

Colloque interdisciplinaire: "Travail: recherche et prospective"
PIRTTEM-CNRS
Lyon, 30 Novembre, 1er et 2 Décembre 1992

LES ÉNIGMES DU TRAVAIL

QUELQUES PISTES NOUVELLES DE CONCEPTUALISATION

Rapport introductif aux contributions du groupe « Concept de travail »
Rapporteur: Michel Freyssenet
Sociologue, CNRS, CSU, Paris

L'idée d'une réflexion interdisciplinaire sur le concept de travail dans le cadre du Colloque "Travail: recherche et prospective" s'est imposée pour plusieurs raisons.

Les recherches qui ont été menées ces dernières années dans le domaine du travail ont produit des résultats remettant en cause bien des inévitabilités ou des évidences considérées antérieurement comme telles, et ont contribué à une meilleure appréciation des marges de manoeuvre qui pouvaient être" celles des partenaires sociaux.

Elles conduisent en même temps, non seulement à de nouvelles questions et à de nouveaux champs d'enquête, mais aussi et surtout à de véritables énigmes, c'est-à-dire à des moments du raisonnement où l'objet même de la recherche paraît se dérober ou se dissoudre. Ces énigmes, loin d'être spéculatives, touchent à des problèmes essentiels du travail quotidien, de son efficacité, de son sens et de son devenir. Elles appellent de nouvelles conceptualisations pour être surmontées.

Des disciplines et des courants théoriques, qui jusqu'à présent n'avaient pas fait du travail un objet de recherche particulier, s'y sont intéressés, à la suite d'évolutions internes, mais aussi grâce aux incitations des programmes sur le travail. Ils ont apporté des contributions importantes qui permettent d'éclairer ou d'aborder autrement ces énigmes et d'enrichir, voire de repenser la notion de travail.

La confrontation des définitions du travail ou de ses représentations effectivement à l'oeuvre dans la bonne douzaine de disciplines qui étudient aujourd'hui le travail est apparu comme un bon exercice pour mettre à jour leurs présupposés respectifs et pour entrevoir comment ils pourraient être dépassés.

Enfin, une nouvelle étape dans les recherches sur le travail, que chacun souhaite, doit pouvoir s'enraciner dans un effort de reconceptualisation.

Les pistes qui ont été ouvertes ou réouvertes sont nombreuses. Aucune n'est *a priori* mineure ou secondaire. Il était hors de propos, hors de portée, et hors de compétence du petit groupe qui s'est réuni pour préparer ce rapport, d'en dresser un panorama, même grossier, en couvrant toutes les disciplines concernées, et à plus forte raison d'évaluer celles qui paraissent les plus prometteuses.

L'effort de repérage et de réflexion, que le groupe a effectué, a été complètement borné par les connaissances et les méconnaissances de ses membres, par les échanges scientifiques dans lesquels ils se situent, par leurs différentes orientations et préoccupations, et plus prosaïquement par le temps que chacun a pu consacrer à ce travail. On pourra constater aisément les oublis et les compléments indispensables à y apporter. Le présent rapport n'épuise même pas la richesse des contributions de ses membres, comme on pourra le vérifier, en lisant les notes qu'ils ont rédigées.

Nécessairement limité, ce rapport doit donc être compris comme une invite à poursuivre et à élargir collectivement et dans le même esprit une réflexion de ce type.

Le groupe a été constitué sur la base d'un chercheur par discipline, sans que celui-ci puisse en être considéré comme représentatif. Toutes les disciplines n'ont pu y participer effectivement: le droit, l'histoire, les sciences cognitives notamment.¹

Les pistes ouvertes l'ont été par des courants théoriques différents, voire opposés, et qui le demeurent (les références sont indiquées dans les contributions individuelles des membres du groupe, elles ne seront pas rappelées ici). On ne cherchera donc pas à construire une unité factice, qui serait contreproductive. Toutefois, nous avons essayé de repérer des accroches, des points de discussion, des complémentarités possibles, et cela d'autant plus que la possibilité de ces rapprochements n'est pas sans fondements.

Deux évolutions majeures se sont en effet produites, au cours de ces dernières années. On a pu observer le développement de postures et de pratiques de recherche ayant de nombreux traits communs, dans des courants parfois opposés et dans des disciplines différentes. Dans le même temps sont apparues dans les entreprises d'une part, dans les sciences qui leur sont le plus liées, les sciences de l'ingénieur et les sciences de la gestion, d'autre part, des interrogations croissantes sur le bien fondé de démarches reposant sur l'idée que le travail pourrait être entièrement circonscrit, anticipé, défini, maîtrisé par des dispositifs techniques et par des instructions et des règles.

