

CONCLUSION

A défaut de pouvoir ramasser en quelques phrases synthétiques l'ensemble des propos développés au fil de cet ouvrage, la présente conclusion voudrait revenir là où l'entame a été opérée. Que dire du travail d'hier, d'aujourd'hui et de demain ? Saurons-nous enfin nous défaire de ces vieux réflexes conservateurs qui incitent encore trop souvent à déplorer l'épuisement de périodes qui n'ont de dorées que l'image qu'en projettent ceux qui les évoquent avec force nostalgie ? Saurons-nous, à l'inverse, éviter la posture de contempteur incapable de penser le travail autrement qu'en terme de déclin et d'affaiblissement ?

Travail et travailleurs ne sont plus les mêmes

« Le travail est l'élément ordonnateur essentiel des sociétés¹. » En affichant sans fard une telle conviction, P. Naville se fait l'écho, au début des années 1960, d'une certitude partagée. Au delà des grands clivages politiques qui scindent le monde occidental, la civilisation prométhéenne a placé le travail au centre de la vie sociale. Travailler ce n'est pas seulement contribuer activement à la production rationnelle des richesses, c'est aussi acquérir un statut, s'insérer dans des réseaux, défendre des valeurs, produire de la solidarité, contribuer au rayonnement de son pays..., bref, cheminer sur les voies du progrès. Rien à voir avec les conditions de travail et de vie d'un prolétariat qui, au seuil d'une société industrielle encore balbutiante, s'avérait plus que rétif à la grande mobilisation au service de l'ordre usinier. Rien à voir non plus avec nos temps modernes où le désenchantement des chômeurs et autres laissés pour compte du système économique le dispute paradoxalement à ce train d'enfer imposé aux salariés au nom de la performance, de la qualité, de la compétitivité, de la flexibilité...

Au fil du temps, le travail s'est métamorphosé et ses recompositions ne lassent pas d'étonner. Avant-hier, la condition de salarié était tenue pour détestable, tant par ceux que le travail de la terre retenait encore que par une frange élitiste d'ouvriers en incapacité chronique de nouer durablement une relation de subordination avec un quelconque employeur. Puis le statut de salarié s'est banalisé au point de devenir éminemment désirable tant il pouvait porter avec lui de sécurité matérielle, de solidarité collective et de ressources symboliques. Hier, étrangers et déviants à l'égard de ce modèle qui a donné toute sa force à la période fordiste d'après-guerre, le statut des artistes d'aujourd'hui préfigure maintenant ce que pourraient être les conditions de travail et d'emploi de demain². Ce n'est pas le travail qui a changé, ce sont les travailleurs qui ne sont plus les mêmes, affirmait-on volontiers avant la crise économique³. Quelques décennies plus tard, ce sont le travail et les travailleurs qui ne sont plus les mêmes. Les entreprises ont relégué le taylorisme au rang de philosophie surannée, les luttes sociales ont conquis d'autres places fortes que l'usine, la population des travailleurs s'est féminisée, les identités professionnelles se sont recomposées... Toujours en gestation à l'heure actuelle, la nouvelle alliance entre travail et travailleurs n'est toujours pas définitivement stabilisée. Comment s'étonner, dès lors, de la récurrence des débats sur la place du travail au cours de ces dernières années ? de la tentation permanente à diagnostiquer l'incapacité du travail à faire société.

¹ P. Naville, « La méthode en sociologie du travail », in G. Friedmann, P. Naville eds, avec le concours de J.R. Tréanton, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Colin, vol. 1, 1961, p. 47.

² P.M. Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Paris, Le Seuil, 2002.

³ J. Rousselet, *L'allergie au travail*, Paris, Seuil, 1974.

Et pourtant... , pourtant le travail ne s'est pas dissout dans les vapeurs d'une quelconque post-modernité ou dans les eaux de sociétés de plus en plus « liquides ». Il trône toujours haut dans l'échelle axiologique des pays européens. Les enquêtes Valeurs, aussi insatisfaisantes soient-elles sur le plan méthodologique, le confirment à chaque fois. Certes les résultats évoluent avec la conjoncture et, d'un pays à l'autre, le point de vue n'est pas toujours équivalent. Il est remarquable néanmoins que, en 1990, la plupart des européens actifs se disent satisfaits de leur travail. Sur une échelle de un (pas du tout satisfait) à dix (tout à fait satisfait), c'est la note huit qui est la plus souvent citée. 67 % des européens donnent à leur travail une note de satisfaction égale ou supérieure à sept⁴. A ce compte, il demeure une valeur importante, juste derrière la famille mais loin devant les amis, les loisirs ou encore la religion. La décennie qui suit modifie quelque peu la donne. Le désir d'équilibre entre travail et non travail s'affirme tandis qu'un fossé se creuse avec netteté entre la morale des pays d'Europe centrale et celle, plus matérialiste, des pays de l'Est. Globalement donc, si le travail continue d'être associé à une valeur positive dans les pays européens c'est que le sens qui lui est associé évolue. Hier devoir moral et symbole d'appartenance sociale, le travail s'impose de plus en plus aujourd'hui comme un moyen d'affirmation de soi⁵. En d'autres termes, même lorsqu'elles quittent le monde de la grande industrie, les sociétés modernes contribuent de donner crédit au travail.

