

International Review of Community Development Revue internationale d'action communautaire



La centralité de la catégorie travail The central nature of the concept of work La centralidad de la categoría trabajo

Sabine Erbès-Seguin

Number 25 (65), Spring 1991

Le travail : autres réalités, autres regards

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1033914ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1033914ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (print)

2369-6400 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Erbès-Seguin, S. (1991). La centralité de la catégorie travail. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (25), 103–107. <https://doi.org/10.7202/1033914ar>

Article abstract

Work has long been viewed as the central social experience, and this status presently appears to be under debate. But is it really work itself which is being questioned, or rather the definitions accorded to it and the methods of analyzing work relationships? The first set of conceptual difficulties arises from the fact that the definitions of neither the organization nor the work contract can be taken for granted. Moreover, other forms of social reasoning, not ensuing from the employment issue, are at play in and simultaneously with the work relationship, particularly patriarchy and political power.

La centralité de la catégorie travail

S. Erbès-Seguin

Le travail, longtemps considéré comme l'« expérience sociale centrale », semble voir cette position contestée dans la pensée contemporaine sur la société. C'est peut-être parce que les recherches sur le travail ont été soit trop exclusivement centrées sur la relation entre l'individu et la machine, lieu direct de l'activité productive, soit enfermées dans l'entreprise, alors que, comme toute relation sociale, le travail ne peut y être totalement contenu. Une première série de difficultés conceptuelles résulte donc du fait que l'on ne peut tenir pour acquises les définitions — explicites ou sous-entendues — de l'entreprise ou du contrat de travail. Réfléchir sur le travail impose d'étendre, mais aussi de préciser le champ de réflexion.

Un autre type de difficulté met en cause de façon plus fondamentale la réflexion sur la centralité du travail. Si les concepts sont imprécis, de même d'ailleurs que les frontières entre des disciplines

comme la sociologie, l'économie, l'histoire, le droit, c'est aussi que plusieurs logiques sociales sont à l'œuvre dans toute formation sociale. Ce qu'on nomme d'un mot — le capitalisme — est en réalité un phénomène complexe, impossible à réduire aux seuls rapports directs de travail. Les sociétés concrètes sont constituées d'apports successifs et mêlent de façon presque indissociable des traits spécifiques au capitalisme, comme les rapports de travail basés sur le salariat, et d'autres rapports qui souvent lui préexistaient, comme les rapports de sexe et le pouvoir politique en particulier. Ils sont en interdépendance avec le salariat sans se confondre avec lui, à la fois influencent la logique salariale et sont influencés par elle, pour produire des relations en évolution constante. Tel est le sens que je donne à la notion d'articulation. Mais ce type d'articulation est, on s'en doute, une question controversée, et ces frontières-là sont

encore beaucoup moins explorées que les frontières entre disciplines¹.

Le travail comme relation sociale

Premier exemple majeur : l'entreprise. Les sociologues du travail en ont fait le lieu principal de leurs recherches, mais commencent seulement depuis quelques années à l'analyser comme un lieu social composite, où se fabriquent des produits, où se réalisent des capitaux, où se réalisent des forces de travail. On a étudié le rapport au travail, la qualification, l'organisation des ateliers, l'incidence des changements techniques, les grèves et la négociation, parfois aussi les syndicats, et plus rarement encore les employeurs. Mais l'entreprise n'était au mieux qu'une variable de situation, un cadre plus ou moins clairement délimité à l'intérieur duquel on analysait d'autres objets. Ce sont les sociologues

des organisations qui l'ont définie et analysée comme une institution sociale productrice de relations et remplissant des fonctions. Mais, dans cette optique, elle ne possède pas, par rapport à d'autres institutions, hôpital ou prison par exemple, une spécificité directement attribuable au travail et aux relations qu'il constitue.