1. De nouvelles postures et pratiques de recherche conduisant à des attentions et des interrogations nouvelles

Elles se sont développées pour des raisons à la fois théoriques et pratiques. Nombre de chercheurs, suivant jusqu'alors des démarches structuralistes ont pu en éprouver les limites. Ayant d'ailleurs plus mis entre parenthèse la question du sujet qu'ils ne l'avaient évacuée, ils ont cherché des voies nouvelles pour concevoir les rapports sociaux non pas comme des rapports dont l'intelligibilité et l'évolution échapperaient

¹ Ont contribué à ce rapport par une note ci-jointe: Marie-Noëlle Chamoux (anthropologie), Alain Cottureau (sociologie), Christophe Dejours (psychologie du travail), Michel Freyssenet (sociologie), Henri Jacot (économie), Michèle Lacoste (linguistique), François Lhote (sciences de l'ingénieur), Jean-Claude Moisdon (sciences de la gestion), Yves Schwartz (philosophie), Catherine Teiger (ergonomie).

pour l'essentiel à ceux qui en sont parties prenantes, mais comme des rapports "agis" par ces derniers, et dont le sens et la logique ne sont saisissables qu'avec eux, à partir de l'intelligence pratique qu'ils en ont. Ils ont rejoint ainsi ceux qui considéraient que l'histoire ne se passe pas toujours dans le dos des acteurs, et qu'en conséquence il fallait prendre pour base ce qu'ils font et ce qu'ils disent, en refusant le privilège que s'accorde facilement le scientifique de pouvoir dire le sens des actions des autres.

D'autres chercheurs ou les mêmes ont eu à se faire accepter durablement dans les entreprises, terrain conflictuel comme chacun le sait, pour pouvoir développer leurs travaux. La nécessité a conduit nombre d'entre eux à des démarches de recherche plus compréhensives, sans qu'elles aient été toujours théorisées au départ, consistant à expliciter et à analyser avec les différentes catégories d'acteurs concernés les situations qui sont les leurs, dans lesquelles ils doivent agir et qu'ils construisent ainsi par leur action. L'évolution des objets de recherche (processus de conception, conduite de projet, suivi de réalisation, expérimentation d'outil technique ou d'organisation...), a également contribué à une autre perception de la vie en entreprise, en permettant de suivre l'enchaînement des actes, les hésitations et les interrogations, des acteurs.

Il s'en suit ce qui a été appelé "un tournant descriptif" dans les sciences sociales, avec des descriptions plus fines et plus rigoureuses, conduisant à des interrogations et à des curiosités nouvelles, à des rapprochements et progressivement à des redéfinitions d'objet.

2. L'irréductibilité du travail à la prescription complète

La remise en cause des démarches prescriptives aussi bien dans les entreprises que dans les sciences qui leur sont le plus liées, constitue le deuxième fait qui a créé des conditions nouvelles à l'échange scientifique et à la recherche sur le travail.

Les sciences de l'ingénieur et les sciences de la gestion, qui se sont données la mission de prévoir, prescrire, remplacer, organiser, contrôler et évaluer le travail, constatent ou commencent à constater aujourd'hui qu'elles s'épuisent, à travers la multiplication et la sophistication des dispositifs techniques et gestionnaires, à vouloir saisir ce qui leur a toujours échappé à un moment ou à un autre, à savoir l'acte de travail dans son adaptabilité, son inventivité et l'implication qu'il suppose. L'irréductibilité est devenue d'autant plus sensible que la logique de la substitution et de la prescription a été poussée très loin, tant dans les entreprises que dans ces sciences.

Le déni de réalité que constitue la croyance en la possibilité de remplacer le travail ou de le prescrire complètement et qui prévaut encore largement aujourd'hui dans la conception des systèmes techniques, organisationnels et gestionnaires est à l'origine de toutes les souffrances au travail, de nombre d'incidents et d'accidents, interprétés comme des fautes professionnelles, et bien souvent de contre-performances économiques relatives.

Les sciences de l'ingénieur et les sciences de la gestion, certaines entreprises se demandent aujourd'hui: comment définir un système technique dans lequel le travailleur serait, non pas le maillon faible qui peut en compromettre l'efficacité, mais serait au contraire l'acteur de sa fiabilisation, de sa performance et de son évolution? comment définir des outils de gestion qui ne soient pas prescriptifs, mais des aides au pilotage de l'action par des collectifs de travail?

Adapter ou reconsidérer complètement les techniques mises en oeuvre, les organisations du travail et de la production, la gestion et son contrôle, en fonction du travail réel à faire et d'un travail qualifiant à promouvoir pour tous pose la question de ce qui doit être laissé à l'improvisation et à l'appréciation locale.

