces d’action propices aux expériences transgressives. Il gagne, à ce titre, à ne pas être réduit à une caisse de résonance voire d’amplification des rapports sociaux de sexe car il est aussi le lieu d’engagements pratiques qui se prêtent à l’expérience d’une distance entre sexe et genre. Nos travaux dans le secteur des services nous ont ainsi amenée à souligner différentes modalités d’ enrôlement du genre au travail. Le genre peut être convoqué comme prescripteur dans l’organisation productive ou au contraire être tenu en respect par la normalisation de l’activité. A ce titre, il ne contribue pas seulement à renforcer l’adéquation entre sexe et genre par des exigences de conformation à des normes cisgenre. Il peut également contribuer à la structuration de groupes sexués et hiérarchisés selon des principes androcentriques propices à des formes de travestissement créant de la distance entre sexe et genre. La distance entre le sexe des travailleurs et le genre des tâches qui leur sont confiées est au cœur de l’organisation du travail dans les services industrialisés. Soumis à l’emprise de la norme d’entreprise, ils reposent également sur une substituabilité des salariés qui, au nom de la compétence, tient en respect les

prescriptions genrées et donne accès à « d'autres expériences de transfuges ». Dans tous les cas, l'expérience du service au sein du salariat expose à une grammaire genrée d'activité qui contribue à travailler, heurter, renforcer ou infléchir les dispositions.

L'analyse proposée nous a permis de souligner les dynamiques contradictoires du salariat. Quand les contributions productives sont appelées à être comparées les unes aux autres, la mise au travail de l'armée de réserve se traduit par l'hétérogénéité des systèmes de mesure et la production incessante de nouveaux « parias » au sens de Varikas. Mais simultanément, le salariat crée les conditions d'une lutte pour la comparaison, la normalisation et l'ajustement de la mesure. Cette analyse inscrite dans la filiation de Marx et de Naville gagnerait à être mise en dialogue avec la pensée wébérienne avec laquelle elle entre en résonance à différents endroits : effets du développement du salariat sur l'affaiblissement du système patriarcal, processus de rationalisation – non limité à la sphère des échanges - et extension de la mesure, bureaucratisation et normalisation des activités. Sans revenir sur l'ensemble des convergences et divergences existant entre Marx et Weber – ce dernier refusant de trancher entre matérialisme historique et évolution des idées au profit de l'analyse des « affinités électives » entre capitalisme et religion – il nous faut souligner le point de débat ouvert par notre analyse.

On se souvient que pour Weber, l'extension de la « cage de fer » du calcul rationnel dans toutes les sphères de la vie sociale est à l'origine d'une aliénation qui a nourri une critique romantique du capitalisme. On la retrouve dans les analyses de l'Ecole de Francfort et notamment dans celles de Jürgen Habermas, sous la forme d'une coupure entre « systèmes » et « mondes vécus ». Le développement technique issu du processus de rationalisation conduirait à l'hégémonie d'une raison instrumentale génératrice de clivages entre le subjectif et l'objectif que seul le développement d'un agir communicationnel pourrait réconcilier. Le postulat selon lequel la technique aliène, divise ou nuit, alimente ainsi une réflexion sur l'enjeu du rétablissement d'un lien social qui se serait perdu. On retrouve cette même préoccupation chez Nicolas Dodier (1995) lorsqu'il analyse les liens créés par les ensembles techniques. Il qualifie de « solidarité technique » le lien qui se noue entre les « êtres » par le biais des « systèmes techniques » - concept au demeurant très précieux dans une perspective de sociologie de l'activité mais qui n'interroge à aucun moment les conditions de la mise en rapport des hommes et des machines.

Notre analyse invite plutôt à une sociologie de cette « cage d'acier » qui, si elle enferme l'organisation productive dans les eaux glacées du calcul, n'en donne pas moins des ailes aux groupes de travailleurs qu'elle attire ou qu'elle capture mais qu'elle rassemble toujours. D'un côté la recherche d'efficience passe par une cage aux grilles resserrées et le recours à de nouvelles recrues ; de l'autre, l'objectivation des conditions de vie sur la base du salaire devient un enjeu de luttes – où se jouent les usages du temps et les usages de soi. La cage a aussi des portes³²¹. Bien que celles-ci soient blindées, on ne saurait isoler des « systèmes » des et « mondes vécus » qui se nourrissent l'un de l'autre et s'affrontent en même temps. Le mouvement dialectique qui est ainsi à l'œuvre ne se contente pas d'une saisie instantanée

³²¹ Le « stactivisme » fait notamment partie de la panoplie des combats qui se mènent et se livrent sur le front de la mesure. Voir sur ce point Bruno, Didier, Prévieux (2014)

(Célérier, 2013) mais demande des observations en mesure de reconstituer les durées dont « le présent est le produit ». L'analyse de ce que cette dynamique au long cours fait aux systèmes sociaux par le biais du salariat gagnerait, à ce titre, à être poursuivie dans plusieurs directions que nous proposons d'esquisser ici.

Salarisation et extension du domaine du travail

Loin d'être en déclin, le salariat s'inscrit dans un mouvement de marchandisation du travail qui ne cesse de s'étendre, comme en atteste le développement du domaine de l'activité mesurable. Les travaux réalisés dans le monde du volontariat et du bénévolat soulignent l'irrésistible extension d'un processus de salarisation d'activités pourtant placées sous le sceau du désintérêt. Qu'il s'agisse de l'engagement associatif (Hély, 2009), des activités bénévoles (Simonet, 2010) ou placées sous le signe du volontariat comme celle des pompiers (Pudal, 2016), la salarisation est en marche. Loin de s'apparenter à une quelconque montée de l'individualisme, le recours à la notion de travail pour désigner des activités censées ne pas en être atteste de l'influence croissante du salaire comme mesure de l'activité humaine. Il importe toutefois d'interroger les conditions dans lesquelles une activité se transforme en travail.

C'est en situation de chômage massif que ces activités au service du bien commun sont vécues comme du « travail gratuit » (Simonet, 2010). Elles résultent de politiques d'emploi placées sous le sceau de l'activation (Divay et Perez, 2010) et plus généralement de dispositifs de *workfare* qui représentent une mise au travail qui ne dit pas son nom (Krinski et Simonet, 2012). Un double mouvement est en réalité à l'œuvre : d'une part, la réduction des dépenses publiques qui assèche le financement du service du même nom et le soumet à des réformes fondées sur la comparaison des coûts de production des services – le « benchmarking³²² » ; d'autre part, le développement d'un secteur associatif appelé à s'y substituer. Loin d'être confié à l'initiative privée, ce secteur est structuré par les pouvoirs publics qui en sont les principaux bailleurs de fonds. De fait, les incitations au travail bénévole ou à l'engagement citoyen viennent plus que jamais de l'Etat (Simonet, 2010). La désignation en termes de « travail » d'activités bénévoles ou volontaires atteste de la marchandisation de tâches non - ou sous - rémunérées³²³.

Le processus de salarisation à l'œuvre dans les secteurs soumis aux lois du désintéressement (secteur associatif et secteur public) ou exclus de l'échange marchand³²⁴ gagnerait à être exploré plus avant. La logique salariale progresse dans les bastions où elle n'était pas de mise, au point que le « modèle de l'emploi » de la fonction publique tend à être réformé selon le « modèle du

³²² Voir sur ce point Bruno et Didier (2013).

³²³ L'exemple des pompiers étudiés par Romain Pudal est particulièrement parlant. D'une part, les vacances – rétribution de l'engagement volontaire, de niveau très faible mais non imposable - font office de revenu régulier pour les pompiers n'ayant pas d'emploi stable ; d'autre part, outre qu'elles sont parfois indispensables à l'économie familiale, leur principe de substitut salarial est intégré par les banques, qui les prennent en compte dans le calcul de l'endettement pour l'octroi d'un prêt. La salarisation du volontariat se manifeste également dans les atteintes au statut des pompiers professionnels. La législation permet, depuis 2009, le recrutement de pompiers volontaires sur des contrats de professionnels non titulaires du concours et pour des durées déterminées (Pudal, 2016 : 104-17)

³²⁴ Nous pensons ici au travail salarié en milieu familial tel qu'il s'est développé dans l'agriculture. Voir sur ce point les travaux d'Alice Barthez. L'émergence de revendications de la part de celles qui se nomment les travailleuses du sexe devrait également être analysée sous cet angle. Voir sur ce point les travaux de Lilian Mathieu (2015).

travail ». L'extension de la logique salariale n'entraîne pas seulement la privatisation de services délégués au secteur associatif et appelés à entrer dans le droit commun du travail (Hély, 2009). Elle conduit plus généralement à l'ouverture de « marchés fermés du travail » (Paradeise, 1988) qui ne se contentent plus d'externaliser leurs emplois dits « périphériques ». Elle prend également la voie d'une rationalisation industrielle et professionnelle (Gadrey, 1994) qui, au nom du client, contribue à massifier les prestations et à transformer les qualifications requises. Le salariat s'invite ainsi dans le pré carré des professions instituées tout comme il peut avancer masqué. La mise en marché du travail peut s'effectuer en substituant aux contrats de travail des contrats commerciaux, ces derniers étant³²⁵ moins synonymes de prospérité que de paupérisation - comme le montre le cas de l'auto-entrepreneuriat et du sous-emploi qui le caractérise (Abdelnour, 2014). La prolétarianisation qui en résulte ne doit pas faire oublier combien le travail indépendant se trouve toujours plus encadré par les institutions du salariat (Célérier, Riesco et Rolle, 2016).

Salariat et relations sociales dans la sphère domestique

Nous avons essentiellement dans ce travail exploré ce que le salariat produit comme transformations au sein de la sphère productive. Il conviendrait de poursuivre cette réflexion sur ses incidences dans la sphère domestique, en s'inspirant notamment de l'analyse de Bourdieu³²⁶ d'*Algérie 60* (1977). Dans cet ouvrage, Bourdieu s'interroge sur l'influence des transformations économiques « sur le système des relations sociales et des dispositions » (p. 45). Il souligne, dans le chapitre 2, le biais ethnologique qui conduit, dans l'étude des processus d'acculturation, à surtout s'intéresser aux transactions culturelles en faisant peu de place aux transformations économiques – biais qui lui paraît lié aux caractéristiques économiques des sociétés étudiées. En sociologie, domine selon lui un autre biais qui consiste à réduire le processus d'adaptation à l'économie moderne à sa dimension psychologique³²⁷. Il critique notamment l'idée selon laquelle l'adoption d'un nouveau style de vie serait le fruit d'un « libre-choix », plus ou moins consenti sous l'effet de « l'exposition aux mass-media », analyse qui laisserait percer, de la part du sociologue, une « philosophie de l'histoire qui fait de la société moderne, c'est-à-dire la société capitaliste en sa forme américaine, le centre d'une universelle attraction » (p. 46).