Les chercheurs « construisent » l'entreprise selon leurs préoccupations spécifiques de recherche : le rapport individu-système technique, les relations interpersonnelles, le système de normes et de pouvoir, les conflits... L'entreprise peut donc être un lieu d'expression de rapports sociaux, un enjeu de pouvoir, un outil au service de marchés, ou la médiation entre des intentions économiques et un procès de travail concret. Mais on ne peut dire qu'elle soit définie par la propriété des murs qui l'entourent. L'évolution de la réflexion sur le travail dans l'entreprise a également entraîné une transformation des lieux de recherche : après avoir étudié surtout des phénomènes liés à la relation de travail dans l'entreprise, les sociologues du travail, élargissant leur approche, s'aperçoivent que les murs qu'ils avaient imaginés autour de cette relation ne constituent pas des limites précises ou infranchissables. La complexité du phénomène « entreprise » n'est devenue

évidente qu'avec les profondes modifications que subit désormais la codification des relations de travail et d'échange. Mais l'analyse de l'entreprise se trouve prise entre des théories qui tendent à en nier la spécificité, pour des raisons radicalement différentes, qu'il s'agisse de certaines approches organisationnelles ou marxistes. Si elle a un sens, une théorie sociologique de l'entreprise devrait avoir pour objectif de combler ce vide théorique entre la sociologie de l'atelier et celle de la société et de rendre compte de l'articulation des phénomènes économiques et sociaux liés au travail et à la production.

Mais l'interrogation conceptuelle sur la relation de travail ne concerne pas que l'entreprise. La qualification, les classifications, la formation, etc., sont des enjeux sociaux, et non des objets prédéfinis. Il s'agit aussi de traits permanents, et pas seulement de l'effet d'une évolution récente des conditions sociales et économiques de la production. Mais reconnaître la complexité d'un problème ne signifie pas l'analyser plus facilement, bien au contraire. De là vient sans doute que l'on confonde parfois crise des définitions conceptuelles et crise de la discipline. Le problème de l'emploi illustre bien ce type de difficulté. On ne peut rester totalement à l'intérieur de la logique des relations de travail pour analyser l'emploi, point essentiel d'articulation des rapports collectifs de travail à l'État d'une part, au système économique de l'autre. La phase taylorienne de l'après-guerre avait besoin de relations collectives relativement stables, donc institutionnalisées, permettant de négocier une participation des travailleurs à la croissance économique qui se réinvestisse directement dans le système productif (Boyer et Mistral, 1983). Ainsi, le

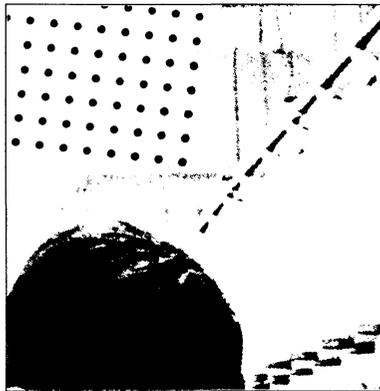
salaires devint un équivalent général revendicatif, permettant de transformer presque tous les conflits en augmentation des salaires, directs ou indirects (Erbès-Seguin, 1980). Entrer, comme à présent, dans une nouvelle phase d'évolution des sociétés industrielles, caractérisée par de très importantes transformations de l'appareil productif sur le plan mondial, implique notamment une remise en cause de ce quasi-équilibre, donc un retour en force des enjeux non directement salariaux : le problème principal n'est plus le salaire, mais les conditions de l'emploi, ce qui entraîne une redéfinition des contours essentiels du travail. Désormais, les modes d'utilisation de la main-d'œuvre se diversifient à tous les niveaux : national et international, de branche, d'entreprise et d'atelier. C'est à la fois un problème de volume d'emploi, de nature des fonctions occupées, de qualification, de formation, d'organisation du travail, de sexe. Le poids des techniques de production fait de plus en plus figure de prétexte à des stratégies qui mettent en œuvre des enjeux d'emploi et d'organisation de la production qui les dépassent largement.

