



XIIIèmes Journées Internationales de Sociologie du travail
JIST 2012 – Bruxelles, du 25 au 27 janvier
Appel à communications

Les XIII^e Journées Internationales de Sociologie du Travail (JIST) se dérouleront à Bruxelles du 25 au 27 janvier 2012. Leurs ambitions sont à la mesure du double anniversaire qu'elles célèbrent: les 50 ans du *Traité de sociologie du travail* co-dirigé par Pierre Naville et Georges Friedmann, ainsi que le 25^e anniversaire des JIST.

MESURES ET DEMESURES DU TRAVAIL

Le travail divise et se divise, or le travail ne se voit pas. Le travail se rémunère, il est mesure de toute marchandise, mais il ne se mesure pas. On dénombre des jours ouvrables et des heures de travail, même si le travail ne se compte pas. Prendre la mesure signifie aussi mettre en rapport. C'est ce que les sociétés n'arrêtent pas de faire lorsqu'elles distinguent, classent, hiérarchisent et redistribuent les activités laborieuses.

Dans un monde capitaliste où tout homme est censé calculer, où tout se comptabilise, rien n'échappe à la mesure. Tout lui résiste, pourtant, à commencer par le travail, grandeur étalon et pourtant incommensurable. La sociologie a hérité d'un XIX^e siècle, hanté par la mesure. La sociologie du travail s'est elle-même construite contre la mesure de Taylor, au risque de se situer – malgré elle – en posture de rivalité avec lui. Du rendement à la productivité, des tarifs à l'équité salariale, de l'aptitude à la qualification, en passant par les classifications et la *job evaluation*, tous les tenants et aboutissants du travail sont investis par le calcul. Et quand il s'agit de se dégager de l'entreprise et de ses codes pour appréhender les rapports sociaux sans les naturaliser, combien d'analyses ne se sont-elles pas laissées surprendre à dénombrer la composition des classes à mettre en rapport ?

La mesure apparaît donc comme un thème décisif et générique, susceptible d'inspirer et de féconder une transformation de nos manières de penser. Qui mesure quoi et avec quels effets ? Comment mesure-t-on ? Faut-il dissocier le processus et son résultat ? Ce résultat est-il forcément chiffré ? Faut-il distinguer « mesure », « évaluation » et « valorisation » ? À ce stade, toutes ces questions restent ouvertes.

En revanche, la tension entre mesure et démesure qui amorce ces XIII^e Journées en traverse tous les axes. La mesure implique la démesure, au sens où la réalité saisie et ordonnée selon une dimension y échappe forcément selon d'autres perspectives. Rien n'échappe à la mesure et rien ne s'y réduit. La mesure n'épuise jamais ce qu'elle prétend mesurer et en même temps, elle occulte toujours quelque chose.

Cette tension sera éprouvée tout d'abord au sein de notre communauté de recherche (axe I) et ensuite dans les pratiques d'évaluation du travail et au travail (axe II). Ces deux axes se croisent là où nos propres pratiques de recherche sont elles-mêmes investies par ces tentatives d'évaluation. Un chercheur averti vaut-il mieux qu'un cordonnier mal chaussé ? À nous de creuser la manière dont se fabriquent de nouvelles résistances, à travers des manifestations qui, à première vue, ne ressemblent pas à des forces (axe III). Sur ce qui nous est, en principe, très familier, l'organisation et les conditions de travail, la mesure du changement réserve d'autres surprises (axe IV). Enfin, si la déformation due à notre perspective est devenue plus forte que ce qu'elle donne à voir, peut-être conviendrait-il de resituer le point de vue de la sociologie du travail (axe V).

Axe I : la mesure du travail constituée et constituante

L'acte de travail, comportement complexe, individuel et collectif, collaboration et concurrence, déborde toutes les formalisations que l'on en propose. Une mesure qui inclurait l'acte de travail, dans tous ses rapports et sous tous ses aspects, dans l'ensemble du collectif, se confondrait avec le mouvement même de ce collectif. Dans notre système monétarisé, le prix, expression de la valeur, est un moment d'une telle mesure synthétique.

Il fut un temps où les agriculteurs ne travaillaient apparemment pas puisque leur activité professionnelle semblait impossible à distinguer de leur vie privée. La sociologie rurale est née de cet aveuglement. Une histoire analogue s'est reproduite à propos des travailleuses, longtemps restées dans l'ombre de la sociologie du salariat.

