

Sociologie du travail salarié

SYLVIE MONCHATRE

Sociologie du travail salarié

ARMAND COLIN

Cursus SOCIOLOGIE

*Ouvrage publié
sous la direction de François de Singly*

Illustration de couverture : © shutterstock

Conception de couverture : Hokus Pokus Créations

Mise en pages : Nord Compo

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée. Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Armand Colin, 2021

Armand Colin est une marque de
Dunod Éditeur, 11 rue Paul Bert 92240 Malakoff
www.armand-colin.com

ISBN : 978-2-200-63053-9

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2^e et 3^e a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Sommaire

Remerciements	8
Introduction	
Pourquoi une sociologie du travail salarié ?	9
Sociologies du travail et salariat	11
Plan de l'ouvrage	14
1 Émergence du salariat et questions sociologiques	18
1. De la marge au centre	20
1.1 De l'indignité du travail à l'indignité du travail salarié	22
1.2 Le salariat diffus et intermittent des révolutions industrielles	26
1.3 De l'émergence de la figure du prolétaire au « rapport salarial moderne »	28
2. Salariat, liberté et ordre social	31
2.1 Les vertus du détachement de la sujétion personnelle	32
2.2 Une menace pour l'ordre national ?	35
2.3 Salariat et société : deux horizons	37
3. Salariat, ordre productif et reproductif	40
3.1 Le travail au miroir de l'artisanat	40
3.2 Ce que paye le salaire	42
3.3 Salariat et ordre du genre	44
2 Travail salarié et transformations de l'emploi	47
1. La normalisation de l'emploi salarié	48
1.1 Emploi salarié, « contrat de travail » et « invention du chômage »	48
1.2 La construction d'un ordre salarial	52
1.3 Tertiarisation, féminisation et polarisation du salariat	56

2. Figures historiques du salariat statutaire	59
2.1 Employés en bas de soie et en cols blancs	60
2.2 Une condition ouvrière en clair-obscur	65
2.3 L'émergence d'un salariat typique	69
3. Mises en cause du statut, extension du contrat	72
3.1 Des emplois salariés « hors norme »...	72
3.2 ... à l'emploi indépendant hybride	79
3.3 Quelle est la portée de ces déstabilisations ?	82
3 Métamorphoses de l'organisation du travail salarié	90
1. Produire en quantités industrielles	91
1.1 Aux sources de la rationalisation du travail	92
1.2 Organiser, est-ce tayloriser ?	97
1.3 Taylorisme, sociologie du travail et société	100
2. En quête de fluidité productive	105
2.1 L'automatisation, de quoi parle-t-on ?	106
2.2 Organiser au nom du « client »	111
2.3 La « révolution des services »	118
3. De l'entreprise intégrée à l'entreprise réseau	123
3.1 Externalisations en chaîne...	124
3.2 Financiarisation et dénonciation de l'entreprise « néolibérale »	128
3.3 Critiques de l'organisation du travail	132
4 Qualification et compétences	137
1. Divisions du travail et qualification	138
1.1 Préambule	138
1.2 La qualification saisie par la sociologie du travail	141
1.3 La qualification, construction sociale et enjeux de définition	146
1.4 Quels critères de qualité pour les travailleurs ?	147
2. De quoi les compétences sont-elles le nom ?	152
2.1 Des mises en forme du travail au « travail réel »	152
2.2 Compétence ou adaptation ?	155
2.3 De la compétence à la sécurisation des parcours	160

3. La qualification : extension du domaine de la lutte	168
3.1 Sexuation et ethnicisation des qualités	168
3.2 Les organisations comme « centres de cérémonie »	172
3.3 Les batailles de qualification	177
5 Travail salarié et activités humaines	182
1. L'énigme de la participation	183
1.1 Loyauté, défection et prise de parole	184
1.2 Participation entre jeu et consentement	192
1.3 Participation et règles du jeu	198
2. Activité, règles et accomplissements pratiques	201
2.1 Réguler et prescrire	202
2.2 Appropriations du travail et accomplissements pratiques	206
2.3 Activité ou salariat ?	212
3. Travail salarié et travail non rémunéré	215
3.1 Le travail salarié comme « grâce »	216
3.2 L'enjeu du travail gratuit	218
3.3 Travail domestique et perspectives d'émancipation	219
Conclusion	225
Bibliographie	227