Les termes dans lesquels Bourdieu pose cette question nous semblent toujours d'actualité pour comprendre la transformation des « styles de vie » à l'œuvre au sein des sociétés modernes autrement qu'en termes d'« adaptation » ou de « libre-choix ». Il convient de prendre ce programme au pied de la lettre et de l'investir dans une perspective navillienne qui remplace le

³²⁵ Le phénomène Uber en est une bonne illustration, qui met en relation « clients » et « prestataires » auto-entrepreneurs via une application qui dépersonnalise la subordination à l'employeur – mais fixe les tarifs, les règles de travail et d'emploi sans prendre en charge les risques associés à l'activité (accidents, maladie). La situation de dépendance économique dans laquelle se trouvent placés les travailleurs ne donne matière à aucune compensation en cas de rupture de l'activité – comme ce fût le cas en juillet 2016 du livreur de repas à domicile Take Eat Easy. Pour l'analyse du travail chez Uber, voir notamment (Rosenblat and Stark, 2015)

³²⁶ Pour parler comme Proust cité par Bourdieu (1986).

³²⁷ « S'il ne fait pas de doute que l'arrachement à l'ordre traditionnel et l'entrée, souvent brutale, dans le monde de l'économie moderne entraînent et supposent des transformations systématiques de l'habitus, c'est prendre l'effet pour la cause que de réduire à sa dimension psychologique le processus d'adaptation à l'économie moderne » (Bourdieu, 1977 : p. 46).

travail au centre de l'analyse, en interrogeant les transformations économiques pour mieux saisir les contextes matériels qu'elles engendrent. Il est alors fécond de postuler, comme nous y invite Pierre Rolle, que l'extension du domaine du travail manifeste « la diffusion du modèle d'organisation industriel à l'ensemble de la société [et] la centralité réelle du travail » (Rolle, 1997 : 54). La sociologie du travail ne doit donc pas s'interdire d'explorer ce que la salarisation produit jusque dans la famille, dans le travail domestique ou parental. Si, comme le suggèrent Gayle Rubin ou Christine Delphy, la famille gagne à être analysée comme un « mode de production³²⁸ », comment faut-il le décrire ? Il serait là aussi judicieux de rompre avec le modèle artisanal qui sous-tend l'analyse du travail féminin dans la sphère domestique³²⁹ en le resituant dans le système d'interdépendance productive dans lequel il prend place. Compte-tenu du nombre croissant d'activités déléguées sous la forme de services – santé, garde d'enfants, éducation, etc. – ou de produits - habillement, alimentation, etc. – la vie domestique apparaît de plus en plus soumise à l'industrie. Le travail domestique n'échappe pas à une activité de gestion de flux, flux monétaires à redistribuer, flux de marchandises à approvisionner, assembler, recycler, voire flux des bénéficiaires des services externalisés à gérer et orchestrer. A ce titre, la sphère domestique n'est pas seulement affectée par la marchandisation de services à la personne (Jany-Catrice, 2014). Elle est également le foyer d'une externalisation de tâches jusqu'ici prises en charge en son sein, qui n'est ni uniforme ni inéluctable mais dont il conviendrait de prendre la mesure.

Analyser le travail domestique à la lumière de la sociologie de la relation salariale permettrait d'interroger le rôle de l'industrie³³⁰ – y compris l'industrie des services plus que jamais candidate à se substituer aux services publics - dans la vie quotidienne. Industrialisation et quête d'authenticité³³¹ vont de pair, ce ne sont que les deux faces d'une même pièce. Production et consommation pourraient ainsi être analysées sur un continuum, tant l'observation des usages des marchandises produites contribue à leur conception – généralement avec l'aide des sciences sociales. Cette perspective permettrait également d'explorer les recompositions de la division du travail domestique qui découlent de ce processus d'externalisation - fortement tributaire des niveaux de revenus mais faisant l'objet de prestations industrialisées toujours plus répandues. Jusqu'où est-il mis en œuvre ? Comment est-il négocié quand il ne s'impose pas ? Comment la gestion des flux de marchandises et de prestations affecte-t-elle la division du travail au sein des familles, la sexuation des tâches et leur répartition entre les individus qui la composent ? Il conviendrait d'interroger ici³³² l'emprise du temps de travail sur le temps de vie des travailleurs

³²⁸ Mode de production domestique d'ordre anthroponomique au sens de Daniel Bertaux.

³²⁹ Il conviendrait de relire l'œuvre de Christine Delphy à la lumière de ce schéma artisanal qui est mobilisé dans la plupart des lectures qui sont faites du travail qu'il soit ou non considéré comme productif.

³³⁰ Un seul exemple : « Dans ce processus de transformation [des bœufs en viande] presque rien n'est perdu. Les poumons sont utilisés pour la fabrication des croquettes pour chats et chiens (...) ; réduits en poudre, les cornes et les sabots se retrouveront dans les plaquettes de frein ; très moussante, la bile sera vendue aux fabricants de shampoing ; les laboratoires pharmaceutiques s'arracheront les calculs retrouvés dans les vessies ; sans parler bien sûr du cuir ou du gras aux multiples usages » (Geffroy, 2016 : 24-25).

³³¹ L'idéal artisanal incarne cette quête d'authenticité productive. Les chaînes de restauration l'ont bien compris, dont les menus sont standardisés à un niveau national tout en proposant un produit régional pour faire couleur locale. Voir sur ce point, Monchatre (2010, chap. 4).

³³² A l'instar de l'analyse proposée par Patrick Cingolani (2014) pour les classes moyennes.

et les conditions dans lesquelles la division sexuelle du travail domestique ou parental s'en trouve affectée et reconfigurée.

Nous avons commencé à en explorer les manifestations dans le cadre d'une recherche collective récente portant sur les arrangements conjugaux autour du mode de garde des enfants (Collet, Gilbert et *alii*, 2016). Les conditions de travail et d'emploi se montrent décisives de la répartition du travail domestique et parental entre les conjoints. Pour autant, la puissance de la contrainte du temps de travail – notamment dans les milieux ouvriers et employés - conduit à des pratiques contrastées. La division sexuelle du travail et la spécialisation des rôles dans une logique de complémentarité peut s'en trouver renforcée ou, au contraire, affaiblie. Dans ce dernier cas, le partage des tâches qui s'instaure entraîne une plus grande substituabilité des parents auprès de leurs enfants impliquant des apprentissages croisés et l'émergence d'aires de polyvalence accrue entre les rôles sexués, particulièrement nettes dans les classes populaires aux horaires de travail atypiques. L'accès des mères au statut de pourvoyeur de ressources et la montée en puissance des pères dans les rôles d'auxiliaires domestiques ne sont pas sans contribuer à la formalisation et à l'objectivation des pratiques parentales ni à l'émergence de conflits voire de négociations – et pas seulement dans les couples hypogames³³³. On le voit : la contribution du salariat à l'expérience d'une distance entre sexe et genre gagnerait à être analysée, au féminin et au masculin, dans et en dehors du travail salarié. Il conviendrait ainsi de poursuivre l'analyse amorcée dans le chapitre 7 sur la manière dont les organisations contribuent à la domestication des manifestations du genre au travail. De même, il resterait à analyser plus avant les propriétés sociales des salariés confrontés à ces expériences de mobilités sexuées pour saisir les formes de réflexivité qu'elles entraînent et leur impact sur d'autres scènes de la vie sociale.

Salariat et mobilités

La sociologie de la relation salariale a très tôt mis en évidence combien le travail à l'heure du salariat est générateur d'une contradiction sociale entraînant la multiplication de mobilités dans les activités de travail et les risques de déstabilisation des vies professionnelles qui en résultent. Pour Naville, le travail tend vers un intérim généralisé marqué par une socialisation toujours plus forte de l'usage de la force de travail - à laquelle l'éducation nationale participe toujours plus – et de sa gestion au-delà de l'emploi occupé. Les instruments de cette mobilité n'ont pas manqué d'être soulignés et continuent de faire l'objet de débats nourris³³⁴ sur lesquels nous ne reviendrons pas. Reste que « le salaire social est le mécanisme qui a permis la mobilité du travail » : il est « intégré au fonctionnement même de l'économie » en ce qu'il permet l'ajustement des entreprises aux marchés, l'adoption de nouvelles technologies » (Rolle, 1997 : 99). Mais que produisent ces mouvements du travail et des travailleurs sur la structure sociale

³³³ Le travail parental présente une double dimension : il comprend des tâches domestiques et de prestations aux enfants qui constituent sans doute la partie la plus traditionnellement dévolue aux mères en même temps que la plus policée au sens de Donzelot. Mais il se définit également par sa contribution à la pente de la trajectoire sociale des familles, les mères étant traditionnellement appelées à veiller à la gestion du capital symbolique, là où les pères apparaissent davantage chargés des transferts de ressources monétaires – l'économie politique classique ne concevant, on l'a vu, la contribution des pères au travail parental que sous cette forme.

³³⁴ Nous pensons ici à tous les débats sur la « flexicurité » impulsés au niveau européen, sur la « sécurité sociale professionnelle » ou le « salaire à vie » promue par Bernard Friot notamment.

et la répartition professionnelle ? Comment analyser l'expérience collective de la mobilité qui en résulte ?

Les sociétés industrielles sont propices à la mobilité sociale en ce qu'elles contribuent à transformer la structure des emplois. Elles génèrent des « mobilités structurelles » dont les effets sont connus. Le déclin séculaire de l'agriculture et la diminution des emplois ouvriers de l'industrie se double d'un accroissement de la part des cadres et des professions intermédiaires, qui crée un appel d'air pour les enfants d'ouvriers et d'agriculteurs. Or, les recherches sociologiques se sont surtout intéressées aux « mobilités nettes », considérées comme des indicateurs de fluidité sociale et d'égalité des chances d'accès aux catégories supérieures³³⁵. Cette préoccupation, liée aux enjeux de scolarisation des catégories les plus défavorisées, a conduit à souligner « l'invariance des régimes de mobilité sociale » malgré les mouvements engendrés. Les limites de la fluidité sociale se manifestent notamment dans le constat d'une inégalité accrue de l'accès aux catégories supérieures³³⁶, même si une lente mais continue tendance à la diminution des inégalités³³⁷ se donne à voir (Vallet, 1999). Or, les débats récurrents sur les risques de « panne de l'ascenseur social » contribuent à occulter l'importance des faits de mobilité. 40% des mobilités intergénérationnelles observées³³⁸ sont des mobilités structurelles³³⁹ (Dupays, 2006). Cette déformation vers le haut de la structure sociale conduit, en outre, les femmes à être davantage mobiles que les hommes. Il en résulte que « au milieu du [XX^e] siècle, ce n'était qu'un homme ou une femme sur deux qui, à l'âge de la maturité et du fait de leur situation professionnelle, avaient quitté leur milieu d'origine. C'est le cas d'environ deux hommes sur trois et trois femmes sur quatre au début des années quatre-vingt-dix » (Vallet, 1999 : 23).