Est-ce la référence qui est inappropriée, sa mesure ou est-ce la caractérisation même du salariat qui est en cause ? Après tout, ce régime a commencé par dissocier des lieux – formation/production/reproduction - autrefois confondus dans la sphère domestique. Ne fallait-il pas caractériser le salariat en mettant l'accent sur ces séparations-là aussi, sur la fabrication de leurs articulations, plutôt que de l'encaster dans un site quasi réifié ?

La sociologie de l'emploi s'est constituée à son tour, il y a une vingtaine d'années, sur la nécessité de sortir de l'entreprise, de dépasser une sociologie des travailleurs pour prendre en compte les mouvements de l'activité. Sans confondre activité, travail et salariat, elle a tenté une percée vers le marché de l'emploi dont traitent les économistes, non sans y « ajouter » des constructions sociales. Cela suffisait-il à combler les limites de la mesure sous l'angle du salariat ? Qu'en est-il du travail des chômeurs, de l'activité des inactifs, des bénévoles, des illégaux ?

De son côté, la sociologie économique promet un renouvellement de la sociologie du travail à partir du sens de la mesure, précisément. Comment accueillir cette proposition ?

Par-delà les débats que l'alternative entre mesure et démesure ne manquera pas d'alimenter, cette tension peut-elle être levée ou transformée en spécifiant le point de vue de chaque mesure ? Spécifier la perspective n'est-ce pas aussi en livrer les limites, la déformation de perspective ?

Axe II : mesures et pratiques d'évaluation du travail

L'évaluation ne va pas sans dire, elle s'applique tandis qu'elle se proclame neutre et transparente, bouscule les repères qu'elle décrète périmés. Quantifier des qualités c'est forcément sélectionner, juger, hiérarchiser et donc leur faire violence.

Au nom d'une rupture de régime, c'est la qualité qu'il s'agit d'évaluer, ici, et là des compétences ou des performances. Aborder conjointement la qualification des biens, des procédures et celle des personnes, au nom de leur parenté terminologique ou des pratiques en vigueur, ne mène-t-il pas à une impasse très abstraite ? Le même terme d'évaluation suffit-il à constituer un champ de recherche homogène ? Que signifient ces méthodes multiples qui prétendent aujourd'hui appréhender le travail comme objectivation continue de la personne, source d'initiative, participation à un projet commun, réserve de compétences, ou comme ressource évaluable seulement par ses accomplissements ? « L'individualisation des relations salariales » est-ce la découverte d'aptitudes jusqu'à présent négligées ou bien la relégation de l'employé(e) dans la solitude du tête à tête avec l'employeur ? Les justifications avancées à l'appui de ces techniques administratives, prétendument nouvelles, ne dissimulent-elles pas d'anciennes pratiques ?

Renouvelées dans certains milieux, familières ailleurs, les pratiques d'évaluation du travail tendent cependant aux chercheurs un piège maintes fois rencontré (à propos du Taylorisme ou de la qualification) : la tentation de participer au jugement qu'il s'agissait de comprendre. Est-ce au chercheur d'endosser le verdict de mauvaise mesure du travail « réel » ? N'est-ce pas faire miroiter la possibilité d'une juste mesure ? Quelle science du travail pourrait prétendre accéder à la vérité du travail ? Quelle sociologie pourrait qualifier le travail sans point de vue, sans jugement ? Tous les doutes s'annoncent, pourtant, au moment de justifier les différences de carrières et de salaires. Le prix attaché à l'acte de travail est forcément injustifiable. Cette tentation n'est-elle pas l'effet d'une

confusion des rôles, celui du chercheur qui estime les enjeux de son objet, celui du sociologue impliqué dans l'évaluation de/par ses pairs ou celui de l'enseignant censé évaluer ses étudiants ? S'il n'y a pas de valeur absolue du travail, si sa mesure, sa qualification, son évaluation, sont bien des rapports sociaux, alors n'est-ce pas plutôt la compréhension du dispositif qui nous intéresse ? Comment il s'est construit et dans quels agencements ? Quels sont les enjeux des conventions de mesure, les discordances entre celles-ci et les marges de négociation ?