Les résultats de l'enquête menée en France, au seuil des années 2000, sous la houlette de C. Baudelot et M. Gollac⁶ confirment et précisent le constat. Le questionnaire utilisé par l'équipe des sociologues s'ouvrait ainsi : « qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? ». A cette question, 27 % des répondants évoquent spontanément le travail, soit directement, soit par le biais d'un terme qui lui est proche (emploi, boulot, métier, profession...) ⁷. En dépit des souffrances et insatisfactions, le fait de travailler reste, pour nombre de français, un moyen privilégié pour garantir, à soi et aux siens, des conditions de vie satisfaisantes. Pour être exact, l'association entre travail et bonheur ne prend pas les mêmes formes selon la place occupée dans l'espace social. Pour les uns, ceux qui occupent le haut de l'échelle sociale, le travail est une composante du bonheur. Plus bas, il en est une condition. Autrement dit, pour les cadres et les professions intermédiaires et libérales, travailler renvoie à un état auquel sont associés le bien-être et la sécurité. Pour les ouvriers et, à moindre degré, les employés, le travail est lié en revanche à un avoir (argent, revenu, salaire) et c'est pourquoi, tout en faisant l'objet d'une appréciation positive, il peut s'accommoder de conditions de l'activité professionnelle parfois extrêmement détestables.

Y a-t-il néanmoins, dans ces conditions, mutation du travail ? Oui, sans aucun doute. Plus qu'une crise, c'est en fait une nouvelle rationalisation institutionnelle du travail que nous vivons aujourd'hui. Les multiples résultats de recherche utilisés comme matière première tout au long de ce livre le confirment : le travail a plus que jamais statut d'institution. Loin d'être congédié et de diminuer son emprise sur les mondes vécus, il porte en lui les germes d'un renouveau dont nous n'avons pas encore pris toutes les mesures. Cela vaut tout autant à propos des di-visions du monde qui lui sont associés (des frontières anciennes se défont, d'autres prennent forme sous nos yeux) que des modes de construction des individus (que l'on songe par exemple aux prétentions et aux effets des nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines). Le constat est exactement le même si l'on considère les nouveaux enjeux de

⁴ H. Riffault, « Les Européens et la valeur travail », *Futuribles*, n° 200, juillet-août 1995, p. 25-46.

⁵ H. Riffault, J.F. Tchernia, « Les Européens et le travail : un rapport plus personnel », *Futuribles*, n° 277, juillet-août 2002, p. 63-77.

⁶ C. Baudelot, M. Gollac, avec C. Bessière, I. Coutant, O. Godechot, D. Serre, F. Viguière, *op. cit.*

⁷ Le statut influe sur la réponse : ainsi 65 % des ouvriers de moins de 35 ans en situation de chômage ou de précarité font référence au travail en réponse à la question inaugurale contre 5 % des femmes au foyer.

l'intégration par le travail (l'articulation entre formation et emploi aiguisé l'imagination collective, le débat sur l'allocation universelle reste plus que jamais ouvert...) ou les transformations des modes de régulation dominants, dont l'école belge de la procéduralisation persuade aujourd'hui qu'elles bouleversent d'une manière inédite le travail et les relations de travail⁸. Ces quelques observations conviennent naturellement à passer outre les frontières habituelles de la sociologie du travail pour entrer dans le débat sur le devenir des institutions. Celui-ci ne manque pas de protagonistes, qu'il s'agisse de pronostiquer le déclin du fait institutionnel ou, à l'inverse, de diagnostiquer le retour en grâce des unités de socialisation que l'on croyait disparues, les classes sociales par exemple. Au terme de ce livre, je voudrais livrer trois conjectures pour alimenter une telle discussion.