Remerciements

Ce manuel est le fruit d'une réflexion menée pour une habilitation à diriger des recherches. Il a bénéficié des retours des membres de mon jury ainsi que suggestions et relectures de tout un ensemble de collègues et ami.e.s. Je les mentionne toutes et tous ici en vrac, qu'ils me pardonnent ce peu d'égard envers les protocoles : Stéphane Beaud, Paul Bouffartigue, Sylvie Célérier, Martine D'Amours, Henri Eckert, Claire Flécher, Delphine Gardey, Bruno Milly, Thomas Pasquier, Julien Pelletier, Pierre Rolle, Jay Rowell, Marcelle Stroobants, Michèle Tallard, François Vatin.

Je reste seule responsable du contenu présenté ici. Pierre Rolle en est l'inspirateur, il en a également été le lecteur assidu et bienveillant et je l'en remercie chaleureusement.

Je tiens également à remercier Marcelle Stroobants, sans qui cette aventure n'aurait pas eu lieu, ainsi que François Vatin, mon garant d'HDR, pour sa générosité, sa disponibilité et la richesse de ses apports.

Je remercie vivement François de Singly pour sa confiance et son accompagnement pétillant. Merci également à Sophie Griveaud, pour la généreuse compréhension dont elle a fait preuve, grazie mille Sophie !

J'adresse enfin un remerciement spécial à Henri pour son soutien, sa patience, ses petits plats et bien plus encore.

■ Introduction

Pourquoi une sociologie du travail salarié ?

Le travail salarié concerne 88 % des actifs de la société française. Il n'a cessé de s'accroître tout au long du xx^e siècle et ceci en dépit de la montée du chômage. Son développement a suivi les évolutions de l'activité économique et aucun secteur ne lui échappe, agriculture, industrie et services, tous mobilisent du travail salarié. Il concerne des catégories de population toujours plus étendues. La diminution de l'emploi ouvrier et des « cols bleus » s'est faite au profit des « cols blancs » de l'encadrement ou encore des « blouses blanches » dans les métiers du soin. Le salariat s'est massivement féminisé et est investi par des populations toujours plus éduquées. La démocratisation scolaire n'a pas empêché la jeunesse de participer au marché du travail, elle a même entraîné une montée de la salarisation à côté des études supérieures : plus de 20 % des étudiants occupent un emploi. De plus, avec l'allongement des vies de travail et le recul de l'âge de départ à la retraite, ceux que l'on appelle les « seniors » sont encouragés à rester actifs le plus longtemps possible. Le travail salarié s'est répandu à tel point que l'on qualifie de « salariales » les sociétés dans lesquelles nous vivons.

Pourtant, des voix s'élèvent pour suggérer que le salariat serait un modèle dépassé. Les politiques publiques, la littérature managériale, les médias s'emploient à souligner les vertus de l'entrepreneuriat. Les micro-entrepreneurs sont présentés comme emblématiques du travail de demain. Le salariat statutaire serait synonyme de protections, il représenterait des coûts, voire des « privilèges » qui feraient entrave à

la compétitivité des entreprises. Il conviendrait par conséquent de faire place à de nouvelles formes d'activité plus désirables, plus libres et plus créatives, au nom d'impératifs de flexibilité et de travail « agile » développé en réseau. Le travail salarié serait, de plus, synonyme de subordination, d'exploitation, de « servitude volontaire » et son déclin aurait quelque chose d'inéluctable. Mais simultanément, cet au-delà du salariat donne à voir sa face d'ombre. La mise en visibilité croissante d'un travail « ubérisé » participe à construire une nouvelle question sociale aux marges d'une institution salariale qu'il s'agit dès lors, soit de défendre, soit de dénoncer.