D'où des demandes d'analyse, émanant de ces sciences, de situations de travail dans lesquels les acteurs paraissent disposer d'une grande autonomie: la recherche, la conception, l'organisation, la décision... D'où l'importance de réétudier sous cet angle des activités de travail de fabrication, passées ou présentes, ayant cette caractéristique. D'où la nécessité d'analyser les composantes de l'irréductibilité du travail à la pré-détermination... autant de champs nouveaux à investir pour répondre à ces interrogations actuelles et essentielles pour le devenir des nouveaux modèles productifs en émergence.

3. Le travail est d'abord action

L'irréductibilité du travail à la prescription complète paraît tenir au fait qu'il est d'abord action. Il en possède quatre des caractéristiques fondamentales: il est situé, il est informé et il informe, il est coordonné, il est normé et évalué.

3.1. Il est situé

L'action n'est pas l'application mécanique d'un plan préalable. Elle est toujours un accomplissement pratique construit par le sujet en fonction de circonstances locales. Elle nécessite adaptation et inventivité face à ce qui n'est pas donné, à ce qui n'était pas prévu, à ce qui résiste.

Dans le travail, comme ailleurs, la règle ne s'applique pas avec la belle certitude d'une relation de cause à effet en physique. Aussi élémentaire soit-elle, elle exige la compréhension de la situation à laquelle elle doit s'appliquer.

Si l'action, et partant le travail réel effectué, c'est ce qui est nécessaire pour faire ce qui n'est pas donné, pour surmonter ce qui résiste à la réalisation de l'objectif fixé, si c'est le travail qui éprouve la résistance du réel, alors il convient de décrire le réel auquel s'affronte le travail. Or cette description se révèle rien moins qu'évidente, lorsqu'on l'entreprend.

L'analyse du réel du travail implique de mettre à jour comment se constituent les certitudes de réalité dans l'improvisation de l'action. Qu'est-ce qui fait que le réel est éprouvé comme résistance, y compris le réel intersubjectif? et au-delà qu'est-ce qui fait qu'un monde tient comme "objectif"?

Quelles sont les épreuves ordinaires qui permettent d'en appréhender la consistance? Comment s'acquiert le sens de ces réalités socialement construites? À travers quels jugements de possibilité et d'impossibilité, le réel social est perçu et vécu comme tel? Comment les dirigeants et les ingénieurs construisent leurs certitudes de la réalité du travail et les matérialisent à travers leurs choix techniques, organisationnels et stratégiques?

Méthodologiquement nous avons donc à suspendre toutes les évidences et les certitudes de réalité, non pas pour conclure qu'il n'y en a pas, mais pour saisir au contraire comment elles se construisent et deviennent telles.

3.2. Il est informé et il informe

Le travail, comme l'action, est doublement informé, par l'environnement et par l'intelligence pratique des acteurs.

Il est informé par l'environnement spatial et temporel, dans lequel il se déroule. L'environnement peut être à la fois ressource et contrainte. L'organisation des lieux et de la journée de travail, la répartition, la forme et le contenu des objets, des outils et des documents instruisent l'action à mener et activent les dispositions et les compétences des acteurs. Mais dans le même temps l'environnement informe sur les objectifs, les intentions, les représentations, les présupposés, les exigences normatives, les divergences de ceux qui l'ont conçu et décidé. L'analyse de sa genèse sociale et de ses décalages, voire de ses contradictions, avec les exigences normatives de ceux qui auront à agir dans son cadre ne fait que commencer.

L'intelligence pratique que les acteurs acquièrent individuellement et collectivement des situations de travail qui sont les leurs, est une intelligence stratégique. Elle présente des dimensions dont la combinaison est très mal connue, dimensions certainement encore improprement désignées par les qualificatifs de corporel, cognitif et affectif.

La connaissance des conditions et des modalités d'acquisition de cette intelligence pratique devient essentielle dans une perspective de la constitution d'équipes de travail ayant la mission de gérer et de fiabiliser des processus technico-organisationnels complexes.

3.3. Il est coordonné

La coopération dans le travail, comme dans toute action, ne se décrète pas, ni ne peut être imposée vraiment. Elle reste in fine assujettie à la volonté des agents. Quelles sont les conditions de la coordination dans l'action, elle-même étant une des conditions de la réalisation de l'action et de son efficacité?

De ce point de vue, on observe une controverse stimulante entre deux manières de penser la coordination dans l'action

La première modélise différentes formes de coordination permettant de limiter au maximum la communication dans la liberté de l'initiative de chacun, en faisant ainsi l'économie des débats sur l'orientation et les exigences normatives des uns et des autres. C'est l'extension à l'ensemble du fonctionnement social de la thèse de la main invisible.

La seconde examine au contraire la confrontation des exigences normatives des protagonistes dans l'action, les formes de prétention à la validité de l'action de chacun par chacun. Il est tenu compte ici du fait que l'on est au sein de sociétés à pluralité de valeurs, si tant est qu'il ait existé des sociétés à valeurs totalement homogènes.