Les relations de travail sont donc fort loin de se limiter au rapport de l'individu à son poste de travail, aux systèmes de classification avec leurs infinis critères, à l'organisation de l'entreprise. C'est l'ensemble des politiques socio-économiques qui est en jeu, et qui fait intervenir les États, les firmes, les catégories d'âge, de sexe, de formation et de qualification... La régulation des emplois n'est pas seulement recherche d'économies sur le paiement de la force de travail (et donc sur la qualification), réponse-adaptation du système productif à un état de la formation professionnelle de la main-d'œuvre, ou encore effort de

standardisation des ouvriers pour faciliter la fluidité du travail. Mais d'une discipline à l'autre, et à l'intérieur de la sociologie, l'emploi n'est pas saisi de la même façon, il est inséré dans une théorie des marchés ou du capital, de la socialisation ou de la reproduction, de l'insertion professionnelle ou de la qualification, etc. (Tanguy, 1986). Il existe par conséquent plusieurs possibilités de mise en forme de l'objet travail, qui sont liées notamment au niveau d'analyse ainsi qu'au mode de découpage du temps, questions qui restent ouvertes, sans qu'on sache toujours précisément comment les poser. Si, en effet, l'emploi est un lieu essentiel d'articulation des rapports économiques et sociaux, il connaît des temporalités qui se combinent différemment, non seulement d'une phase économique à l'autre, mais selon les temps de la vie, le sexe, la forme de société concrète. Cela impose donc de combiner une analyse en termes de relations à une analyse en termes de durée, chaque point de vue permettant d'aborder le travail sous un angle et avec des concepts spécifiques. On conçoit toute la difficulté d'effectuer la jonction entre ces méthodologies particulières.

L'articulation entre logiques sociales

Difficulté de définition conceptuelle, mais aussi difficulté de prendre en compte l'articulation entre plusieurs logiques sociales, avons-nous dit. Les conflits à l'œuvre dans toute société, même s'ils naissent souvent à l'occasion du travail, font apparaître que le salariat, même s'il est dominant, ne résume pas la totalité des rapports sociaux. De plus, les différentes logiques sociales ne se déploient pas nécessairement dans le même espace, ni dans le même temps. Par exemple, le temps de



l'individu est affecté par des règles générales, qui le visent en tant que travailleur, citoyen, membre d'un groupe d'âge, de sexe, etc. Le travail n'est pas isolé comme activité spécifique, la relation entre les diverses logiques d'action s'établit d'une part grâce à une organisation collective dotée d'une capacité de représenter l'« intérêt général » — un État — et de l'autre à travers une série d'ajustements, soit négociés, soit imposés, soit produits au coup par coup.

L'étude des rapports de sexe dans le travail est un cas particulièrement net. Relations salariales et patriarcales sont ensemble, mais de façon distincte, à l'œuvre dans le rapport salarial. Ces dimensions sont rarement prises en compte ensemble (Daune-Richard et Devreux, 1986), et pourtant seule une analyse de l'articulation entre travail professionnel et travail domestique permet d'analyser la relation de travail des hommes et celle des femmes dans toutes leurs dimensions. Ainsi, c'est à partir d'une radicale remise en question du concept de travail que D. Kergoat (1981, 1982) aborde la question de l'inégalité entre ouvriers et ouvrières. Elle montre d'abord que les hommes et les femmes ont, à l'intérieur d'une même classe sociale, des comportements sociaux différents. Elle a observé qu'il y a « une manière homme et une manière

femme d'être ouvrier » ; salariat et patriarcat se combinent pour produire deux objets distincts, encore partiellement à construire : le « travail-des-hommes » et « le travail-des-femmes ».

Il existe plusieurs points d'intersection entre ces deux logiques sociales, et en particulier :

— le mode de mise au travail salarié des femmes est lié à l'état des rapports entre les sexes dans une société donnée, qui utilise, dans le rapport salarial lui-même, les relations familiales qui lui sont spécifiques (Hirata, 1983).

— À l'intérieur de la relation salariale, l'impact du patriarcat est variable selon les catégories socio-professionnelles. Il intervient, plus ou moins différemment entre garçons et filles, dans le type d'éducation, de formation et de carrière professionnelle, selon qu'il s'agit de familles d'ouvriers, d'employés ou de cadres (Daune-Richard, 1983).

— Enfin, les analyses longitudinales montrent que le temps modèle différemment le rapport au travail selon les sexes et les catégories socio-professionnelles (Bertaux, 1977 ; Bertaux-Wiame, 1982).