Axe III: tensions et conflits autour de la mesure du travail

Depuis une dizaine d'années, le travail est remis en scène, en images et en récits, le plus souvent tragiques. Travailleurs et travailleuses pauvres, salarié(e)s stressé(e)s, sous-statuts, sans-emplois, clandestin(e)s, tous et toutes peinent à gagner leur vie, de plus en plus mal, et beaucoup l'y perdent. Les écarts au statut salarial, les risques, les incertitudes et la précarité, jugés révolus depuis des adieux hâtifs au prolétariat, refont de l'instabilité un régime de croisière. Rien qui ressemble pourtant à une régression pure et simple, amenant, comme par enchantement, une mobilisation nouvelle d'une classe de salariés. Le tableau d'une souffrance généralisée - par excès de travail et défaut d'emploi - sous le signe de l'individualisation des relations salariales, laisse place à des diagnostics psycho-médicaux amplifiant ces effets d'individualisation. Faut-il alors comprendre les tentatives d'évaluation comme la mise en oeuvre de stratégies patronales qui, profitant de la crise, cherchent à briser les résistances collectives? Ne faut-il pas y regarder de plus près ?

Il y a de la conflictualité dans la souffrance comme il y a de la tension - ne serait-ce qu'énergétique - dans toute production. Les protestations par le corps dépassent de longue date les corps de métiers. Les épidémies de pathologies professionnelles ne constituent-elles pas une forme incarnée de résistance collective dont les relais nous échappent? De l'hôpital à l'université, les tensions entre les « occultes » traditions de jugements par les pairs et les « transparentes » évaluations par experts se ramènent-elles à des luttes pour le monopole de la gestion ? Jusqu'à quel point les salariés, incités à s'auto-évaluer, à reformater leur expérience, à « rendre compte » de leur activité, prennent-ils ou non en charge une partie du « sale boulot » des évaluateurs ? Des professionnels déjouent les normes, trichent, inventent des parades. De leur côté, les demandeurs d'emploi se passent des trucs pour bricoler le dossier qui étayera leur bilan de compétences. Toutes ces manoeuvres sont-elles à comptabiliser comme avatars de la perruque?

Si mesurer est affaire de formalisation, les enjeux ne se déplacent-ils pas vers les accords, les conventions - savantes ou professionnelles - et leurs négociations ? Au croisement de la sociologie des professions et de la sociologie des relations professionnelles, les rapports sociaux se laissent-ils reconstituer sans présumer des forces en présence ? Notre spécialité serait-elle « en mesure » de repenser les formations collectives autrement que comme des collections d'individus autonomes et mobilisables?

Axe IV : organisation et conditions de travail

Les effets de la mesure remontent loin dans la rythmique des conditions de travail, des cadences infernales aux tensions du flux. À nouveau, le vieux saisit le vif. Automatiser ce n'est pas seulement « faire faire » à la nature ou à la machine, sans discontinuer, c'est aussi « faire faire » ailleurs, par voie de sous-traitance cadencée, par agence ou expertise. Le marchandage par l'intérim, le *sweating system* globalisé, les faux indépendants, les intermittents perpétuels, le para-salariat, le louage de service, la production à la commande, toutes ces sortes de flexibilités internes et externes n'apparaissent pas comme des résurgences proto-industrielles, mais s'allient à des techniques modernes pour former autant d'agencements hétéroclites. Les « mutations » du tournant de millénaire ont engendré quantité « d'hybrides », dans la riche tradition des métaphores naturalistes. Les enjeux de l'hybridation entre logique marchande et industrielle se résument-ils à une alternative ou un autre dosage entre obligations de moyens ou de résultat ? La contrainte marchande cumulée aux autres ne bouscule-t-elle pas les frontières des secteurs autant que celles des entreprises ? Les

hybrides ne sont-ils pas alors autant d'artefacts produits par la focalisation sur l'entreprise industrielle ? N'est-ce pas aussi l'occasion de prendre en considération des formes de travail non salarié et qui se déroulent hors de l'entreprise (consultants, intervenants, travaux de services). La formule « logique marchande » n'entretient-elle pas la confusion entre le client du sous-traitant, le client-usager, le collègue assimilé au client ? La redéfinition des relations en termes de « clients » et de « fournisseurs », pour être juridiquement fictive au sein même des collectifs de salariés, n'en produit pas moins des pressions, voire des rivalités entre collègues.

Dès le moment où la firme éclate en réseaux, la normalisation de la qualité est censée assurer la compatibilité de toutes les productions disparates dans ce qui s'apparente à des chaînes de captation de la valeur. L'épisode se résume-t-il à une rationalisation généralisée ? L'exemple des dispositifs d'évaluation introduits dans les services – et notamment les services publics – incite à reconsidérer l'organisation élargie du travail sous l'effet d'un double mouvement de gestion décentralisée et de constitution de quasi-marchés.