Dans cette deuxième perspective, la coopération exige d'établir des relations de confiance, qui dépendent moins d'exigences affectives que de conditions éthiques.

La confiance appelle la visibilité des ajustements, un espace de discussion, et l'harmonisation des règles de travail. Cette activité normative est elle-même soumise à des interactions symboliques qui passent nécessairement par le langage. La parole sert à apprendre des autres, à négocier les différences de perspective, à répondre aux transformations des situations, à programmer des coopérations, à suivre des

événements, à résoudre les dysfonctionnements...et ne peut être de ce point de vue là que partie intégrante de l'analyse du travail.

L'analyse des modes de coordination peut nous instruire aussi sur les modalités de constitution des liens sociaux et de leur évolution. Car pour l'heure, nous sommes obligés de nous en remettre au constat de l'existence de rapports sociaux et à la fresque historique de leur formation.

3.4. Il est une norme et évalué

De même que l'on assiste à un "tournant descriptif", on assiste vraisemblablement à un tournant "normatif" en sciences sociales.

Nous avons rencontré les exigences normatives des acteurs aussi bien dans la construction de la réalité que dans les conditions de la coopération dans l'action.

Les exigences normatives s'exprimant dans le travail n'ont pas leur origine exclusivement dans celui-ci, mais dans l'expérience de l'ensemble du monde social vécu, dans ce qui fait que ce monde social "tient". L'expérience de formes de vie et de relations sociales différentes, l'implication dans d'autres rapports sociaux, dans la famille, dans la vie associative, dans la vie politique ou religieuse, créent la possibilité réflexive d'une mise à distance ou en question des normes qui prévalent dans le milieu de travail.

La question des normes et de l'évaluation pose depuis toujours un redoutable problème aux sciences sociales, et à celles du travail en particulier. Malgré leur posture officielle de neutralité, ces sciences sociales échappent difficilement à une représentation implicite du travail, fonctionnant comme une norme par rapport à laquelle toute situation est de fait évaluée.

Comment ramener dans le champ de l'observation et de l'analyse les dimensions normatives, sans retomber dans le questionnement psychosociologique en termes de satisfaction ou d'insatisfaction au travail ou dans la construction intuitionniste de systèmes de valeur? Comment repérer les normes à partir desquelles les travailleurs et les employeurs évaluent, apprécient le travail effectué?

Il semble aujourd'hui possible d'imaginer "une théorie non prescriptive de l'éthique", en localisant et modélisant les exigences normatives engagées dans toute situation sociale. La prescription peut ainsi ne plus être du côté du chercheur, mais dans la constitution même du sens en situation et dans les jugements de possibilité. Une sociologie des déceptions de telle ou telle catégorie d'acteurs pourrait être une piste. La persistance de ces déceptions dans le temps pourrait être considérée comme la manifestation de la présence de normes et d'idées régulatrices propres

Pour ce faire, les démarches d'explicitation et d'analyse avec les acteurs, évoquées plus haut, sont plus que jamais nécessaires. En effet, à partir du moment où l'on considère qu'il y a imbrication entre construction de la réalité, régimes de certitude et schémas prescriptifs, l'ambition de connaissance conduit à s'orienter vers des prises de recul réflexif, en interaction avec les intéressés.

L'idée d'un savoir externe, qu'il soit "savant" sous la forme du rapport d'analyse que les acteurs concernés (et non les seuls commanditaires) découvrent (pas toujours) à la fin de la recherche, ou bien qu'il soit "expert" sous la forme de recommandations applicables, serait contradictoire avec cette ambition de connaissance. La forme même d'élaboration de cette connaissance permet aux acteurs, au moment où ils y participent,

de développer, avec le chercheur, la compréhension des situations de travail qu'ils vivent. Cette "relation de recherche" permet de dépasser l'obstacle à l'analyse que constitue les discours tenus par les acteurs dans les situations classiques d'enquête, et qui ne correspondent souvent qu'à ce qu'ils pensent devoir ou être suffisant de tenir à des personnes au positionnement social flou. Il faut pour cela que chaque acteur éprouve en quoi l'échange avec le chercheur lui permet à lui-même de dire et de mieux expliciter ce qu'il vit, et de développer sa réflexion sur ce qu'il fait. Cette relation non-instrumentalisante (d'un côté comme de l'autre), condition de la confiance indispensable à l'intercompréhension, implique la durée. Mais elle contient en elle-même sa propre "valorisation" auprès de toutes les catégories d'acteurs.