L'importance de ces faits de mobilité sociale demande à interroger les expériences collectives qui en résultent. Ces mobilités doivent-elles uniquement être appréhendées à partir de ce qu'elles nous apprennent du fonctionnement de l'ordre scolaire méritocratique ? Il n'est pas certain que ce biais rende justice à la pluralité des expériences de mobilité entraînées par les sursauts de l'organisation de la production. Les mobilités à l'œuvre sont multiformes : elles se traduisent par des mobilités géographiques, des changements de secteur d'activité et de qualification au prix de mouvements dont l'amplitude peut varier en cours de vie active, ce qui les rend difficiles à saisir d'une génération à l'autre. L'analyse de l'ampleur des mobilités entraînées par la dynamique salariale, fortement conditionnée par l'appareil de mesure

³³⁵ Sur le sujet, voir notamment Cuin (1993), Merllié et Prévot (1997).

³³⁶ Selon Stéphanie Dupays (2006), en 25 ans, l'avantage relatif des fils de cadre sur les fils d'ouvrier, d'employé ou de personnes exerçant une profession intermédiaire s'est accentué.

³³⁷ Cet accroissement des mobilités observées reste tributaire des nomenclatures sur lesquelles il s'appuie – en huit classes en l'occurrence pour L.-A. Vallet (1999).

³³⁸ Sur vingt-cinq ans, entre la fin des années 1980 et le début des années 2000 et uniquement pour les hommes sur la base des enquêtes FQP de 1977, 1997 et 2003. Voir Dupays (2006).

³³⁹ Les notions de mobilité nette et mobilité structurelle tendent à être abandonnées par les sociologues des mobilités. Le fait est qu'il est délicat d'affirmer que les mobilités nettes sont indépendantes des changements économiques, donc uniquement imputables à l'effort individuel.

statistique, reste à imaginer, et ceci d'autant plus que ces mobilités débordent du périmètre national des observations³⁴⁰.

Reste que la centration du regard sur la mobilité verticale dans un cadre national est symptomatique de l'importance prise par l'idéal de promotion sociale face à l'exigence de fluidité des qualifications requises. L'institution scolaire, les attentes qui pèsent sur elle et les déceptions qu'elle provoque, est au cœur de ce processus et force est de constater que l'expérience de la mobilité commence en son sein. Les politiques éducatives d'allongement des scolarités sont symptomatiques d'un mode français de gestion de la force de travail, qui conduit à l'université des jeunes qui ne l'avaient jamais envisagé. L'expérience des « grands écarts sociaux » qui en résulte commence ainsi avant l'insertion professionnelle, souvent dès le lycée voire dès le collège. L'institution éducative fonctionne, à ce titre, comme le monde du travail : elle intègre en même temps qu'elle refoule, avec des échelles de mesures qui se différencient selon les filières et les catégories sociales.

Or si le diplôme est bel et bien « l'arme des faibles » (Poullaouec, 2010), il fonctionne également comme une arme contre eux au regard de la violence symbolique qui émane de l'école. L'école est le premier lieu de la socialisation secondaire, ce qui veut dire, le premier lieu de la comparaison des valeurs sociales. Il en résulte donc des acculturations différenciées selon les sexes et les milieux sociaux. Les filles se montrent davantage disposées à l'ascèse scolaire que leurs homologues masculins notamment dans les milieux populaires. Mais les travaux de Stéphane Beaud (2002) montrent combien, pour les descendants d'immigrés, l'école est à la fois investie, pour échapper à une condition ouvrière perçue comme une impasse, en même temps que défiée tant elle est éloignée de la culture du quartier. Il en résulte alors des formes d'acculturation partielles et des carrières scolaires contrariées qui exposent les jeunes à des stratégies de repli sur leurs origines, dans le cadre d'un processus de retournement du stigmatisme attribué par l'école.

Cette importance des expériences de mobilité sociale dès l'école gagnent à être analysés à la lumière des expériences qui en résultent. Qu'il y ait « échec » ou réussite », on sait que l'expérience d'un « grand écart social » est associée à la honte des origines et de soi-même (Jaquet, 2013). Cette honte, particulièrement bien décrite par Annie Ernaux, génère différents types de stratégies, allant de la dissimulation voire de l'effacement des origines à des formes d'acculturation proches de la conversion, en passant par la tentative de réhabilitation. Dans tous les cas, l'enjeu de conformation au milieu social visé ou atteint semble l'emporter dans le cadre d'un légitimisme plus ou moins assumé, au risque d'un « habitus clivé » générateur de haine de soi. Martin Eden, le héros du roman éponyme de Jack London est emblématique de ce conformisme rebelle. Marié à une jeune fille de bonne famille, il refuse de suivre ses conseils en vue d'acquiescer, comme elle le lui suggère, la culture générale qui doit lui permettre de

³⁴⁰ Les délocalisations, qu'elles se produisent « sur place » ou dans les pays lointains alimentent une pluralité de « marchés du travail » aux segments et ramifications très larges. Si en Europe, elles sont désignées comme une menace pour l'ordre national et sexué, elles sont simultanément économiquement entretenues pour la prospérité du plus petit nombre. En réalité, l'enrôlement de forces de travail toujours plus lointaines produit un mouvement de prolétarisation planétaire qui bouscule les ordres nationaux au risque de susciter des sursauts réactionnaires à défaut d'être révolutionnaires. La traduction politique de ce phénomène gagnerait à être analysée à la lumière du fait laborieux.

favoriser sa carrière d'écrivain. Pour autant, il restera exilé entre deux mondes sans appartenir à aucun, jusqu'à sombrer dans une déchéance qui finira par un suicide.

Héros torturés de romans ou de témoignages, les « transclasses » ne sauraient être réduits au symbole d'une société abâtardie. Chantal Jaquet rappelle à ce propos que pour Michelet ([1846] 1974), le changement de classe produit de l'uniformisation, du conformisme, les « parvenus » étant selon lui des êtres mixtes qui ont subi une altération dans le passage d'un monde à l'autre : « Presque toujours, ceux qui montent, y perdent, parce qu'ils se transforment ; ils deviennent mixtes, bâtards ; ils perdent l'originalité de leur classe, sans gagner celle d'une autre. Le difficile n'est pas de monter, mais, en montant, de rester soi ». Mais Michelet n'en reste pas là. Il se demande comment qualifier ceux qui parviennent à ne pas sombrer, lors de cette ascension, dans une telle médiocrité : « Aujourd'hui », enchaîne-t-il, « l'on compare l'ascension du peuple, son progrès, à l'invasion des *Barbares*. Le mot me plaît, je l'accepte... *Barbares* ! Oui, c'est-à-dire pleins d'une sève nouvelle, vivante et rajeunissante » (Michelet, [1846] 1974 : 72). Ces *Barbares* – dans lesquels il s'inclut - ont, pour Michelet, un avantage naturel : « si les classes supérieures ont la culture, nous avons bien plus de chaleur vitale » (*Ibid*). Nulle honte ne vient ici accompagner cette ascension, c'est au contraire, une flamme qui anime ces « grands travailleurs » souvent maladroits, « consultant peu leurs forces mais plutôt leur cœur ».

Cette proposition gagne à être poussée plus avant. Car Michelet suggère ici que le travail, l'engagement dans l'action et les accomplissements pratiques qu'elle entraîne préservent de la honte sociale. Pour lui, les *Barbares* ont un avantage sur les classes supérieures qui « n'ont ni le travail fort, ni l'intensité, l'âpreté, la conscience dans le travail ». Ils s'emploient à féconder une terre qui les aime pour « la sueur, la chaleur et la vertu vivante qu'ils lui apportent » et précisément, les « *Barbares* lui prodiguent tout cela ». Certes, ils le font avec « gaucherie », ils peuvent être maladroits, « excessifs » : « N'importe ! ceux qui arrivent ainsi, avec la sève du peuple, n'en apportent pas moins dans l'art un degré nouveau de vie et de rajeunissement, tout au moins un grand effort » (*Ibid*). Ainsi, sous la plume de Michelet, l'engagement dans le travail joue un rôle d'antidote à l'expérience de la honte. Qu'il s'agisse de féconder la terre ou les idées, il suggère que la positivité de l'action permet de passer outre les écarts à la norme, le regard noir qui paralyse : elle crée une médiation dans les rapports sociaux voire permet de les subvertir³⁴¹.

Le salariat donne positivement accès à des activités qu'on ne saurait réduire à un « travail en miettes ». L'activité ne disparaît pas mais se recompose sans se réduire au « temps vide » qu'on lui attribue quand on la pratique transitoirement. Elle est le théâtre de micro-inventions, de micro-ruses, de *mètis* (Cornu, 2001), d'une « intelligence rusée³⁴² » qui permet d'obtenir des

³⁴¹ Le récit fait par Jules Naudet (2014) de l'histoire de Franck, « grand patron, fils d'ouvrier » illustre ce phénomène. Au cours de l'ascension sociale qui le propulse parmi l'élite économique du pays, Franck, fils d'ouvrier et de femme de ménage, reste fidèle à lui-même sans se cacher. Il n'a pas adopté les codes culturels du monde auquel il appartient désormais. On peut faire l'hypothèse que son engagement dans le travail reste le fil conducteur de son parcours, son expérience d'accomplissements pratiques le préserve de toute honte de ses origines.

³⁴² Voir également sur ce sujet l'introduction du dossier de la revue *Sociologie et Sociétés* coordonné par Henri Eckert et Mircéa Vultur (2016). Sur les débats ouverts par la sociologie de l'activité, voir que la contribution de Sylvie Célérier (2016) dans ce même dossier.

résultats que l'on n'attendait pas, voire de faire mentir les verdicts scolaires et sociaux. Elle se prête à des expériences de mobilité qui gagneraient à être étudiées à la lumière des subversions qui en résultent au niveau collectif – et pas seulement individuel. L'unité de la classe laborieuse se situe en effet dans cette communauté d'expériences de mobilité, heureuses ou malheureuses, déstabilisantes à coup sûr, qui ne peuvent être réduites au symptôme d'une atomisation de la société. Au contraire, le salariat crée des collectifs en mesure de se comparer, non seulement pour se distinguer et se diviser, mais aussi pour se coaliser. On ne saurait donc préjuger de ce qu'une telle dynamique est capable de produire.