De telles prises de position contradictoires invitent plus que jamais à prendre du recul pour questionner les conditions dans lesquelles le travail est mobilisé au service de l'économie. Il importe de s'interroger sur la place qu'y occupe le salariat et les conditions dans lesquelles s'effectue cette mobilisation du travail. Cette question se pose d'autant plus que le travail n'incarne plus la marque de la nécessité ou de la souffrance, il est devenu l'élément central de la construction des sociétés. Mais dans les économies capitalistes qui sont les nôtres, le travail socialement reconnu tend à n'être que celui qui permet de valoriser le capital, autrement dit, le travail salarié. Son importance est telle que les sociétés salariales ont vu s'affirmer une « condition salariale » (Sobel, 2008) qui repose sur un double dispositif : celui qui régleme l'usage qui est fait du travail par les entreprises (Code du travail, conventions collectives, etc.) et celui qui prend en charge l'entretien de celles et ceux qui travaillent (système de protection sociale et offre de services publics). Or cet édifice institutionnel, construit au siècle dernier, est aujourd'hui malmené et suscite de nombreuses questions et controverses sur le devenir du salariat.

Nous considérerons, dans ce manuel, que l'actuelle mise en cause du salariat tient moins à son inadaptation à une « nouvelle économie » qu'à un rapport de force entre travail et capital devenu défavorable au monde du travail. En effet, l'accroissement des besoins de main-d'œuvre crée une situation favorable aux salariés, comme au cours de la période dite des « trente glorieuses ». Cette situation a permis l'instauration d'un compromis « fordiste », basé sur la stabilisation de l'emploi et la préservation du pouvoir d'achat. Mais les dérégulations intervenues, à partir des années 1980, ont changé la donne. Au nom de la globalisation et de l'apparition d'un chômage de masse, les mots d'ordre de flexibilité et d'entrepreneuriat ont pris le dessus. L'enjeu n'est plus de sécuriser

le lien d'emploi mais de faciliter la circulation des actifs sur un « marché du travail » au gré des besoins fluctuants de l'économie. Le temps de travail s'aligne sur le « temps des marchés », les statuts d'emploi se diversifient et au sein du salariat typique, à temps plein et à durée indéterminée, l'appel à la responsabilité et la culture du résultat se répandent largement. Le travail salarié change de visage au point que son avenir même semble menacé.

Sociologies du travail et salariat

Que dit la sociologie du travail de ces transformations tous azimuts du salariat ? Le travail salarié est en effet l'objet premier de la sociologie du travail (Stroobants, 2010). Pourtant, répondre à cette question n'est pas simple car il y a plusieurs sociologies du travail en France. Cette discipline s'est diversifiée en de multiples ramifications : la sociologie des organisations, des professions, de l'emploi, du chômage, des relations professionnelles et plus récemment de l'activité, de sorte qu'il devient difficile de la saisir. La sociologie du travail, au sens « classique » du terme, nous y reviendrons, est associée à un intérêt appuyé pour le taylorisme et à ses avatars, scrutés au niveau des situations de travail pour y détecter les évolutions des qualifications, à l'aide de grilles d'analyse d'inspiration marxienne. L'histoire de la revue *Sociologie du travail*, qui n'épuise certes pas les questions dont elle s'est saisie, en donne pourtant un aperçu plus nuancé. Anni Borzeix et Gwenaële Rot montrent que la discipline s'est intéressée à des sujets plus diversifiés. Elle ne s'est pas limitée au travail ouvrier masculin de l'industrie et, tout en restant centrée sur les thématiques classiques du travail en entreprise, elle s'est ouverte à d'autres structures (école, administrations, associations, etc.) et à d'autres grilles d'analyse sortant du cadre marxien et attestant de proximités entre sociologie et psychologie.