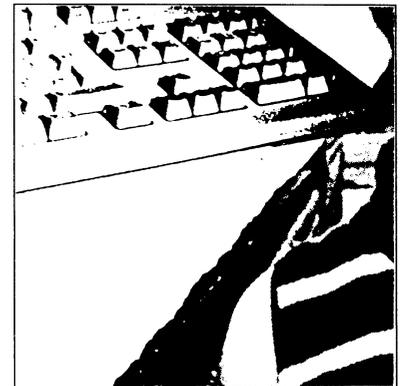
De la même façon que la logique patriarcale, la forme politique entretient avec l'économique une relation réciproque, mais n'y trouve pas sa source. Il convient d'abord de distinguer plusieurs modes d'intervention du pouvoir politique qui n'ont pas la même articulation avec les relations de production. La fonction de l'État est d'abord de fixer des normes : gendarme ou arbitre, il n'est pas impliqué directement dans la relation productive mais il y introduit ses modes d'intervention spécifiques. Ainsi, c'est l'État législateur qui définit les formes de la relation de travail, c'est également lui qui organise la solidarité sociale qui en est le complément. Logique

politique de l'État et logique économique des entrepreneurs doivent donc être analysées de façon distincte, sans que les liens entre pouvoir politique et pouvoir économique soient toujours faciles à démêler. Mais la fonction d'ordre public n'est pas seule en cause, et en matière d'emploi l'État influe également sur le volume d'emploi — généralement de façon indirecte, par un biais financier, par exemple des subventions — et surtout sur les flux d'emploi, très souvent par la voie législative (Erbès-Seguin et Gilain, 1988). L'État joue par ailleurs un rôle capital dans la constitution des caractéristiques de la main-d'œuvre par la formation (Tanguy, 1986) et par la détermination des bases générales des classifications.

L'intervention de la loi, instrument spécifique de la puissance publique, est particulièrement intéressante à observer. Ce sont les décisions économiques des entrepreneurs qui permettent à la production de se réaliser socialement, en prenant en compte à la fois la rentabilité économique, les exigences politiques intérieures et internationales, les besoins sociaux. Ces décisions reposent sur deux types de légitimation, le droit de propriété et la liberté individuelle, principes juridiques et non économiques. D'autre part, l'intervention, notamment législa-

tive, de l'État, au nom de l'ordre social, conditionne les modalités de la production économique sur la base d'une logique non économique. Il n'est donc pas étonnant que le droit du travail soit l'un des lieux privilégiés d'articulation entre logique économique et logique étatique de l'ordre social, le contrat de travail en constituant un cas exemplaire : il a, depuis les débuts de l'industrialisation, représenté un mode de gestion — c'est-à-dire de différenciation — entre les segments de la force de travail. La partie du droit du travail qui s'y rapporte est à la fois imprécise et ambiguë, tant sur le plan de la théorie que dans son fonctionnement social. Les formes légales qui encadrent la relation de travail constituent des paramètres importants pour analyser l'évolution de l'enjeu emploi, et c'est ici la relation même de travail qui est objet d'une législation, coulée dans une forme générale extérieure aux relations de travail, mais reconnue et dominante dans la société civile, le contrat. Ainsi, la relation de travail, qui est pourtant, dans toute société industrielle, d'ordre d'abord économique, ne s'inscrit dans la société civile qu'à travers le contrat de travail. Le concept légal de contrat est fondé sur une double fiction : celle de l'égalité des parties contractantes, alors qu'existe un lien de subordination économique ; celle du caractère individuel de la relation de travail, alors que l'élaboration des conditions générales du travail ne peut être que collective. Un droit d'inspiration fondamentalement libérale et individualiste est donc supposé réguler des rapports sociaux de travail qui trouvent leur origine non pas dans l'autonomie de la volonté des parties, mais dans les conditions sociales et économiques de la production. Le contrat de travail, point de passage obligé et pièce essentielle du

droit du travail, constitue ce qu'on peut nommer une anomalie fonctionnelle du droit : anomalie du fait de sa position spécifique par rapport au contrat de droit civil dont il découle, mais fonctionnelle parce qu'il permet aux rapports sociaux de travail à la fois d'être contenus dans les règles de la société civile et d'être modelés par le jeu des forces sociales. Il est donc, comme l'ensemble du droit du travail, une contrainte pour les employeurs, pour les travailleurs et pour les syndicats, mais il est également ouvert aux pressions des uns comme des autres, et donc à l'évolution. Le contrat est par conséquent un enjeu essentiel pour la maîtrise de l'emploi : c'est sur lui, en particulier sur la flexibilité des formes qu'il peut revêtir, que s'exerce désormais une formidable pression. L'enjeu social majeur est bien la maîtrise des conditions de l'emploi, l'outil multiforme à la disposition des forces sociales étant le contrat de travail.