Bibliographie

- Abdelnour S., 2014, L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi, *Nouvelle revue du Travail* n°5, en ligne, consulté 22 août 2016, URL : <http://nrt.revues.org/1879>.
- Affichard J., 1983, Nomenclatures de formation et pratiques de classement, *Formation Emploi* n°4, p. 47-64
- Aglietta M., Bender A., 1984, *Les métamorphoses de la société salariale. La France en projet*, Paris, Calman-Levy
- Alaluf M., 1986, *Le temps du labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Bruxelles, Editions de l'Université Libre de Bruxelles.
- Alaluf M., 1992, Peut-on distinguer les classements techniques des classements sociaux de la qualification ? *Formation-Emploi* n°38, p. 3-7.
- Alonzo Ph., 1996, *Femmes employées. La construction sexuée du salariat*, Paris, L'Harmattan.
- Amossé T., Chardon O., Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? *Economie et Statistiques*, n°393-394, p. 203-229.
- Arnaud A., 2012, La question Cisgenre, *¿ Interrogations ?*, n°15, [e n l i g n e], <http://www.revue-interrogations.org/La-question-Cisgenre> (Consulté le 25 août 2016).
- Avouyi-Dovi S., Fougère D. et Gautier E., 2009, Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprises (1994 - 2005), *Economie et statistiques*, n°426, p. 29-65.
- Avril C., 2014, *Les aides à domicile : un autre monde populaire*, Paris, La Dispute.
- Badinter E., 1986, *L'un est l'autre. Des relations entre hommes et femmes*, Paris, Odile Jacob.
- Balazs G., Faguer J.-P., 1979, Jeunes à tout faire et petit patronat en déclin, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 26-27, p. 49-55.
- Baraldi L., Durieux L., Monchatre S., 2002, La gestion des compétences : quelle individualisation de la relation salariale ?, in Brochier D. (Coord.), *La gestion des compétences : acteurs et pratiques*, Paris, Economica, p. 113-135.
- Barthez A., 1982, *Travail, famille et agriculture*, Paris, Economica.
- Battagliola F., 2000, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La découverte, Repères.
- Beaud S., Pialoux M., 1999, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.

- Beaud S., 2002, *80% au bac et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris, La Découverte.
- Benquet M., 2013, *Encaisser. Enquête en immersion dans la Grande Distribution*, Paris, La découverte.
- Bernard S., 2013, *Travail et automatisation des services. La fin des caissières ?* Toulouse, Editions Octarès
- Bernier C., 2011, *Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main d'œuvre au Québec*, Québec, Presse de l'Université Laval de Québec
- Bertaux D., 1977, *Destins personnels et structure de classe*, Paris, PUF
- Besucco N., Tallard M., 1999, L'encadrement collectif de la gestion des compétences: un nouvel enjeu pour la négociation de branche, *Sociologie du Travail*, 41(2), p. 123-141.
- Bidet A., 2006, Le travail et sa sociologie au prisme de l'activité, in A. Bidet, A. Borzeix, T. Pillon, G. Rot et F. Vatin (dir.), *Sociologie du travail et activité*, Toulouse, Octarès, p. 5-23.
- Bidet A., 2007, La sociologie du travail face au salariat. Paradoxes d'une « métrologie salariale », in F. Vatin (Dir.), *Le salariat : théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, p. 131-146.
- Bidet A., 2011, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, Paris, PUF
- Boltanski L., 1982, *Les cadres. Formation d'un groupe social*, Paris, Minuit.
- Boltanski P., Bourdieu P., 1975, Le titre et le poste. Rapports entre le système de production et de reproduction, *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 1, n°2, p. 95-107.
- Borzeix A., Rot G., 2010, *Genèse d'une discipline, naissance d'une revue : Sociologie du travail*, Presses universitaires de Paris Ouest, Nanterre.
- Bourdieu P., 1963, La société traditionnelle, attitude à l'égard du temps et conduite économique, *Sociologie du travail*, 5(1), p. 24-44.
- Bourdieu P., [1972] 2000, *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Paris, Seuil, collection Points.
- Bourdieu P., 1977, *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*, Paris, Minuit.
- Bourdieu P., 1979, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris Minuit.
- Bourdieu P., 1980, *Le sens pratique*, Paris, Minuit.
- Bourdieu P., 1994, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Paris, Le Seuil.
- Bourdieu P., 1996, La double vérité du travail, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°115, p. 89-90.
- Bourdieu P., 1997, *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil.

- Bourdieu P., 1998, *La domination masculine*, Paris, Seuil collection Points 2002.
- Bourdieu P., 2003, La fabrique de l'habitus économique, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°150, p. 79-90.
- Bourdieu P., 2008, *Esquisses algériennes*, Textes rassemblés par Tassadit Yacine, Paris, Le Seuil.
- Bourdieu P., Darbel A., Rivet J.-P., Seibel C., 1963, *Travail et travailleurs en Algérie*, Paris, EHESS, Mouton.
- Bourdieu P., Sayad A., [1964], 1977, *Le déracinement. La crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie*, Paris, Minuit.
- Bourdieu P., Wacquant L., 1992, *Réponses*, Paris, Le Seuil.
- Bouvier P., 1991, *Le travail*, Paris, PUF, Que sais-je.
- Boyer R., Durand J.-P., 1998, *L'après-fordisme*, Paris, Syros.
- Braverman H., [1974], 1976, *Travail et capitalisme monopoliste*, Paris, Maspero (traduction française)
- Brucy G., 1998, *Histoire des diplômés de l'enseignement technique et professionnel (1880-1965). L'État, l'École, les Entreprises et la certification des compétences*. Paris, Belin
- Bruno I., Didier E., 2013, *Le benchmarking. L'Etat sous pression statistique*, Paris, La découverte.
- Bruno I, Didier E., Prévieux J. (Dir.), 2014, *Statactivisme. Comment lutter avec les nombres*, Paris, La Découverte.
- Bunel J., 1973, *La mensualisation, une réforme tranquille*, Editions Economie et humanisme.
- Burawoy M., 2011, La domination est-elle si profonde ? Au-delà de Gramsci et Bourdieu, *Actuel Marx* n°50 (2), p. 166-190.
- Burawoy M., Théorie et pratique : quand Marx rencontre Bourdieu, *Contretemps*, traduction française, en ligne : <http://www.contretemps.eu/lectures/th%C3%A9orie-pratique-quand-marx-rencontre-bourdieu>
- Burnod G., Cartron D., Pinto V., 2000, Étudiants en fast-food. Usages d'un petit boulot, *Travail et Emploi* n°83, p. 137-156.
- Caillaud P., 2003, Qualification professionnelle et valeur juridique du diplôme, in Dupray A., Guitton C., Monchatre S. (Coord.), *Réfléchir la compétence. Approches sociologiques, juridiques et économiques d'une pratique gestionnaire*, Toulouse, Octarès, p. 115-128.
- Cartier M., Lechien M.-H., 2012, Vous avez dit 'relationnel' ? Comparer des métiers de service peu qualifiés féminins et masculins, *Nouvelles questions féministes*, 31 (2), p. 32-48.

Cartron D., 2003, Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante au McDonald's, *Travail et Emploi*, p. 59-64.

Cartron D., 2005, Engagement dans le travail et dans la grève chez McDonald's in J.-M. Denis (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, p. 251-268.

Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.

Castel R., 2009, *La montée des incertitudes. Travail, statut, protections de l'individu*, Paris, Folio Gallimard

Castel R., Haroche C., 2001, *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Fayard

Caveng R., 2011, *Un laboratoire du "salarial libéral" : les instituts de sondage*, Bellecombe, Le Croquant.

Célérier S., 1997, Division du travail et forme de la valeur, in M. Burnier, S. Célérier, J. Spurk, *Des sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*, Paris, L'Harmattan, p. 145-168

Célérier S., 2013, Le travail de près. Pour une enquête *intranquille* du travail, Habilitation à diriger des recherches, IEP Paris.

Célérier S., 2016, Activité ou salariat ? Nouons une controverse autour du travail, *Sociologie et Sociétés*, Vol. 48, n°1, p. 35-57.

Célérier S. Riesco A., Rolle P., 2016, Une indépendance équivoque : les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français, *Revue Française de Socio-Economie* n°17, à paraître.

Chabaud-Rychter D., Fougeyrollas-Schweibel D., Sonthonnax F., 1985, *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Librairie des Méridiens-Klincksieck.

Chabaud-Rychter D., Gadrey D. (Dir.), 2002, *L'engendrement des choses. Des hommes, des femmes et des techniques*, Paris, Edition des archives contemporaines.

Chadeau A., Fouquet A., Thélot C., 1981, Peut-on mesurer le travail domestique ? *Economie et statistique*, n°136, p. 29-42.

Charraud A.-M., Personnaz E., Veneau P., 1998, Les certificats de formation professionnelle, Une certification à l'image de la diversité des branches, *Céreq Bref* n°142.

Chatzis D., Coninck F. de, Zarifian P., 1995, L'accord A. CAP 2000 : la "logique compétence" à l'épreuve des faits. *Travail et Emploi* 64, 35-47.

Chauvel L., 2002, *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XXe siècle*, Paris, PUF – 2^{ème} édition.

Cingolani P., 2009, Ce qu'il y a de nouveau dans le travail précaire. Entre réflexion savante et questionnement politique, in Bérout S. et Bouffartigue P. (Dir), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* La Dispute, p. 59-75.

Cingolani P., 2014, Travail, rationalisation et monde vécu : rationalisation et conflit, in S. Monchatre et B. Woehl, *Temps de travail et travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, p. 201-210.

Clot Y., 1995, *Le travail sans l'homme ?* Paris, La Découverte

Clot Y., 2010, *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psycho-sociaux*, Paris, la Découverte.

Clot Y., Rochex J.-Y., Schwartz Y., 1990, *Les caprices du flux. Les mutations technologiques du point de vue de ceux qui les vivent*, Vigneux, Editions Matrice, Coll. Points d'appui pour la recherche.

Collet A., Gilbert P. (Coord.), Cartier M., Lechien M.-H., Monchatre S., 2016, Les arrangements conjugaux autour des modes de garde : arbitrages sous contraintes et effets de socialisation, Rapport intermédiaire DREES, Juillet 2016.

Collovald A., Mathieu L., 2009, Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire militant, *Politix* n°86, 2009/2, p. 119-143.

Coriat B., 1976, *Science, technique et capital*, Paris, Seuil.

Coriat B., 1991, *Penser à l'envers. Travail et organisation dans l'industrie japonaise*, Paris, Christian Bourgois.

Cornu R., [1998] 2001, De la qualification institutionnalisée à l'incertitude des compétences, in *Education, savoir et production*, Bruxelles, De Boeck, p. 103-117.

Cornu R., 2001, *Education, savoir et production*, Bruxelles, De Boeck

Cottureau A., 1995, L'embauche et la vie normative des métiers durant les deux premiers tiers du XIX^e siècle français, *Les cahiers des relations professionnelles* n°10, p. 47-71.

Cottureau A., 2002, Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle), *Annales HSS*, novembre-décembre, n°6 : 1521-1557.

Cottureau A., 2006, Sens du juste et usages du droit du travail : une évolution contrastée entre la France et la Grande-Bretagne au XIX^e siècle, *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, n° 33: 101-120.

Cribier F., 1978, Une génération de Parisiens arrivent à la retraite ?, Cordes/CNRS, Paris.

Cuin C.-H., 1993, *Les sociologues et la mobilité sociale*, Paris, PUF.

Dadoy M., 1987, La qualification chez Georges Friedmann, *Sociologie du travail*, 29 (1), 15-34.

Daune-Richard A.-M., 2002, Hommes et femmes dans le travail et l'emploi, in Blöss T., *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, PUF, p. 127-150.