Pour autant, force est de constater que de nombreuses thématiques n'y ont eu qu'une « présence discrète », notamment l'automatisation, les travailleurs immigrés, les femmes, même si ces dernières n'étaient pas absentes. Prise dans des enjeux de positionnement institutionnel,

la discipline a cherché à se construire comme un « sous-champ » disciplinaire. Elle a surtout mis l'accent sur le travail entendu comme *labor*, c'est-à-dire le travail tel qu'il est organisé, à partir des entreprises et du mouvement ouvrier, au détriment du *work*, c'est-à-dire le travail tel qu'il est pratiqué (Borzeix et Rot, 2010). La critique la plus forte qui lui a été adressée, en son sein même, est d'avoir manqué le salariat. Cette critique est notamment venue des chercheurs de l'activité, qui lui reprochent de n'étudier le travail qu'à travers le « prisme salarial » (Bidet, 2004). Le fait est que la discipline a été prise dans « l'œil du cyclone » (Vatin, 2007) et, comme le souligne Pierre Rolle, « le salariat, parce qu'il définit implicitement l'objet de l'étude, disparaît de son observation » (Rolle, 2007).

Le paradoxe est en effet que la sociologie du travail « classique », d'inspiration friedmanienne, a délaissé l'analyse du salariat tout en étant hantée par lui. La conséquence de cet abandon est que l'objet salariat a été investi par d'autres approches, qui mettent l'accent sur l'emploi salarié et la protection sociale des travailleurs. Le salariat renvoie alors à la condition salariale et aux modalités selon lesquelles les travailleurs peuvent durablement bénéficier des revenus d'un travail auquel ils et elles se sont consacré.e.s leur vie durant. L'enjeu est d'autant plus important que tout un ensemble de réformes se déploient au sein des pays occidentaux, qui mettent à mal le socle institutionnel sur la base duquel le salariat s'est déployé dans l'après seconde guerre mondiale. La création d'un Institut européen du salariat (IES) par Bernard Friot et d'une revue *Salariat* est emblématique de cette réflexion tout à fait salutaire. Pour autant, le salariat doit-il uniquement être analysé à l'aune des régulations susceptibles de contribuer à la création d'un statut de travailleur ? Cette question, absolument indispensable, ne saurait faire oublier les conditions dans lesquelles le travail salarié est mobilisé.

La sociologie du travail qui, répétons-le, est une sociologie du travail salarié, apparaît donc prise en tenaille entre une sociologie de l'activité, qui questionne le « travail en train de se faire » (Ughetto, 2018), et une sociologie de la protection sociale offerte par le salariat (Friot, 1998). Or cette double perspective incarne, à elle seule, le programme de la sociologie de la relation salariale. En effet, la sociologie du travail ne se réduit pas à sa forme « classique », telle qu'elle a été promue par l'un de ses fondateurs, Georges Friedmann. Elle s'est développée en laissant dans l'ombre un autre courant, incarné par Pierre Naville, l'autre fondateur

de la sociologie du travail dont les apports ont été minorés, alors qu'ils font du salariat un objet central pour la sociologie.

Pour Naville, le salariat « 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 salariat est donc « bien plus qu'un type de rémunération adapté aux exigences de l'atelier capitaliste » (Naville, 1962). Dès lors, étudier les conditions dans lesquelles les travailleurs, actuels ou en devenir, sont captés par la dynamique salariale demande de sortir des « communautés de travail » (Rolle, 1971). Le programme de la « sociologie de la relation salariale » est immense car il propose de se tourner vers « l'ensemble des relations dans lesquelles le travail se constitue comme institution et comme discipline individuelle » (Rolle, 1988, p. 40), ce qui englobe notamment l'éducation et la formation. Un tel parti pris permet de souligner que, loin de fixer les travailleurs dans une tâche par le biais d'un contrat, le salariat constitue un dispositif de mise au travail qui suscite une véritable mise en mouvement de la société. Il peut en effet être défini comme « la régulation du rapport entre deux mouvements, l'ordre de la production et l'ordre social » (Rolle, 1997). Et l'ordre social ne sort pas indemne de cette mise en rapport.