La coordination entre exigences normatives différentes ne se posent pas dans les mêmes termes suivant les formes de travail considérées: travail salarié, travail indépendant, travail domestique, lesquels se subdivisent en diverses variétés qui ne sont pas elles-mêmes homogènes. Le nombre de catégories d'acteurs concernées et la nature des enjeux ne sont pas les mêmes. Dans le cas du travail salarié, l'action est triplement normée et évaluée: par au moins trois grandes catégories d'acteurs: les employeurs, les salariés et l'Etat.

4. Le travail est une action sous contrainte

Toute action située, informée, coordonnée, normée et évaluée n'est pas pour autant travail. Pour approcher un peu plus sa réalité, il faut ajouter qu'il est une action qui s'effectue sous contrainte, c'est-à-dire que la norme qui prévaut et l'évaluation qui est faite sont définies par d'autres.

Il y a contrainte à partir du moment où il y a décalage ou contradiction entre les exigences normatives des acteurs subordonnés et ceux qui définissent et matérialisent les exigences organisationnelles ou systémiques

Se pose dès lors la question de la mobilisation subjective. Cette mobilisation n'est pas automatique, quand bien même les conditions que l'on estime aujourd'hui nécessaires seraient remplies: salaire, promotion, participation, activité qualifiante... À l'inverse, elle a pu se produire, elle peut se produire alors même que ces conditions ne sont pas réunies.

Si l'on suppose que la rationalité de l'action est celle de l'accomplissement de soi, la dynamique de la mobilisation de l'intelligence et de la personnalité semble résider dans le couple contribution-rétribution symbolique, en termes de reconnaissance d'identité. Cette dernière paraît impliquer la reconnaissance de la réalité vécue et la reconnaissance de l'effort d'ajustement et d'inventivité, s'exprimant à travers des jugements de reconnaissance, aux dimensions à la fois rationnelles et affectives. Le refus de considérer cette dimension amène les agents à résister à cette souffrance par des stratégies défensives.

Mais une action qui est donc située, informée, coordonnée, normée et évaluée et sous contrainte sociale n'est pas encore pour autant du travail. L'action guerrière, l'action d'apprendre... répondent aussi à ces critères.

Dès lors qu'est-ce qui spécifie *in fine* le travail parmi les différentes catégories d'actions possibles?

5. Les origines historiques, culturelles et sociales du travail

Constatons que notre sens commun d'aujourd'hui hésite dans de nombreux cas. Faut-il parler de travail pour caractériser et décrire l'activité de l'artiste, du prêtre, du syndicaliste, du militaire, de l'homme politique, de la femme au foyer? Cette hésitation recouvre-t-elle une réalité en train d'être socialement découverte et reconnue, ou bien une réalité en train de se constituer à travers les tendances, inégalement contenues, à la professionnalisation du syndicaliste, de l'artiste, de l'homme politique, par exemple?

Dans certaines sociétés, le terme et la notion de travail sont absents. Dans d'autres, ils sont éclatés entre plusieurs mots et réalités, ou bien sont décalés par rapport à ce que nous convenons d'appeler travail, ou bien encore ne font l'objet d'aucune valorisation ou dévalorisation. Ailleurs, leurs contraires ne sont ni le repos ni le loisir.

Ils peuvent englober indissolublement et explicitement au sein même de l'action des actes magiques ou religieux. Ils peuvent ne pas comprendre des activités pourtant nécessaires à la vie matérielle comme la chasse.

Des comptabilités de temps consacré à ce qui pourrait être du travail dans ces sociétés ont montré qu'il fallait se débarrasser des idées d'une humanité "primitive" écrasée par la recherche de sa nourriture, de besoins humains naturellement illimités, de l'accumulation comme seul comportement prévoyant et rationnel.

Il semble même difficile de cerner, dans les conceptions et les réalités ayant quelques proximité avec ce que nous appelons travail, un plus petit dénominateur commun qui pourrait être la notion de peine, notion que l'on retrouve en revanche dans de nombreuses sociétés. Cette notion également ne présente aucune homogénéité ni dans la définition ni dans les activités ainsi désignées. La catégorie de travail se révèle donc difficilement saisissable empiriquement dans nombre de sociétés.

Peut-on dès lors dire que le travail existe quand il est ni pensé ni vécu comme tel? La question se doit d'être posée et analysée, étant donné ses conséquences théoriques et pratiques.

Les historiens et les anthropologues semblent à peu près tous d'accord pour dire aujourd'hui que l'économique, la production, le travail... tels que nous les entendons dans nos sociétés sont des notions et des domaines qui se sont constitués clairement à partir du 18ème siècle en Europe, avec la différenciation d'un marché capitaliste au sein du marché qui lui pré-existait. Avant, l'économique, la production, le travail étaient, disent-ils, encastrés, mélangés dans le politique ou le religieux, ou fusionnés avec eux. À partir de ce constat commun, deux orientations de recherche opposées sont prises.