- Daune-Richard A.-M., 2003, La qualification dans la sociologie française : en quête de femmes, in Laufer J., Marry C., Maruani M., *Le travail du genre*, Paris, La Découverte, p. 138-150.
- Daune-Richard A.-M., 2010, Maurice Godelier. A la recherche des rapports sociaux de sexe, in D. Chabaud-Rychter, V. Descoutures, A.-M. Devreux, E. Varikas, *Sous les sciences sociales, le genre*, Paris, La Découverte, p. 94-106
- Daune-Richard A.-M., Flament C., Lemaire M. et Marry C., 1987, *Les filles dans les formations industrielles de technicien supérieur liées aux nouvelles technologies*, LEST, Aix-en-Provence.
- Daune-Richard A.-M., Marry C., 1990, Autres histoires de transfuges? Le cas de jeunes filles inscrits dans des formations masculines de BTS et de DUT industriels, *Formation Emploi*, 35-50.
- Daune-Richard A.-M., Devreux A.-M., 1992, Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique, *Recherches féministes*, 5 (2), p. 7-30.
- Dejours, C., 2001, Différence anatomique et reconnaissance du réel dans le travail. *Les cahiers du Genre*, 29, 101-127
- Delbos G., Jorion P., 1990, *La transmission des savoirs*, Paris, Editions de la maison des sciences de l'homme, 2^{ème} édition.
- Delphy C., *L'ennemi principal, Tome 1, L'économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepses.
- Demailly L., 1987, La qualification ou la compétence professionnelle des enseignants, *Sociologie du travail*, 29 (1), 59-69.
- Desmarez P. 1986, *La sociologie industrielle aux Etats-Unis*, Paris, Armand Colin.
- Divay S., Perez C., 2010, « Conseiller les actifs en transition sur le marché du travail », *SociologieS* [En ligne], Dossiers, L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions, mis en ligne le 03 février 2010, consulté le 25 août 2015. URL : <http://sociologies.revues.org/3068>
- Dodier N., 1995, *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*, Paris, Métailié
- Doeringer P., Piore M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Health and Company.
- Dolz J., Ollagnier E. (Eds), 2002, *L'énigme de la compétence en éducation*, Bruxelles, De Boeck Université.
- Dorlin E., 2006, *La Matrice de la race. Généalogie sexuelle et coloniale de la Nation française*, Paris, Editions La Découverte.
- Dubar C., 1987, La qualification à travers les journées de Nantes, *Sociologie du travail*, 29 (1), 3-14.

- Dugué E, 1994, La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté, *Sociologie du travail*, 36(3), p. 273–291.
- Dujarier M.-A., 2008, *Le travail du consommateur : de McDo à eBay : comment nous coproduisons ce que nous achetons*, Paris, La Découverte.
- Dupays S., 2006, En un quart de siècle, la mobilité sociale a peu évolué, INSEE, *Données Sociales : la société française*, p. 343-349.
- Durand J.-P., 2000, Les enjeux de la logique compétence, *Annales des Mines. Gérer et comprendre*, 62, 2000, p. 16-24.
- Durand J.-P., Linhart D. (Dir.), 2005, *Les ressorts de la mobilisation au travail*, Toulouse, Octarès.
- Dussuet A., 1997, *Logiques domestiques. Essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire*, Paris, L'Harmattan.
- Eckert H., 1999, L'émergence d'un ouvrier bachelier. Les « bac pro » entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés, *Revue française de sociologie*, 40 (2), p. 227-253.
- Eckert H., Monchatre S., 2009, Les carrières ouvrières à l'épreuve de la polyvalence. Une analyse de la situation française, *Revue Multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 4 (2), p. 104-124.
- Eckert H., Vultur M. (Coord.), 2016, Le travail au prisme de l'activité, *Sociologie et Sociétés*, Vol. 48, n°1.
- Engels F., [1884], 1969, *L'Origine de la famille, de la propriété privée et de l'État*, Paris, Editions Sociales.
- Erbes-Seguin S., 1988, *Le travail dans la société, Bilan de la sociologie du travail (T2)*, PUG.
- Ernaux A., 1997, *La honte*, Paris, Gallimard.
- Eustache D., 2001, Politique salariale, régulation et échange social, *Revue Française de Sociologie*, 42(2), 295-326.
- Ewald F., 1981, La formation de la notion d'accident du travail, *Sociologie du travail*, 23 (1), p. 3-13.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E., 1997, *Façons de recruter. Le jugement de compétences sur le marché du travail*, Paris, Métalié.
- Eymard-Duvernay F. (Dir.), 2012, *Epreuves d'évaluation et chômage*, Toulouse, Octarès.
- Fanon F., [1952], 2011, *Peau noire, masque blanc*, in *Œuvres*, Paris, La découverte.

- Fellay A., 2007, La restauration commerciale traditionnelle : une branche pionnière en matière de flexibilité, Communication aux Journées de sociologie du travail, Londres, juin.
- Fellay A., 2009, "Des heures sans valeur" : le travail des serveuses en horaire de jour, *Nouvelles questions féministes*, Vol 28, n°2.
- Forté M. et Monchatre S., 2013, Recruter dans l'hôtellerie-restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? *Revue de l'IRES*, n°76.
- Foucault M., 1975, *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard
- Foucault, [1976] 1994, *La volonté de savoir*, Paris, Gallimard
- Fourcade B., 1992, L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990, *Travail et Emploi* n°52, p. 4-19.
- Freysenet M., 1977, *La division capitaliste du travail*, Paris, Savelli.
- Friedmann G., [1946], 1956, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard.
- Friedmann G., 1962a, L'objet de la sociologie du travail, in G. Friedmann et P. Naville, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, 2^{ème} édition, p. 11-34.
- Friedmann G., 1962b, Proudhonien ? Optimiste ? *Sociologie du travail*, 3(4), p. 395-398.
- Friot B., 1998, *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, Paris, La Dispute.
- Gadéa C., Marry C., 2000, Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle des ingénieurs, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 3, p.109-135.
- Gadrey J., 1994, La modernisation des services professionnels. Rationalisation industrielle ou rationalisation professionnelle ? *Revue française de sociologie*, 35 (2), p. 163-195.
- Galerand E., Kergoat D., 2008, Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail, *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 27 (2), p. 67-82.
- Galerand E. et Kergoat D., 2014, Les apports de la sociologie du genre à la critique du travail, *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 4 | 2014, mis en ligne le 26 avril 2014, consulté le 05 août 2015. URL : <http://nrt.revues.org/1533>
- Galland O., [1991], 2011, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin.
- Galle R., Vatin F., 1981, Production fluide et ouvrier mobile. Procès de production et organisation du travail dans le raffinage pétrolier, *Sociologie du travail*, 3/81, p. 275-293.
- Gadéa C., Marry C., 2000, Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs, *Travail, genre et sociétés*, 3(1), p. 109-135.

- Gardey D., 2001, *La dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau 1890-1930*, Paris, Belin.
- Gardey D., 2002, Humains et objets en action : essai sur la réification de la domination masculine, in D. Chabaud-Rychter, D. Gadrey (Dir.), 2002, *L'engendrement des choses. Des hommes, des femmes et des techniques*, Paris, Edition des archives contemporaines, p. 239-267.
- Gaudemar de J.-P., 1979, *La mobilisation générale*, Paris, Editions du champ urbain.
- Gaudu F. 1986, *L'emploi dans l'entreprise privée, Essai de théorie juridique*, Thèse, Paris I.
- Gavini C., 1994, La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : de la norme aux pratiques. Le cas de la sidérurgie. *Travail et Emploi* 57 bis, 49-66.
- Gay V., 2015, Grèves saintes ou grèves ouvrières, *Genèses*, n°98, p. 110-130.
- Geffroy S., 2016, *A l'abattoir*, Paris, Le Seuil, Coll. « raconter la vie ».
- Gilligan C., [1982], 1986, *Une si grande différence*, Paris, Flammarion.
- Goffman E., [1963], 1975, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Minuit.
- Goffman E., 1968, *Asiles*, Paris, Minuit, traduction française.
- Gorgeu A., Mathieu R., 2005, L'obsession du flux tendu : les usines d'équipement automobile des parcs industriels fournisseurs, in D. Linhart, A. Moutet, *Le travail nous est compté*, Paris, Edition La Découverte, Collection Recherche.
- Grignon C. Passeron J.-C., 1989, *Le savant et le populaire. Misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, Paris, Gallimard, Le Seuil « Hautes Etudes ».
- Guégnard C. (Coord.), 2004, A la recherche d'une conciliation des temps professionnels et personnels dans l'hôtellerie-restauration, Céreq, *Relief* n°7.
- Guilbert M., 1966a, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, La Haye, Mouton.
- Guilbert M., 1966b, *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, Paris, CNRS
- Guilbert M., Isambert-Jamati V., 1964, La répartition par sexe, in Friedmann G. et Naville P., *Traité de sociologie du travail*, Tome 1, Paris, Armand Colin, 2^{ème} édition, p. 266-281.
- Guillaumin C., 1972, *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris, Mouton.
- Guillaumin C., 1978a, Pratique du pouvoir et idée de nature (1) : l'appropriation des femmes, *Nouvelles questions féministes*, 2, p. 5-30.
- Guillaumin C., 1978b, Pratique du pouvoir et idée de nature (2) : le discours de la nature, *Nouvelles questions féministes*, 3, p. 5-28.
- Guillaumin C., 1992, *Sexe, race et pratique du pouvoir : l'idée de nature*, Paris, Côté-femmes Editions.

Hartmann H., 1979, Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex, in Z. Eisenstein (Dir), *Capitalism Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*, New York.

Hatzfeld H., 1971, *Du paupérisme à la sécurité sociale. Essai sur les origines de la sécurité sociale en France. 1850-1940*, Paris, Armand Colin

Hatzfeld N., 2004, L'individualisation des carrières à l'épreuve. Les grippages de la mobilité sur les chaînes de Peugeot-Sochaux, *Sociétés contemporaines*, n°54, 15-33.

Hely M., 2009, *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, PUF

Hérault L., 2009, Les vierges jurées. Une masculinité singulière et ses observateurs, *Sextant*, 273-284.

Hérault L., 2013, Transgenres en Méditerranée, in Chevallier D., Bozon M., Perrot M. Rochefort F. *Au Bazar du genre. Féminin/masculin en Méditerranée*, Editions Textuel & MUCEM, p.180-187.

Héritier F., 1996, *Masculin, Féminin. La pensée de la différence*. Paris, Odile Jacob

Hillau B., 2006, *Un lexique raisonné de la compétence. Fragments de praxéologie*, Paris, L'Harmattan.

Jaquet C., 2014, *Les transclasses ou la non-reproduction*, Paris, PUF.

Jany-Catrice F., 2014, Externalisation du travail domestique et extension du domaine de la marchandise, in S. Monchatre et B. Woehl, *Temps de travail et travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, p. 189-199.

Jobert A., Tallard M., 1992, Systèmes de classification et structuration de la catégorie des techniciens. *Sociétés contemporaines* n°9, p. 143-158.