L'objectif de cet ouvrage n'est pas de rendre compte des apports de la sociologie de la relation salariale mais de présenter les thématiques « classiques » de la sociologie du travail à la lumière de ses apports. C'est pourquoi nous ne serons pas entièrement fidèle au programme de la sociologie navillienne dont, nous l'avons dit, le programme est immense et les ramifications plurielles¹. Notre ambition est plus modeste, en ce qu'elle vise à en montrer la pertinence au regard des transformations de l'emploi, de l'organisation du travail mais également des thématiques classiques de la sociologie du travail telles que la qualification ou l'enjeu de la coopération. Nous resituerons également ses apports dans les analyses suscitées au XIX^e siècle par un fait salarial en voie d'institutionnalisation. Nous espérons ainsi souligner non seulement l'importance prise par le travail salarié, dont le déclin ne cesse d'être annoncé, dans l'histoire du travail, mais également les remous qu'il déclenche dans l'ordre social, national et sexué. Les luttes de classement entre groupes

1. Les développements qu'elle inspire gagneraient à être mis en lumière, ce qui constituerait un programme de recherche en soi.

sociaux, mises en évidence par Bourdieu (Bourdieu, 1979) et qu'il ne cesse d'attiser (Castel, 1995), se doublent de revendications féministes et antiracistes qui gagnent également à être considérées comme une émanation de la dynamique salariale.

Plan de l'ouvrage

Nous commencerons, dans le premier chapitre, par revenir sur la place du salariat dans l'histoire du travail des pays occidentaux. Nous montrerons comment le travail salarié, frappé d'indignité, s'est développé à vitesse et géométrie variables avec les révolutions industrielles. Nous évoquerons ensuite la place qu'il a occupée dans la pensée sociologique naissante. Perçu comme un facteur de déstabilisation de l'ordre social dans le sillage du développement du capitalisme, il a retenu l'attention des fondateurs de la discipline (en particulier Marx, Weber et Simmel²) qui n'ont pas manqué de souligner les aspirations à la liberté dont il était porteur sur le sol européen. Pour eux, le salariat ne peut être réduit à une nouvelle forme de sujétion. Ils soulignent, en revanche, combien il est fondé sur une logique marchande et libérale qui le distingue radicalement des formes précapitalistes d'exploitation. Or la liberté gagnée du travailleur, dégagé de ses tutelles, le livre aux aléas du marché et l'expose à la misère. Ils s'interrogent dès lors, avec espoir ou inquiétude, sur les effets, potentiellement révolutionnaires ou dangereusement déstabilisateurs pour l'ordre national, de la substitution de liens contractuels aux liens patriarcaux antérieurs. Enfin, l'ordre du genre apparaît lui-même ébranlé par la perspective d'un enrôlement des femmes dans l'industrie naissante. Les recherches féministes en sciences sociales de la seconde moitié du xx^e siècle n'ont pas manqué de prendre appui sur les analyses marxistes pour en souligner les apports et les limites. Elles ont été amenées à souligner l'étendue des formes d'exploitation, de la famille et de la main-d'œuvre féminine, qu'entraîne le développement du salariat, et à mettre en lumière la persistance des liens patriarcaux dans l'espace domestique.