Les uns pensent que le rapport capital-travail a fait apparaître clairement ces réalités masquées qu'étaient jusqu'alors le travail, la production et l'économie. Il aurait apporté la preuve de leur universalité et du caractère fondateur du travail de toute vie sociale, en autonomisant les activités concourant à la reproduction matérielle de la vie en société et en conférant une valeur d'usage ou d'échange aux choses naturelles. Il aurait permis ainsi de définir le travail, ainsi que l'économique et la production, en général, au-delà de leurs formes capitalistes.

Les autres estiment au contraire qu'une culture, et une seule jusqu'à présent, la culture bourgeoise, a inventé un domaine appelé économique, distinct du politique et du religieux, et a créé cette forme d'activité particulière que nous nommons travail. Pour avancer dans ce débat, il pourrait être utile d'établir la commensurabilité ou l'incommensurabilité relative entre des actes, sous présomption d'être des actes de travail, là où se posent des défis à l'intuition unifiante, et inversement.

Dans la première hypothèse, le travail aurait été de tout temps cette activité consistant à utiliser, maîtriser, dominer la nature pour en produire les utilités nécessaires à l'homme. Il y aurait donc une définition substantive possible du travail, permettant d'analyser en toute société cette forme d'activité avec des critères communs et de déterminer quelle place elle a pu tenir dans la structuration des rapports sociaux. Nous disposerions d'une catégorie universelle d'analyse de phénomènes à considérer comme relativement commensurables entre eux. Le risque de ce point de vue est une sorte d'évolutionnisme implicite naïf qui opposerait de fait les modernes et les autres.

La deuxième perspective met l'accent sur l'origine historique et culturelle du travail. Le devoir professionnel, conçu comme oeuvre de transformation du monde en vue d'une récompense céleste (notion et premier sens du mot travail qui émerge à la fin du Moyen-Age européen), est devenu une sorte d'activisme disponible pour le système capitaliste autofinalisé que nous connaissons (autre énigme à éclaircir). Le travail tel que nous l'entendons aujourd'hui correspond dans cette perspective à l'émergence du rapport salarié et du travailleur libre vendant sa capacité de travail. La diffusion et l'hégémonie progressive de ce rapport social, qui se traduit par le fait qu'il est devenu la référence pour percevoir, penser, organiser nombre d'activités, ont eu pour conséquence une extension de l'appellation travail à des activités qui n'étaient pas désignées comme tel et qui ne relèvent pas du rapport salarié, comme "travail domestique" et "travail indépendant". Il en est résulté une naturalisation du travail, dès lors perçu comme une réalité universelle et existant depuis toujours. Comme pour l'économie, on aurait projeté sur le passé et sur d'autres sociétés cette réalité contemporaine, et à l'origine géographiquement et culturellement circonscrite, qu'est le travail, au lieu d'en rendre compte par les conditions historiques et non nécessaires qui l'ont faite émerger il y a trois siècles.

C'est cette deuxième perspective qui a évidemment le plus de conséquences théoriques et pratiques. Méthodologiquement, il conviendrait d'établir les notions et les pratiques tenues pour pertinentes par les gens eux-mêmes et de chercher à les relier de façon cohérente avec d'autres idées et actions indigènes concernant les rapports des humains entre eux et avec le monde.

Les processus de mise au travail dans certains pays dits du Sud doivent certainement être entendus au sens fort, non pas simplement au sens d'acquisition de mentalités et de compétences industrielles, mais bien plus de bouleversement complet de la structure et du sens des activités et du monde vécu.

L'évolution de la perception de ce qui est travail ou de ce qui n'en est pas est également très importante pour nous, et notamment pour l'Etat. On le voit bien en ce qui concerne l'activité domestique. L'analyse des processus qui conduisent dans nos sociétés à la reconnaissance sociale comme travail d'une activité est un vaste chantier, à peine défriché. L'attention nouvelle à la façon dont la langue parle le travail aujourd'hui, dont les locuteurs parlent de leur travail et de leur place dans les situations de travail, dont ils parlent du travail d'autres catégories sociales, travail qu'ils refusent parfois de désigner comme tel, pourra apporter, de ce point de vue, des enseignements très féconds.

Dans nos sociétés, une même activité peut être du travail ou du non travail. Sa nature ne fait rien à l'affaire. Cela dépend si elle s'effectue ou non sous un des trois rapports sociaux qui nous font aujourd'hui parler de travail, le rapport salarié, le rapport marchand (pas dans tous les cas) et le rapport domestique (cela commence, mais n'est pas admis par tout le monde). Notons enfin qu'un nombre croissant d'activités, tenues

comme ne relevant pas de l'économie et comme n'étant pas du travail, le deviennent avec la diffusion du rapport salarié et particulièrement du rapport capital-travail.