Jobert A., Tallard M., 1995, Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives, *Formation Emploi*, 52, p. 133-149.

Jonas I., Séhili D, 2008, Les nouvelles images d'Épinal: émancipation ou aliénation féminines? *Nouvelles questions féministes*, 27(2), 39-52.

Junter-Loiseau A., 1999, La notion de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale : Révolution temporelle ou métaphore des discriminations ?, *Les Cahiers du genre* n°24.

Karsenti B., 2011, De Marx à Bourdieu. La critique et le dilemme de la pratique, in M. de Fornel et A. Ogien, *Bourdieu, théoricien de la pratique*, Paris, Editions de l'EHESS, p. 103-134.

Kergoat D., 1982, *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore.

Kergoat D., 1984, Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux, in *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*, Presses Universitaires de Grenoble, p. 207-220.

Kergoat D., 2001, Le syllogisme de la construction du sujet sexué féminin. Le cas des ouvrières spécialisées, *Travailler*, n°6, p. 105-114.

Kergoat D., 2012, *Se battre, disent-elles*, Paris, La Dispute.

Kergoat D., Imbert F., Le Doaré H., Senotier D., 1992, *Les infirmières et leur coordination, 1988-1989*, Paris, Lamarre.

Kern H., Schumann H., 1984, Vers une professionnalisation du travail industriel, *Sociologie du travail*, 25(4), 398-406.

Krinski et Simonet, 2012, La servitude et le volontaire. Les usages politiques du travail invisible dans les parcs de New York, *Sociétés contemporaines*, 87 (3), p. 49-74.

Lada E., 2009, Individualisation, isolement au travail et pratiques collectives. : Expériences de salarié-e-s migrant-e-s dans les mondes de l'hôtellerie, in P. Cardon, D. Kergoat, R. Pfefferkorn R. (Coord.), *les chemins de l'émancipation. L'individuel et le collectif dans les rapports sociaux de sexe*, La Dispute, p. 171-194.

Lamanthe A., 2012, *Les métamorphoses du paternalisme. Histoire, dynamique et actualité*, Paris, Editions du CNRS.

Laperrière E., Messing K., Bourbonnais R., 2010, « "Pour être une serveuse, tu dois avoir toute ta tête" : Efforts et reconnaissance dans le service aux tables au Québec », *Travailler*, n° 23, p. 27-57.

Laugier S., Molinier P., Paperman P., 2009, *Qu'est-ce que le care ?* Paris, Payot.

Laulhé, 1990, 4 Millions d'actifs ont 30 ans de carrière, *Insee Première* n°99.

Lazarsfeld P., Jahoda M., *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Minuit.

Le Boterf G., 2001, L'ingénierie de la formation : quelles définitions et quelles évolutions ?, in Carré P., Caspar P., *Traité des sciences et techniques de la formation*, Paris, Dunod, Techno sup, 2^{ème} édition, p. 365-382.

Le Corre S., 2003, Gestion des compétences et qualification du travail : une analyse des politiques de firme, in Dupray A., Guittou C., Monchatre S. (Coord.), *Réfléchir la compétence. Approches sociologiques, juridiques et économiques d'une pratique gestionnaire*, Toulouse, Octarès, p. 53-76.

Lee Downs L., 2002, *L'inégalité à la chaîne*, Paris, Albin Michel

Legrand Z., 2014, la VAE dans les ministères certificateurs, *DARES Analyses*, Janvier, n°002.

Lenoir R., 2012, L'Etat selon Pierre Bourdieu, *Sociologies contemporaines*, n°87(3), 123-154.

Letablier M.-T., Nicole-Drancourt C., 2007, Le salariat féminin et le modèle de l'intermittence, in F. Vatin (dir.), *Le salariat, théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, p. 243-260.

Lichtenberger Y., 1999, Compétence, organisation du travail et confrontation sociale, *Formation Emploi* n° 67, 93-107.

Linhart R., 1978, *L'établi*, Paris, Minuit.

Linhart D., 2015, *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Paris, Erès.

London J., [1973], 1991, *Martin Eden*, Paris, Christian Bourgois, 10/18, Traduction française.

Maillard F. (dir.), 2008, *Des diplômés aux certifications professionnelles. Nouvelles normes et nouveaux enjeux*. Rennes, PUR.

Maruani M., 1989, Statut social et mode d'emploi, *Revue française de sociologie*, 30 (1), 31-39.

Maruani M., 1990, La sociologie du travail en quête de l'emploi, in Michon (François) et Segrestin (Denis), (dir.), *L'emploi, l'entreprise et la société*, Paris, Economica, p. 41-48.

Maruani M., Nicole C., 1989, *Au labour des dames : métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros Alternatives.

Maruani M., Reynaud E., 1993, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.

Marx K., [1849], 2009, *Travail salarié et capital*, Montreuil, Editions Sciences marxistes.

Marx K., [1857], 2011, *Manuscrits de 1857-1858 dits Grundrisse*, Paris, Editions sociales.

Marx K., [1865], 2009, *Salaire, prix et profit*, Montreuil, Editions Sciences marxistes.

Marx K., [1867] 1969, *Le Capital. Critique de l'économie politique*, Livre 1, Traduction de Jean Roy, Paris, Editions sociales.

Marx K., Engels F., 1845, 2012, *L'idéologie allemande*,

Mathieu L., 2015, *Sociologie de la prostitution*, Paris, Repères.

Mathieu N.-C., [1971], 1991, Notes pour une définition sociologique des catégories de sexe, *Epistémologie sociologique* n°11, p. 19-39. Reproduit dans *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes Editions, p. 17-41.

Mathieu N.-C., [1973], 1991, Homme-culture et femme-nature ?, *L'Homme*, XIII (3), p. 101-113. Reproduit dans *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes Editions, p. 43-61.

Mathieu N.-C., [1985], 1991, Quand céder n'est pas consentir. De la conscience dominée des femmes et de quelques-unes de leurs interprétations en ethnologie », Reproduit dans *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes Editions, p. 131-225.

- Mathieu N.-C., [1989], 1991, Identité sexuelle/sexuée/de sexe ? Trois modes de conceptualisation du rapport entre sexe et genre, Reproduit dans *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes Editions, p. 227-266.
- Mathieu N.-C., 1991, *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes.
- Mathieu N.-C., 1999, Bourdieu ou le pouvoir auto-hypnotique de la domination masculine, *Les Temps modernes*, n°604, p. 286-324.
- Maurice M., 1989, Nouvelles technologies et nouveau modèle de l'entreprise : changement et reproduction sociale, *Critique régionale, Cahiers de Sociologie et d'économie régionales*, 17, p. 17-29.
- Maurin E., 2009, *La peur du déclassement*, Paris, Le Seuil.
- Méda D., 1995, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- Meillassoux C., 1975, *Femmes, greniers et capitaux*, Paris, Maspéro.
- Merllié D., Prévot J., 1997, *La mobilité sociale*, Paris, La Découverte, Repères.
- Meurs D., Ponthieux S., 2000, Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires entre hommes et femmes, *Économie et Statistique*, n° 337-338, p. 135-158.
- Michel A., 1970, *La sociologie de la famille*, La Haye, Mouton.
- Michelet J., [1846], 1974, *Le peuple*, Paris, Garnier-Flammarion.
- Milkman R., 1987, *Gender at Work. The Dynamics of Jobs Segregation by Sex during the World War II*, Urbana.
- Mischi J., 2014, Des « paysans » chez les cheminots. Sorties partielles de l'agriculture et logiques distinctives en milieu industriel, *Sociétés contemporaines*, n°96, 109-136.
- Molinié V., 1993, La passion hiérarchique. Une ethnographie du pouvoir en usine, *Terrains* 21, 129-142.
- Molinier P., 2000, Virilité défensive et masculinité créatrice, *Travail, genre et société*, 1(3), 25-44.
- Molinier P., 2002, Féminité sociale et construction de l'identité sexuelle : perspectives théoriques et cliniques en psychodynamique du travail, *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31(4), 565-580.
- Monchatre S., 1998, Les carrières des techniciens et cadres en entreprise : variations sur le thème de l'anticipation, *Sociologie du Travail*, 40 (1), p. 21-41.
- Monchatre S., 2002, Les avatars du modèle de la compétence, *Formation Emploi*, 77, janvier-mars, p. 51-69.

- Monchatre S., 2004, De l'ouvrier à l'opérateur : chronique d'une conversion, *Revue Française de Sociologie*, 45 (1), p. 69-102.
- Monchatre S., 2006, Instrumentalisation des femmes au travail et du travail par les femmes dans l'hôtellerie-restauration, in Flahault E., (dir), *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, Presses Universitaires de Rennes, p. 231-242
- Monchatre S., 2007, Des carrières aux parcours... en passant par la compétence, *Sociologie du Travail*, 49 (4), p. 514-530.
- Monchatre S., 2010, *Etes-vous qualifié pour servir ?* Paris, La Dispute.
- Monchatre S., 2011, Ce que l'évaluation fait au travail. Normalisation du client et mobilisation différentielle des collectifs dans les chaînes hôtelières, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°189, p. 42-57.
- Monjardet D., 1987, Compétence et qualification comme principes d'analyse de l'action policière, *Sociologie du travail*, 29 (1), 47-58.
- Moreau G., 1994, Filles et garçons au lycée professionnel, *Les Cahiers du Lersco*, mars, n° 15, p. 5-149.
- Moreau G., 2000, Les faux semblables de l'apprentissage, *Travail, genre et sociétés*, 2000/1, n°3, p. 67-86.
- Morin M.-L. (dir.), 1999. *Prestations de travail et activités de service*, La Documentation française, Paris.
- Mottez B., 1966, *Systèmes de salaire et politiques patronales : Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Paris, Editions du CNRS.
- Mottez B., 1971, *La sociologie industrielle*, Paris, PUF Que sais-je ?
- Moulier-Boutang Y., 1998, *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*, Paris, PUF, Actuel-Marx.
- Murard L., Zylberman P., 1976, *Le petit travailleur infatigable. Villes-usines, habitat et intimité au XIX^e siècle*, Paris, Editions Recherches.
- Naudet J., 2012, *Entrer dans l'élite, Parcours de réussite en France, aux Etats-Unis et en Inde*, Paris, PUF
- Naudet J., 2014, *Grand patron, fils d'ouvrier*, Paris, Le Seuil, Coll. « raconter la vie ».
- Naudier D., Soriano E., 2010, Colette Guillaumin. La race, le sexe et les vertus de l'analogie, *Cahiers du genre*, n°48 (1), p. 193-214.
- Naville P., [1945], 1972, *Théorie de l'orientation professionnelle*, Paris, Gallimard.
- Naville P., 1956, *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière.