2. Et Durkheim dans une moindre mesure, même s'il a fortement inspiré les analyses de Robert Castel.

Nous présenterons, dans le deuxième chapitre, l'irrésistible ascension qu'a connue l'emploi salarié au cours du xx^e siècle, en mettant l'accent sur la situation française. L'indigne salariat est devenu désirable dans le cadre d'un processus d'institutionnalisation qui a tout d'abord pris appui sur le droit et « l'invention du chômage ». Les conquêtes sociales du mouvement ouvrier l'ont rendu attractif, il s'est imposé et féminisé dans l'après seconde guerre mondiale, jusqu'à enrôler l'ensemble des groupes sociaux, de la classe ouvrière aux catégories intermédiaires et supérieures. Son expansion a eu lieu au détriment d'un travail indépendant qui n'a fait que décroître jusqu'au début des années 2000. Si le salariat concerne toujours près de 9 actifs sur 10, la diversification des statuts d'emploi est venue brouiller les frontières entre salariat et indépendance. Nous verrons que la promotion active de l'entrepreneuriat par les pouvoirs publics participe moins à une « ubérisation » généralisée qu'à une multiplication des formes particulières d'emploi dérogatoires au CDI, dans le prolongement de politiques d'exonérations de cotisations pour les bas salaires au nom de la baisse du coût du travail. Il en résulte que la dynamique de salarisation ne faiblit pas. Elle se développe dans des secteurs traditionnellement marqués par l'indépendance ou le fonctionnariat, tout en suscitant de nouveaux débats sur l'hybridation des formes de mobilisation du travail entre indépendance et salariat.

Le troisième chapitre nous permettra de revenir sur les métamorphoses de l'organisation du travail. Le passage de l'artisanat à la grande industrie a bouleversé les anciens métiers. L'instauration, au nom de la science, d'une nouvelle division du travail entre les hommes et les machines a été rendue possible par le salariat, qui ne se réduit pas pour autant à la figure du travailleur parcellaire. Le développement industriel n'a en effet pas conduit à l'émergence d'un modèle unique d'organisation du travail, incarné par la grande entreprise taylorisée. La recherche de fluidité productive passe également par l'automatisation, qui requiert d'autres formes d'intervention humaine, plus collectives et plus mobiles, moins assujetties à une tâche particulière. L'objectif des organisateurs est en effet d'économiser du temps, dans la production mais également dans la mise à disposition des marchandises produites auprès des consommateurs. La figure du client s'immisce ainsi au cœur de la production, les organisations se restructurent au nom du marché. Les services s'invitent dans l'industrie et sont eux-mêmes toujours plus industrialisés. Le travail salarié se déploie ainsi dans des organisations

à la fois interdépendantes et vulnérables, les coordinations qui sont en jeu lui demandent une mobilisation toujours plus intense. Nous aborderons, enfin, le double mouvement de concentration du capital et de réduction de la taille des établissements, qui a contribué au développement de ce que Luc Boltanski et Ève Chiapello (1999) appellent un monde « connexionniste ». La financiarisation de l'économie s'avère génératrice de tensions et contradictions qui font surgir tout un questionnement sur le statut de l'entreprise, mais également sur celui des salariés en leur sein, tant ils apparaissent comme des producteurs écartés des décisions les concernant et dont la citoyenneté est malmenée.

Les salariés sont en effet soumis à des injonctions paradoxales : s'engager pleinement dans leur emploi et se préparer à s'en détacher. Il leur revient de sécuriser leurs parcours professionnels par l'acquisition continue de compétences adaptées aux besoins du marché. Or nous verrons, dans le chapitre 4, que les compétences sont le fruit de processus sociaux d'attribution de qualités dont dépend également leur validation sociale et nous évoquerons les débats suscités par les usages managériaux de cette notion dans la sociologie du travail. Nous reviendrons sur les conditions de la valorisation des qualités professionnelles dans un cadre salarial. Le développement industriel a conduit à séparer la formation de l'emploi et à raccourcir les durées de formation prises en charge par les employeurs. Il en a résulté moins une déqualification généralisée qu'une recomposition des échelles et contenus de qualification, ceci sur la base de critères de différenciation qui sont avant tout sociaux – l'ordre salarial apparaissant surdéterminé par les niveaux d'éducation. Mais cet ordre salarial est mis à l'épreuve des transformations organisationnelles et démographiques. L'appel aux compétences vise à responsabiliser les salariés sur leur « employabilité » tout en soulevant la question des conditions de leur développement en situation de travail. Celles-ci s'avèrent très inégales, notamment au regard des processus d'invisibilisation des compétences mobilisées que produit la sexuation et de l'ethnisation des qualités professionnelles.