De ce point de vue, on peut dire que le travail devient toujours plus central: à la fois parce qu'il est pour le plus grand nombre la forme obligée d'activité pour accéder aux ressources matérielles et immatérielles nécessaires pour vivre dans nos sociétés, et parce qu'il devient de plus en plus la forme de réalisation des activités humaines quelqu'en soit la nature. C'est aujourd'hui une question de société que de savoir si des limites ne doivent pas être établies, question que certains posent en termes de marchandisation des rapports humains.

Les rapports sociaux, qui nous font parler de travail à propos d'activités qui peuvent être de toute nature, ne nous indiquent pas simplement le contexte de ces activités, qui pourraient alors être analysées en elles-mêmes, dans une relative indépendance. Ils les structurent dans leur réalisation.

Dès lors, l'analyse de ce qui caractérise chacun des rapports sociaux évoqués est un point de passage obligé de l'analyse de ce qui est pour nous aujourd'hui du travail. Le groupe n'a pas eu le temps de développer cette perspective pour les trois rapports sociaux cités, très inégalement étudiés d'ailleurs jusqu'à ce jour. Quelques pistes nouvelles d'analyse du rapport salarié peuvent cependant en donner une idée.

6. L'incomplétude et la non-neutralité du contrat de travail salarié

Le rapport salarié a été, on le sait, longtemps perçu, considéré comme un simple rapport marchand: des entrepreneurs et des travailleurs achètent et vendent du travail au prix du marché. Il a fallu de nombreux débats, de nombreux conflits tout au long du XIX^{ème} siècle pour que les salariés reconnaissent et fassent reconnaître qu'il s'agissait d'un rapport spécifique, devant faire l'objet d'une législation spéciale distincte des autres droits, notamment commerciaux. Il ne s'agissait pas alors d'une simple méconnaissance ou d'un moyen pour les employeurs de dégager toute responsabilité, notamment en cas d'accident. Il existait en effet des formes ambiguës très répandues: la sous-traitance à domicile et les équipes de travail mobiles dirigées par un maître ouvrier. Il a été reconnu depuis que le contrat de travail n'est pas un échange entre égaux.

Il cèle la subordination de l'employé à l'autorité de l'employeur, mais dans le même temps, il recèle une incertitude irréductible, deuxième caractéristique essentielle de ce rapport.

Un contrat quel qu'en soit la nature est toujours incomplet. Il est un engagement susceptible d'interprétation suivant les circonstances qui se présentent et que l'on peut au mieux anticiper par des clauses limitatives ou de dommages et intérêts par exemple. Mais le contrat de travail salarié semble avoir ceci de particulier que l'incertitude ne se limite pas aux conditions imprévues de réalisation pouvant advenir, mais à la nature même de ce que l'on voudrait pouvoir acheter comme une marchandise, alors qu'elle ne peut l'être: à savoir des capacités de travail.

En effet au moment de la transaction sur ce que nous appelons le marché de travail, la seule chose vendue est une capacité de travail dont l'un et l'autre des co-contractants ignorent les modalités réelles de mise en oeuvre dans le procès de travail. Mais dans le même temps, l'efficacité de ce dernier n'est en aucune façon indépendante des conditions négociés entre employeurs et employés.

Ce que chacun considère avoir vendu ou acheté dans l'acte d'embauche est quotidiennement en question dans les rapports de travail. Que recouvre une vente de capacité de travail? Est-ce une mise à disposition par le salarié, tout à la fois, de son énergie, de son expérience, de son intelligence, de sa motivation, de son dévouement, de son imagination? Ou bien, comme l'histoire l'atteste, un constant conflit sur ce que chacun peut exiger de l'un et de l'autre, c'est-à-dire en définitive sur la nature de la subordination et de la liberté respectives du salarié et de l'employeur, question fondamentalement politique, et non économique.

L'étendue de ce que l'un estime avoir vendu et de ce que l'autre considère avoir acheté ne diffère pas seulement en raison des intérêts divergents du premier et du second, mais aussi en raison d'une appréciation différente de ce qui est jugé moralement comme vendable et achetable: le dévouement, la fidélité, le sont-ils? La motivation, l'imagination, l'intelligence, jusqu'à quel point?

D'où la nécessité de règles explicites ou implicites, sanctionnées ou pas par la puissance publique, qui permettent de trouver des solutions acceptables aux situations particulières.

Sur quoi sont-elles fondées? sur des considérations d'équité et de statut? sur les épreuves, et les certitudes qui en résultent, de possibilité et d'impossibilité? disons plus largement sur des compromis d'exigences normatives des parties prenantes, compte tenu de la subordination de l'employé à l'employeur caractérisant le rapport salarié. La définition aussi précise que possible du travail à effectuer n'est pas seulement une tendance de l'employeur, qui peut prendre la forme de la prescription, c'est aussi une demande du salarié, qui sous une autre forme prescriptive, veut que l'on établisse les principes et les limites de ce que l'on peut exiger de lui.