Conclusion

C'est moins la centralité du concept de travail qui est en question que la nécessité, d'une part de le penser en termes de relations, de l'autre de l'articuler à des théories du pouvoir. Ce n'est qu'au niveau très général de l'articulation entre l'économique, le social et le politique que s'ébauche en filigrane une théorie des

rapports de travail. Le salariat est une relation de subordination, mais ni la notion de propriété, ni celle de liberté individuelle qui la complète, ne sont spécifiques du mode de production capitaliste : ces notions ont été portées par la bourgeoisie marchande qui fut la principale bénéficiaire de la Révolution française. Ainsi, les relations de production sont sous-tendues et justifiées par des principes d'ordre extérieurs à elles, mais liés à la forme État et au pouvoir politique. La forme salariale n'est pas réductible à l'utilisation et à l'exploitation d'une force de travail et met en œuvre des systèmes de pouvoir diversifiés. On ne peut pas non plus considérer que l'État seul constitue un principe unificateur, un point d'ancrage de l'ensemble des relations sociales. C'est ainsi que l'analyse des fondements socio-politiques du pouvoir de décision économique et celle de la hiérarchie dans l'organisation de la production conduisent à s'interroger sur la possibilité de définir les relations de travail à partir de la seule notion de salariat : le fait d'être salarié, non propriétaire des moyens de production, parce qu'il s'universalise, fait perdre au concept même de travail une partie de sa centralité.

Sabine Erbès-Seguïn
Groupe de recherche et d'analyse
du social et de la socialité
IRESO-CNRS
Paris

- COLLECTIF. 1984. *Le Sexe du travail*. Grenoble, PUG.
- DAUNE-RICHARD, A. M. 1983. « Travail professionnel et travail domestique », *Travail et emploi*, 16, juillet-septembre.
- DAUNE-RICHARD, A. M., et A. M. DEVREUX. 1986. *À propos des rapports sociaux de sexe*. Paris, APRE, multi-graphié.
- ERBÈS-SEGUIN, S. 1985. *Syndicats et relations de travail dans la vie économique française*. Lille, PUL.
- ERBÈS-SEGUIN, S., 1988. *Le Travail dans la société. Bilan de la sociologie du travail*, tome 2. Grenoble, PUG.
- ERBÈS-SEGUIN, S., et C. GILAIN. 1988. *L'État : un acteur dans la construction sociale des marchés de l'emploi*. Communication présentée aux Journées de sociologie du travail, Paris, novembre.
- HIRATA, H. 1983. « Enquête au Brésil, en France et au Japon », dans *Terre des femmes*. Paris, Maspero.
- KERGOAT, D. 1982. *Les Ouvrières*. Paris, Le Sycomore.
- LYON-CAEN, G. 1985. « La bataille truquée de la flexibilité », *Droit social*, décembre.
- OFFE, C. 1984. *Contradictions of the Welfare State*. Édité par J. Keane. Cambridge, MIT Press.
- OFFE, C. 1985. *Disorganized Capitalism*. Cambridge Polity Press.
- ROLLE, P. 1988. *Travail et salariat. Bilan de la sociologie du travail*, tome 1. Grenoble, PUG.
- SAINSAULIEU, R. 1987. *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*. Paris, FNSP.
- TANGUY, L., éd. 1986. *L'Introuvable Relation formation-emploi*. Paris, La documentation française.

Note

¹ Ce texte est largement basé sur mon ouvrage intitulé *Le Travail dans la société* (1988).

Bibliographie

- BERTAUX, D. 1977. *Destins personnels et structure de classe*. Paris, PUF.
- BERTAUX-WIAME, I. 1982. « L'installation dans la boulangerie artisanale », *Sociologie du travail*, 1.
- BOYER, R. et J. MISTRAL. 1983. *Accumulation, inflation, crises*. Paris, PUF, 2^e édition.