- Naville P., 1957, *Le nouveau Léviathan I. De l'aliénation à la jouissance. La genèse de la sociologie du travail chez Marx et Engels*, Paris, Librairie Marcel Rivière.
- Naville P., 1962a, Le travail salarié et sa valeur, in G. Friedmann et P. Naville, *Traité de sociologie du travail*, Tome 2, Paris, Armand Colin, 2^{ème} édition 1964, p. 109-131.
- Naville P., 1962b, L'emploi, le métier, la profession, in Friedman G., Naville P., *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, 2^{ème} édition, 1964, Tome 1, p. 231-240
- Naville P., 1963a, *Vers l'automatisme social ? Problèmes humains du travail et de l'automation*, Paris, Gallimard.
- Naville P., 1963b, Réflexions à propos de la division du travail, *Cahiers d'études des sociétés industrielles et de l'automation*, 5, 232-244.
- Nkuitchou Nkouatchet R., 2005, La précarité de l'emploi au service de la prospérité du fast-food, *Sociologie du travail*, (47) 4, p. 470-484.
- Noiriel G., 1988a, Du "patronage" au "paternalisme": la restructuration des formes de domination de la main d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française, *Le Mouvement social*, 144, p.17-35.
- Noiriel G., 1988b, *Le creuset français. Histoire de l'immigration XIX^e-XX^e siècle*, Paris, Le Seuil.
- Normand R., 2006, L'école efficace ou l'horizon du monde comme laboratoire, *Revue française de pédagogie*, 154, 33-43.
- Normand R., 2011, *Gouverner la réussite scolaire. Une arithmétique politique des inégalités*, Berne, Peter Lang, Presses de l'Ecole Normale Supérieure.
- Oiry E., D'Iribarne P., 2001, La notion de compétence : continuités et changements par rapport à la notion de qualification, *Sociologie du travail*, 43 (1), 49-66.
- Oiry E., Sulzer E., 2002, Les référentiels de compétences : enjeux et formes, in BROCHIER, D., *La gestion des compétences. Acteurs et pratiques*, Paris : Economica, p.29-47.
- Omnès C., 1997, *Ouvrières parisiennes, marché du travail et trajectoires au X^e siècle*, Paris, EHESS.
- Orwell G., 1982, *Dans la dèche à Paris et à Londres*, Paris, Gallimard, 10/18.
- Osty F., 2003, *Le désir de métier*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes
- Paradeise C., 1988, Les marchés du travail fermés, *Sociologies et Sociétés*, (20) 2, p. 9-21.
- Paradeise C., Lichtenberger Y., 2001, Compétence, compétences, *Sociologie du travail*, (43) 1, 33-48.

- Paradeise C., Porcher P., 1990, Le contrat ou la confiance dans la relation salariale, *Travail et Emploi*, n°46, p. 5-15
- Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF.
- Pelpel P., Troger V., 2001, *Histoire de l'enseignement technique*, Paris, l'Harmattan.
- Peneff J., 1995, Mesure et contrôle des observations dans le travail de terrain. L'exemple des professions de service, *Sociétés contemporaines*, n° 21, p. 119-138
- Perrin E., Peroumal F., 2009, "Ça ne se passera plus comme ça chez McDonald's", in S. Bérourd, P. Bouffartigue, Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ? Paris, La Dispute, p. 223-251.
- Perrot M., 1999, Autour du livre de Pierre Bourdieu La domination masculine, *Travail, genre et sociétés*, 1, p. 202-207.
- Perrot M., 2012, *Mélancolie ouvrière*, Paris, Grasset.
- Peugny C., 2013, *Le destin au berceau. Inégalités et reproduction sociale*, Paris, Le Seuil, La République des idées.
- Peyre et Wiels, 2014, Le sexe par défaut, in L. Laufer et F. Rochefort, *Qu'est-ce que le genre ?* Paris, Payot, p. 49-67
- Pezet E., 2000, Négociation collective et gouvernement des individus dans l'entreprise : la négociation des classifications dans la métallurgie (1968-1975), *Entreprises et histoire* n°26, p.74-88.
- Pialoux M., 1979, Jeunesse sans avenir et travail intérimaire, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°26, 19-47
- Pialoux M., 1995, L'ouvrière et le chef d'équipe ou comment parler du travail ? *Travail et emploi*, n° 62, 4-39
- Pillon T., 2009, *Georges Friedmann. Problèmes humains du machinisme industriel. Les débuts de la sociologie du travail*, Paris, Ellipses.
- Pillon T., Vatin F., 2007, La question salariale : actualité d'un vieux problème, in Vatin F. (Dir.), *Le salariat, théories, histoires et formes*, Paris, La Dispute, p. 29-48.
- Pillon T., Vatin F., [2003], 2007, *Traité de sociologie du travail*, Toulouse, Octarès, 2^{ème} édition.
- Pinto J., 1990, Une relation enchantée. La secrétaire et son patron, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°84, p. 32-48.
- Pinto V., Cartron D., Burnod G., 2000, Etudiants en fast-food: les usages sociaux d'un "petit boulot", *Travail et Emploi*, n° 83, p. 137-156.

- Pinto V., 2014, *A l'école du salariat. Les étudiants et leurs petits boulots*, Paris, PUF
- Piotet F. (Dir.), 2002, *La Révolution des métiers*, Paris, PUF.
- Pitti L., 2001, Grèves ouvrières versus luttes de l'immigration : une controverse entre historiens, *Ethnologie française* Vol. 31, n° 3, p. 465-476.
- Pitti L., 2004, De la différenciation coloniale à la discrimination systémique ? La condition d'OS algérien à Renault, de la grille Parodi à la méthode Renault de qualification du travail (1945-1973), *Revue de l'IREES*, n°46, p. 69-107.
- Pitti L., 2005, Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'œuvre, *Histoire et mesure*, 20 (3), p. 69-101.
- Polanyi K, [1944], 1983, *La grande transformation, Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard.
- Poullaouec T., 2010, *Le diplôme, arme des faibles. Les familles ouvrières et l'école*, Paris, La Dispute.
- Pudal R., 2016, *Retour de flammes. Les pompiers, des héros fatigués ?* Paris, La Découverte.
- Puech I., 2004, Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambres, *Sociologie du travail*, 46 (2), p. 150-167.
- Puech I., 2006, Femmes et immigrées : corvéables à merci, *Travail, genre et sociétés*, n° 16, 2006 (2), p. 39-51.
- Quijoux M. (Dir.), 2015, *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Raveaud G., 2006, Au cœur de la stratégie européenne pour l'emploi, le taux d'emploi, *Education et sociétés*, 2006/2 n° 18, p. 17-33.
- Remillon D. et Verret A., [2009], 2013, De l'inaptitude à l'employabilité, In Vatin (Dir.), *Evaluer et mesurer. Une sociologie économique de la mesure*, Toulouse, PUM, 2^{ème} édition, p. 117-136
- Reynaud B., 1992, *Le salaire, la règle et le marché*, Paris, La Découverte, Repères.
- Reynaud J.-D., 1988, Les régulations dans les organisations. Régulation de contrôle, régulation autonome, *Revue Française de sociologie*, 29(1), p. 5-18.
- Reynaud J.-D., 2001. Le management par les compétences : un essai d'analyse, *Sociologie du Travail*, 43 (1), 7-31
- Richebé N., 2002, Les réactions des salariés à la logique compétence. Vers un renouveau de l'échange salarial ? *Revue Française de Sociologie*, 43(1), 99-126.
- Rifkin J., 1997, *La fin du travail*, Traduction française, Paris, La découverte.

- Rolle P., 1971, *Introduction à la sociologie du travail*, Paris, Larousse.
- Rolle, P., 1985, « Du producteur », dans *La Provocation – Hommes et machines en société*, Paris, CESTA, p.29-42.
- Rolle P., 1988, *Bilan de la sociologie du travail*, Tome 1, Presses Universitaires de Grenoble.
- Rolle P., 1997, *Où va le salariat ?* Lausanne, Page deux.
- Rolle P., 2003, Saisir et utiliser l'activité humaine. Qualité du travail, qualification, compétence, in Dupray A., Guitton C., Monchatre S. (Coord.), *Réfléchir la compétence. Approches sociologiques, juridiques et économiques d'une pratique gestionnaire*, Toulouse, Octarès, 77-87.
- Rolle P., 2014, Les temps du travail et le travail du temps. Réflexion sur l'objet de la sociologie du travail, in S. Monchatre et B. Woehl, *Temps de travail et travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, p. 25-40.
- Ropé F., Tanguy L., 1994, *Savoirs et compétences: de l'usage de cette notion à l'école et dans l'entreprise*, Paris, l'Harmattan.
- Ropé F., Tanguy L., 1995, La codification de la formation et du travail en termes de compétences en France, *Revue des sciences de l'éducation*, 21(4), p. 731-754.
- Rot G., 2002, Fluidité industrielle, fragilité organisationnelle, *Revue française de sociologie*, 43(4), p. 711-737.
- Rot G., Vatin F., 2008, L'enquête des Gaston ou les sociologues au travail. Jacques Dofny et Bernard Mottez à la tôlerie de Mont-Saint-Martin en 1955, *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 175, p. 62-81.
- Roy Delphine, 2012, Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010, *INSEE Première*, n°1423.
- Roy Donald, 2005, *Un sociologue à l'usine*, Paris, La découverte.
- Rosenblat A., Stark L., 2015, Uber's Drivers : Information Asymmetries and Control in Dynamique Work, Data and Society, Workshop Paper, CEPS, Bruxelles, 23-25 Novembre 2015.
- Rozenblatt P. (Dir.), 2000, *Le mirage de la compétence*, Paris, Syllepse.
- Rubin G., [1975], 1998, L'économie politique du sexe : transactions sur les femmes et système sexe/genre, *Les cahiers du Cedref*, n°7, p. 3-81, en ligne : <http://cedref.revues.org/171>.
- Saglio J. 1991. Les logiques de l'ordre salarial : avenants classifications et salaires dans le système français de relations professionnelles, *Formation Emploi*, n° 35, p. 35-46.
- Saglio J. 1999, Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France, *Travail et Emploi*, n°78, p. 21-39.