On peut, on a déjà commencé d'une manière convaincante, à partir de ces interrogations, à reprendre, renouveler, enrichir trois thèmes, longtemps abordés sous le seul angle de la productivité ou du contenu du travail: le salaire, le contrôle hiérarchique et la division du travail à travers le système technico-organisationnel. Ils apparaissent en effet comme trois moyens majeurs pour réduire les formes d'incertitude propres aux rapports salariés.

La subordination n'est pas du même type et l'incertitude n'a pas la même forme selon le rapport salarié que l'on considère. L'une et l'autre n'ont pas la même importance, elles n'engendrent pas les mêmes dynamiques sociales quand le salaire versé correspond à une dépense de revenu pour l'employeur, comme dans le cas de l'employé de maison, du fonctionnaire, ou du salarié d'une institution sans but lucratif, et quand le salaire est du capital, qui doit impérativement être reconstitué et s'accroître pour se perpétuer. Les conditions de reproduction et les finalités de ces différents rapports salariés ne sont pas les mêmes, et en conséquence ne structurent pas de la même façon l'action de travail.

Par l'acte de vente de sa capacité de travail, le salarié reconnaît à l'acheteur de celle-ci la légitimité, fût-elle concédée temporairement, partiellement, et dans l'ambiguïté, de l'autorité qu'il exercera sur lui. Cette reconnaissance se doit d'être reconfirmée quotidiennement dans l'acte de travail. Le rapport capital-travail a impliqué aussi pour exister, on le sait, qu'il soit considéré comme moralement acceptable. Et à vrai dire, le procès en moralité du capitalisme reste toujours ouvert. Le renouveau du libéralisme économique a dû s'accompagner d'un discours non seulement sur son efficacité, mais sur le fait qu'il serait en définitive le système le plus juste.

Le rapport salarié, et notamment le rapport capital-travail, ne se laissent pas à l'analyse ranger aisément dans un domaine qui serait l'économique, en opposition au politique ou au symbolique. Il contient en fait toutes les dimensions du social. Il semble qu'il puisse être étudié utilement non pas simplement comme un rapport social dans l'ordre économique, ou comme un rapport économique encastré dans le social, mais comme un rapport totalement social, pouvant ordonné, structuré l'ensemble ou une grande part du social, comme d'autres rapports sociaux ont pu le faire dans certaines sociétés.

Conclusion

Ce parcours exploratoire et limité à travers les énigmes du travail que nous avons repéré permet cependant d'ores et déjà d'énoncer quelques grandes questions de recherche à traiter et quelques défis méthodologiques à relever, si l'on veut comprendre le travail aujourd'hui et son devenir.

- comment le réel du travail est construit dans le temps et dans l'instant par les différentes catégories d'acteurs, à travers notamment la confrontation, et le compromis temporaire de leurs exigences normatives propres?
- comment se constituent les exigences normatives qui s'expriment dans le travail, à partir de l'expérience de l'ensemble du monde vécu?
- comment se forment la contrainte au travail et dans le travail, à travers les discordances et les contradictions entre les exigences normatives des acteurs et les exigences organisationnelles ou systémiques?
- comment ces différentes exigences s'ajustent-elles cependant, pour créer les conditions à la coordination de l'action dans le travail?
- comment s'opère la mobilisation subjective des acteurs et se construisent les jugements de reconnaissance?
- quelle est la commensurabilité ou l'incommensurabilité d'actions, sous présomption d'être des actes de travail, dans des sociétés différentes?
- quels sont les processus par lesquels une activité devient travail et est reconnue comme tel aussi bien dans le passé qu'aujourd'hui.
- comment les dimensions politiques et symboliques des rapports salariés structurent l'action de travail et les relations dans le travail?

Les défis de méthode que posent les énigmes du travail ne sont pas moins importants

- comment suspendre toutes les évidences et les certitudes de réalité pour saisir comment elles se construisent et deviennent telles?
- comment ramener dans le champ de l'observation et de l'analyse les exigences normatives des acteurs?
- comment établir les notions et les pratiques tenues pour pertinentes par les acteurs eux-mêmes et les relier aux autres idées et actions concernant les rapports sociaux et le rapport au monde.
- comment rendre contrôlables et vérifiables les connaissances produites dans la relation de recherche instaurée entre le chercheur et les différentes catégories d'acteurs des situations étudiées?

Le groupe réuni pour mener la réflexion sur le concept de travail a pu éprouver pour sa part la fécondité d'une telle confrontation interdisciplinaire et le plaisir intellectuel à la mener. Si ce sentiment était partagé, il nous faudrait alors penser aux formes collectives qui permettraient de l'élargir et de la poursuivre dans le même esprit.