Nous abordons précisément, dans le dernier chapitre, les conditions de l'engagement dans le travail salarié. L'obtention de la coopération résulte de dispositifs managériaux qui se veulent incitatifs et qui alimentent nombre de débats au sein de la sociologie. L'ensemble de la personne des salariés s'avère en effet sollicitée pour une participation qui, parce qu'elle contribue simultanément à leur exploitation, pose la

question des profits intrinsèques qu'ils en tirent. La sociologie de l'activité s'est, pour sa part, intéressée au travail « en acte », à hauteur des salariés, pour interroger les formes et les conditions de l'appropriation de leur travail. La question est alors de savoir dans quelle mesure cette appropriation leur procure un pouvoir d'action dans l'entreprise ou si, au contraire, elle contribue à les placer au service de flux productifs en les détachant de leurs postes ou de leurs lieux de travail. De plus, dans la mesure où l'activité requiert des engagements intenses mais discontinus, les salariés sont toujours plus responsabilisés pour en assurer la continuité lorsqu'ils sont en situation de précarité. De la même façon, l'importance de la mobilisation du travail en dehors du cadre de l'emploi, au nom de la citoyenneté ou de l'employabilité, n'a pas manqué de faire émerger la thématique du travail gratuit. Les conditions de l'articulation du travail salarié et du travail non rémunéré se posent de façon emblématique pour le travail domestique, ce qui ne manque pas de soulever la question des conditions de son appropriation.

■ Chapitre 1

Émergence du salariat et questions sociologiques

Si le travail salarié est devenu dominant dans les sociétés occidentales, il convient de revenir sur son histoire car il n'en a pas toujours été ainsi. Synonyme d'indignité, il a longtemps concerné les « gens de peu » et ce n'est qu'au cours du xx^e siècle qu'il a obtenu ses lettres de noblesse. Pour comprendre les raisons de cette mutation, il faut se replonger dans l'histoire du travail humain. Le travail salarié, que l'on peut définir, à ce stade, comme une mise à disposition de soi faisant l'objet d'une rétribution, suppose l'existence d'économies monétaires et n'existe pendant longtemps que sous une forme marginale. Il se transforme en « fait social total » à partir du moment où se répand la marchandisation des activités et où il devient la principale source de revenus donnant accès à la consommation et à la citoyenneté. Nous verrons que ce fait salarial n'est pas né avec le capitalisme mais qu'il s'est généralisé avec les révolutions industrielles, entraînant des bouleversements qui ont alimenté les problématiques centrales de la sociologie naissante. Nous retracerons, dans ce chapitre, les conditions dans lesquelles il est devenu central au sein des sociétés occidentales, essentiellement française et anglo-saxonnes, ainsi que les analyses qu'il a suscitées.

Mais avant de retracer cette histoire, il nous faut procéder à un retour sur le travail. Il n'y a, en effet, pas de travail sans division du travail, c'est-à-dire sans que le travail et ses produits ne soient répartis,