Axe V : cycles de vie au travail, dynamiques de la distribution des tâches en emplois

Souvent, la sociologie du travail s'est attachée à décrire les conditions et les conséquences de l'emploi observé, c'est-à-dire de la rencontre *déjà réalisée* entre le travail et le travailleur. Cet angle d'attaque induit une séquence causale, le contenu du poste fixant les qualités du travailleur et commandant les modalités économiques et juridiques de la participation de celui-ci à l'entreprise.

Prise comme donnée, la norme d'emploi qui fait coïncider le travailleur, le poste de travail et l'entreprise, dissimule leur constitution et induit autant d'exceptions incompréhensibles. L'entreprise éclate, des professions sont percutées, les experts et consultants circulent, comment se mesurent les carrières ou l'usure professionnelle ?

Et si l'on inversait, tout d'abord, la règle et l'exception, pour repartir, plus largement, des territoires multiples et des situations qui échappent aux formalismes habituels ? Le découpage des tâches composant un même processus productif ne varie-t-il pas selon que les travailleurs sont intérimaires ou permanents, assujettis à une mise à jour professionnelle, inclus ou non dans une échelle de promotion ? Les cycles de vie de travail permettent-ils d'autres modes d'existence que le travail salarié ?

Une fois accomplie cette inversion, la perspective se transforme et s'ouvre à la dynamique.

L'atelier, le bureau ou le laboratoire ne sont plus des lieux, mais des vecteurs de travail. L'entreprise ne s'impose plus comme cadre ou terrain, mais redevient matière à analyser, objet d'investigation parmi d'autres.

À partir de ces déplacements, la sociologie du travail est-elle en mesure de reconstituer les déterminants de l'activité ? Les modes de prescription et de contrôle, les régimes de rémunération correspondants et les types de contrats salariaux n'apparaissent plus seulement comme de simples conventions économiques et juridiques, mais font partie des déterminations essentielles du contenu et du sens du travail, dans la vie entière du travailleur en même temps que dans l'organisation sociale. Tout emploi redevient alors la conséquence instable de multiples mesures, par lesquelles les temps et les capacités des individus et les opérations productives se définissent et se transforment.

La dynamique de distribution des tâches et de regroupement en emplois permettrait ainsi de comprendre les façons dont l'activité de travail est captée, définie, dirigée, évaluée afin d'identifier clairement les enjeux multiples qui s'attachent à ces procédures. En examinant ces résultats, la sociologie du travail parviendrait alors à identifier les changements significatifs qu'ont subis nos sociétés et en déterminer la portée réelle.

*

* *

Calendrier

- Propositions de communication : envoi d'un résumé (2000 signes maximum, espaces compris) : avant le 1^{er} juin 2011 avec mention obligatoire d'un des ateliers cités ci-dessus ainsi que les renseignements figurant dans le formulaire (en fichier word séparé).
- Feed-back : 15 juillet 2011.
- Le texte final de la communication (40000 signes maximum, espaces compris), devra nous parvenir au plus tard le 25 octobre 2011.

Formulaire : voir fichier word sur le site

Nos coordonnées :

jist2012@ulb.ac.be

adresse postale :

Centre METICES (JIST2012)
Institut de Sociologie (ULB - CP 124)
44 avenue Jeanne
1050 Bruxelles - Belgique

Site des JIST 2012: <http://metices.ulb.ac.be/spip.php?rubrique46>

COMITE SCIENTIFIQUE :

François ABALLÉA, Mateo ALALUF, Béatrice APPAY, Régine BERCOT, Marie BUSCATTO, Céline CHOLEZ, Lise DEMAILLY, Didier DEMAZIERE, Pierre DESMAREZ, Gilbert de TERSSAC, Marie-Anne DUJARIER, Jean-Pierre DURAND, Duncan GALLIE, Lionel JACQUOT, Steve JEFFERYS, Annie LAMANTHE, Michele LA ROSA, Nicky LE FEUVRE, Pierre LENEL, Danièle LINHART, Arnaud MIAS, Sylvie MONCHATRE, Sophie POCHIC, Serge PROUST, Pierre ROLLE, José ROSE, Maud SIMONET, Marcelle STROOBANTS, Jens THOEMMES.

COMITE D'ORGANISATION

Mateo ALALUF, Aline BINGEN, Manuela BRUYNDONCKX, Pierre DESMAREZ, Mejed HAMZAOUI, Guy LEBEER, Esteban MARTINEZ, Pina MELONI, Marcelle STROOBANTS, Marc ZUNE.