- Sainsaulieu R., [1977], 1988, *L'identité au travail*, Paris, Presses de la FNSP.
- Salais R., Baverez N., Reynaud B., 1986, *L'invention du chômage*, Paris, PUF.
- Say J.-B., 1803, *Traité d'économie politique*, Livre 2, en ligne : http://classiques.uqac.ca/classiques/say_jean_baptiste/traite_eco_pol/traite_eco_pol.html
- Sayad A., 1999, *La Double Absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Le Seuil.
- Sayad A., 2006, *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. Les enfants illégitimes*, Raisons d'agir, coll. « Cours et travaux »
- Schwartz O., 1990, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF
- Schwartz Y., 1987, Travail et usage de soi, in Coll., *Je : sur l'individualité*, Paris, Messidor et Editions sociales, p. 181-207.
- Schwartz Y., 1988, *Expérience et connaissance du travail*, Paris, Messidor.
- Schwartz Y., 1990, De la "qualification" à la "compétence", *Société française*, n°37, p. 19-37.
- Schwartz Y., 1992, *Travail et philosophie, convocations mutuelles*, Toulouse, Octarès Editions.
- Schwartz Y., 2007, Un bref aperçu de l'histoire culturelle du concept d'activité, *@ctivités*, Vol. 4, n°2, p. 122-133.
- Schweitzer S., 2002, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob.
- Scott J. W., 1988, Genre, une catégorie utile d'analyse historique, *Les cahiers du GRFI* n°37-38, p. 125-153.
- Scott J. W., 1990, L'ouvrière, mot impie, sordide... Le discours de l'économie politique française sur les ouvrières, 1840-1860, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°83, p. 2-15.
- Scott J. W., 1998, *La citoyenneté paradoxale. Les féministes françaises et les droits de l'homme*, Paris, Albin Michel.
- Scrinzi F., 2008, « Quelques notions pour penser l'articulation des rapports sociaux de « race », de classe et de sexe », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 16 | 2008, mis en ligne le 29 mars 2011, Consulté le 10 octobre 2015. URL : <http://cedref.revues.org/578>
- Segrestin D., 1996, La normalisation de la qualité et l'évolution de la relation de production, *Revue d'économie industrielle*, n° 75, p. 291-307.
- Sehili D., 2002, Ethiques et inégalités. Des avatars récurrents dans la « job evaluation », *Cahiers du genre* n°32, p. 111-134.

- Séris D., 1994, *Qu'est-ce que la division du travail ?* Paris, Vrin.
- Sewell W.H., 1983, *Gens de métier et révolutions. Le langage du travail de l'Ancien Régime à 1848*, Paris, Aubier.
- Silvera R., 2014, *Le quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec l'égalité des salaires*, Paris, La Découverte.
- Silvestre J.-J., 1978, *Les inégalités de salaires. Marché du travail et croissance économique*, Paris, PUF.
- Simmel G., [1908], 1984, Digressions sur l'étranger, in Yves Grafmeyer et Isaac Joseph, *L'école de Chicago*, Paris, Aubier, p. 53-59.
- Simmel G., [1977], 1999, *Philosophie de l'argent*, Paris, PUF Quadrige.
- Simonet M., 2010, *Le travail bénévole, engagement citoyen ou travail gratuit ?* Paris, La Dispute.
- Skeggs B., 2015, *Des femmes respectables. Femmes et genre en milieu populaire*, Marseille, Agone.
- Smith A., [1776], 1976, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations. Les grands thèmes*, Paris, Gallimard, collection Idées.
- Spradley J. P., Mann B. J., [1975], 1979, *Les bars, les femmes et la culture*, Paris, PUF, traduction française.
- Stroobants M., 1993, *Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Bruxelles, Editions de l'Université Libre de Bruxelles.
- Stroobants M., 1998, La production flexible des aptitudes, *Education Permanente*, n°135, p. 11-21
- Stroobants M., [2002], 2007, *Sociologie du travail*, Paris, Nathan, Collection 128
- Suares A., 2000, Interactions et violences dans les supermarchés, *Les Cahiers du genre*, 28, 96-115.
- Supiot A., 1994, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.
- Supiot A., 2000, Les nouveaux visages de la subordination, *Droit social*, n°2, Février, p. 131-145
- Tabet P., 1985, Fertilité naturelle et reproduction forcée, in N.-C. Mathieu (Eds), *L'arraisonnement des femmes. Essai d'anthropologie des sexes*, Paris, EHESS, 61-146.
- Tabet P., 1979, Les Mains, les outils, les armes. In: *L'Homme*, 1979, tome 19 n°3-4. Les catégories de sexe en anthropologie sociale. p. 5-61

- Tabet P., 2004, *La grande arnaque. Sexualité des femmes et échange économique-sexuel*, Paris, L'Harmattan.
- Tallard M., 2001, L'introduction de la notion de compétence dans les grilles de classification : genèse et évolution, *Sociétés Contemporaines*, n° 41-42, p. 159-187.
- Tanguy, 1994, Rationalisation pédagogique et légitimité politique, in Ropé F., Tanguy L., *Savoirs et compétences: de l'usage de cette notion à l'école et dans l'entreprise*, Paris, l'Harmattan, p. 23-62.
- Tanguy L., 1996, Pierre Naville, 1942-1960 : une sociologie des relations, in *Pierre Naville, la passion de la connaissance*, textes réunis par M. Eliard, Toulouse, Presses du Mirail, p. 55-68.
- Tanguy L., 2001, Les promoteurs de la formation en entreprise (1945-1971), *Travail et Emploi*, n°86, p. 27-47.
- Tanguy L., 2011, *La sociologie du travail en France. Enquête sur le travail des sociologues, 1950-1990*, Paris, La Découverte.
- Terressac de G., 1992, *Autonomie dans le travail*, Paris, PUF.
- Testart A., 2013, *L'amazone et la cuisinière. Anthropologie de la division sexuelle du travail*, Paris, Gallimard.
- Thevenot L., 1986, Les investissements de forme, in L. Thévenot (ed.), *Conventions économiques*, Paris, Presses Universitaires de France (Cahiers de Centre d'Etude de l'Emploi), pp.21-71.
- Thévenot L., 1997, Un gouvernement par les normes. Pratiques et politiques des formats d'information, in B. Conein et L. Thévenot (dir.), *Cognition et information en société*, Paris, Editions de l'EHESS, *Raisons pratiques* n°8, p. 205-242.
- Thompson E., 2004, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Paris, La Fabrique, traduction française.
- Tiffon G., 2013, *La mise au travail des clients*, Paris, Economica.
- Touraine A., Ragazzi O., 1961 *Ouvriers d'origine agricole*. Paris, Éditions du Seuil.
- Trachman M., 2011, Le métier de pornographe : rhétorique, contrôle et savoirs d'un groupe professionnel discrédité, *Sociologie du travail*, 53(4), 444-459.
- Trat J., 2010, Friedrich Engels : De la propriété privée à l'assujettissement des femmes, in D., Chabaud-Rychter, V. Descoutures, A.-M. Devreux, E. Varikas, *Sous les sciences sociales, le genre*, Paris, La Découverte, p. 318-329.
- Tréanton J.-R., 1960. Le concept de « carrière », *Revue française de sociologie*, 1 (1), 73-80.
- Tripier M., 1990, *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, L'Harmattan.

- Tripier P., 1997, Homme, travail, femme et famille : quatre mouvements pour un quatuor ? Sociologie du travail et sociologie de la famille, *Sociétés contemporaines* n°25, p. 11-24
- Tripier P., 1999, *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologie et interactions*, Bruxelles, Editions de l'Université libre de Bruxelles.
- Tronto J., [1993], 2009, *Un monde vulnérable. Pour une politique du care*, Paris, La Découverte.
- Tuillier J.-N., 1999, Compétence et rencontre conflictuelle de temporalités, *Sociologia del Lavoro*, n°74-75
- Ughetto P., 2006, La marque en actes dans la grande distribution, in A. Bidet, A. Borzeix, T. Pillon, G. Rot et F. Vatin (dir.), *Sociologie du travail et activité*, Toulouse, Octarès, 2006, p. 209-219.
- Ulrich V., Zilberman S., 2007, De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années, *Premières Synthèses* n° 39.3, Dares, septembre.
- Vallet Louis-André, 1999, Quarante années de mobilité sociale en France. L'évolution de la fluidité sociale à la lumière de modèles récents. *Revue française de sociologie*, 40(1), p. 5-64
- Varikas E., 2003, La figure du paria : une exception qui éclaire la règle, *Tumultes*, 2003/2, n°21-22, p. 87-105.
- Vatin F., 1987, *La Fluidité industrielle. Essai sur la théorie de la production et sur le devenir du travail*, Paris, Méridiens-Klincksieck.
- Vatin F., 1990, *Organisation du travail et économie des entreprises*. Textes choisis d'Amar, Belot, Lahy, Le Chatelier, Taylor, Paris, Éditions d'organisation.
- Vatin F., 1996, De la naissance de la psychologie appliquée au débat sur le taylorisme, autopsie d'un échec, le cas français, in Y. Clot (éd.), *Histoires de la psychologie du travail*, Toulouse, Octarès, 2ème édition augmentée, 1998.
- Vatin F., 1999, *Le travail, sciences et société*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles
- Vatin F., 2003, Du nouveau sur le taylorisme, la discipline du travail et la manière d'écrire l'histoire ? *Revue du Mauss*, n°22(2), 427-445.
- Vatin F., 2005, *Trois essais sur la genèse de la pensée sociologique*, Paris, La Découverte.
- Vatin F. (Dir.), Bernard S. (Collab.), 2007, *Le salariat : théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute
- Vatin F., 2007b, *Morale et calcul économiques dans le premier XIXe siècle : l'économie industrielle de Claude-Lucien Bergery*, Paris, L'Harmattan
- Vatin F., 2008, *Le travail et ses valeurs*, Paris, Albin Michel.

Vatin F., 2010, Marx et le travail : acte créateur et instrument d'aliénation, *Revue du MAUSS permanente*, 6 février 2010 [en ligne] : <http://www.journaldumauss.net/?Marx-et-le-travail-acte-createur>

Vatin F., 2012, *L'espérance-monde. Essai sur l'idée de progrès à l'heure de la mondialisation*, Paris, Albin Michel

Vatin F., 2013, Le travail-marchandise : une fiction aliénante et émancipatrice, *Problèmes économiques. Hors-série*, 003 (02/2013), p. 15-21.

Vatin F., 2014, Claude-Lucien Bergery et l'enseignement pour ouvriers à Metz (1820-1835) : un projet industriel et social exemplaire, *Les études sociales* n° 159, p. 49-63.

Veneau P., Maillard D., 2007, La formation à l'épreuve de la certification. L'exemple de la commission technique d'homologation, *Education et Sociétés*, 20(2), 135-148.

Wacquant L., 2005, Les deux visages du ghetto. Construire un concept sociologique, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°160, p. 4-21.

Walby S., 1986, *Patriarchy at Work. Patriarchal and capitalist relations in employment*. Minneapolis, University of Minnesota Press.

Wirth Louis, [1928], 2006 *Le ghetto*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.

Virginia Woolf [1977] 1992, *Une chambre à soi*. Traduction de Clara Malraux, Paris, Denoël.

Whyte W. F., 1984, Why do waitresses cry? In W. Foote Whyte and C. King Whyte, *Learning from the field. A guide from experience*. Beverly Hills, SAGE Publications, p. 242-244.

Whyte W.-F. (Ed), 1946, "When customers and workers meet", in *Industry and society*. New York, NY, US, McGraw-Hill Book Company, p. 123-147

Whyte W.-F., 1949, The social structure of the restaurant, *The American Journal of Sociology*, 54-4, p. 302-310.

Zarifian P., 1999, *Objectif compétence. Pour une nouvelle logique*, Paris, Editions Liaisons.

Zarifian P., 2001, *Le modèle de la compétence*, Paris, Editions Liaisons.

Zimmermann B., 2000, Logiques de compétences et dialogue social, *Travail et Emploi* n° 84, p. 5-18.