inégalement, entre des groupes sociaux et sexués¹. Le travail est le grand diviseur de nos sociétés, qui ne sont nullement des entités unifiées et harmonieuses. Ce que l'on appelle la société n'a rien d'une communauté où chacun occuperait une place désirée. Si la production de nos moyens d'existence repose sur le travail de la terre et de la matière, elle suppose la production de travailleurs disposés à y contribuer. Or une double cécité est ici à l'œuvre. Tout d'abord, ce qui relève de la vie matérielle tend à être refoulé et méprisé, les activités de l'esprit étant jugées plus libres et plus nobles. Le sens commun tend ainsi à établir une césure entre travail intellectuel et manuel, alors que l'on sait que tout travail manuel repose sur une activité mentale, de même que toute activité intellectuelle mobilise le corps². C'est la raison pour laquelle il importe, selon Marx et Engels³ mais également selon Bourdieu⁴, de critiquer les pensées qui entretiennent ce refoulement et le mépris social qui l'accompagne. Cette critique est d'autant plus nécessaire que les activités de l'esprit peuvent s'employer à produire des représentations occultant l'importance de la production de la vie matérielle dans nos existences, comme si la vie de l'esprit se suffisait à elle-même. Il importe de débusquer cette idéologie dominante qui est celle des dominants et ne vise qu'à rendre légitime les privilèges des classes qui vivent du travail des autres.

L'autre grande cécité concerne la division sexuelle du travail. La naturalisation des qualités féminines et masculines justifie une répartition différenciée et inégalitaire des femmes et des hommes entre les activités de production et de reproduction. Si ce phénomène n'a pas non plus échappé à Marx et Engels, ce sont les pensées féministes matérialistes qui se sont employées à l'analyser. Christine Delphy (1970) a ainsi pu montrer que la famille est le lieu de l'appropriation de la force de travail

1. Nous empruntons à Naville (1972, p. 34) cette idée selon laquelle la division du travail est en réalité une « division » et « une répartition de l'activité humaine ».

2. Ainsi pour Marx, « Ce qui distingue dès l'abord le plus mauvais architecte de l'abeille la plus experte, c'est qu'il a construit la cellule dans sa tête avant de la construire dans sa ruche. Le résultat auquel le travail aboutit préexiste idéalement dans l'imagination du travailleur » (*Le capital*, [1867], Livre 1, chap. 7).

3. Dans les termes de Marx et Engels, 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 « en mesure de s'émanciper du monde et de passer à la formation de la théorie "pure" (théologie, philosophie, morale, etc.) » (Marx et Engels [1845] 2012, p. 53).

4. Bourdieu (1997, p. 31-36) développe pour sa part une critique de la « raison scolastique » qui contribue au grand refoulement du travail dans le cadre d'un processus d'autonomisation des champs de production symbolique.

des femmes au service de l'économie domestique. La division sexuelle du travail se caractérise par « l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, [par] la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.) » (Kergoat, 2012, p. 214). Cette division sexuelle du travail se fonde donc sur l'instauration de rapports de dépendance entre hommes et femmes qui ont pour fonction d'assurer le contrôle de la reproduction⁵ en même temps que celui de la production. Elle repose au préalable sur une division des sexes en deux catégories mutuellement exclusives, jusqu'à l'exacerbation des différences biologiques entre eux (Rubin, 1975). Le mariage est ainsi l'institution qui soutient à la fois la reproduction du lignage et un mode de production intégré à l'espace domestique. Nous suivrons, dans les développements qui suivent, les préconisations de Gayle Rubin, qui invite à penser conjointement la production et la reproduction, les deux étant irréductiblement liés, y compris quand l'organisation de la production matérielle s'extirpe de l'espace domestique.

1. De la marge au centre

Pour Pierre Rolle (1988, p. 86), un régime salarial accompli « implique non seulement une économie monétaire mais encore la transformation de la plupart des biens et des services en marchandises ». Il nous faut donc prendre la mesure de ce que représente la généralisation du travail salarié. Pour ce faire, il nous faut présenter les personnages et les lieux de cette histoire.

Les unités de production dans lesquelles se réalise le travail, de l'exploitation agricole à l'atelier artisanal, ont longtemps mobilisé les membres de la famille, sous la responsabilité d'exploitants chefs de famille. Les aides qui s'y joignaient, ponctuellement ou durablement, ont pu, selon les époques, être des esclaves ou des travailleurs salariés, exerçant à demeure ou ponctuellement comme domestiques ou journaliers. Nous les désignerons, par commodité, d'un terme générique

5. 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).