Conjectures finales

Conjecture numéro un : les institutions ne disparaissent pas à mesure que l'individualisation gagne du terrain au cœur de nos sociétés modernes. Tandis que certaines sont effectivement ébranlées jusque dans leurs fondations principales, d'autres se (re)composent et encastrent plus solidement que jamais les pratiques et représentations sociales contemporaines. Les transformations des instances de socialisation primaire comme l'école et la famille ont largement tendu, il est vrai, à occulter la montée en puissance de nouvelles formes institutionnelles. Or, les mutations sont à facettes multiples. « L'entreprise est essentielle pour la construction du capital social : c'est un creuset de la mixité plus efficace que l'école ou les quartiers » affirme R. Putnam⁹. On pourra juger l'affirmation provocante, voire même outrancière. Elle n'en est pas moins intéressante. Pour le meilleur comme pour le pire, de nouvelles formes sociales ambitionnent de faire société en agissant sur les quatre leviers de l'institution. L'entreprise figure en bonne place parmi les prétendants. Les promoteurs des chartes éthiques qui font recette depuis les années 1990 ne s'y sont pas trompés. Ils n'ont pas attendu les sociologues pour clamer haut et fort l'épuisement des institutions classiques et revendiquer la place laissée vacante. L'ambition n'est pas simplement discursive. Comme l'ont suggéré maints développements de cet ouvrage, telles qu'elles sont conduites en entreprise, les politiques du travail participent plus activement que jamais à l'institution du social.

Conjecture numéro deux : une institution n'est jamais totale. Entendons par institution totale, une institution en capacité de prendre en charge pleinement, et sans contradiction, les quatre procès fondateurs que sont la di-vision, l'intégration, l'individuation et la régulation¹⁰. Il s'agit là d'un type-idéal, non d'un idéal régulateur, utile avant tout pour montrer que ce qui fait institution sur un des quatre registres ne le fait pas forcément systématiquement sur un autre, ou alors de manière différente et antinomique. Les institutions sont donc toujours partielles. C'est très clairement ce que révèle l'histoire des relations professionnelles françaises dont le centre de gravité s'est récemment déplacé vers la régulation au détriment de l'intégration. Cette manière de regarder le fait institutionnel n'est pas sans conséquence sur l'analyse du changement social. Une telle option conduit en effet à prendre de la distance avec la représentation si commune aujourd'hui d'un monde délestée de ses poches communautaires et perpétuellement tenté par l'évanescence. Pour prendre au sérieux les transformations lourdes de notre modernité, il vaut mieux attirer l'attention sur les bricolages permanents, les

⁸ J. De Munck, M. Verhoeven eds, *Les mutations du rapport à la norme*, Bruxelles, De Boeck université, 1997.

⁹ R. Putnam, Entretien paru dans *Enjeux. Les Echos*, n° 215, juillet-août 2005, p. 106.

¹⁰ Cette définition n'a donc que fort peu à voir avec la manière dont, dans *Asiles*, E. Goffmann définit pour sa part une institution totale (ou totalitaire).

glissements de registres, les tensions nouvelles... qui structurent et recomposent les institutions dans leurs dimensions multiples.

Conjecture numéro trois : dans des sociétés tentées par la solidarité contractuelle, la procédure s'est imposée comme nouvel outillage d'institution du social. A la fin des années 1960, N. Luhmann¹¹ propose à ce sujet une esquisse de théorisation qui ne peut laisser indifférent l'observateur d'aujourd'hui. Le sociologue allemand recense trois types de procédures (électorales, législatives et parlementaires, judiciaires) afin de mettre en évidence l'épuisement du paradigme classique fondé sur la recherche d'une vérité pratique dont la validité et la légitimité sont assurées par la confrontation des opinions. Les implications ne sont pas mineures. Dans la mesure d'abord où la légitimation a perdu son caractère transcendantal, l'horizontalité des rapports sociaux devient déterminante. Cela se traduit par des échanges et des négociations multilatérales, une place centrale accordée aux convictions subjective et, *in fine*, par le fait que le rapport à autrui acquiert un statut de moralité. Dans la mesure ensuite où l'Etat joue un rôle différent, où les conventions se fragilisent, les rapports sociaux se « juridiciarisent ». La confiance devient, enfin, de plus en plus déterminante dans une société où l'intégration repose sur des compétences cognitives, des affinités électives peu stables... et non plus sur des solidarités à fort ancrage statutaire.

Le travail n'a pas échappé au mouvement. L'identité professionnelle taylorienne se construisait hier sur fond d'opposition verticale entre salarié et employeur et par l'entremise d'une gestion collective des conflits et des négociations. Désormais, implication subjective, responsabilité, autocontrôle, individualisation... sont devenus les maîtres mots des rhétoriques dominantes. Les carrières des salariés ne sont plus structurées, du point de vue de leur avenir probable, par ces continuums de positions sociales constitutifs de la société salariale ou encore par ces maillages de postes et d'emplois qui servaient à ordonner les marchés internes du travail. Les parcours dans l'emploi sont devenus plus chaotiques et incertains. La conséquence en est un bouleversement complet du sens à accorder à la notion de destin social. Avec le mouvement de procéduralisation, même lorsqu'il n'a aucune prise réelle sur les décisions qui engagent sa vie, l'individu doit assumer la responsabilité et les conséquences de ce qu'il est et de ce qu'il devient.

*

On a parfois assimilé, à tort, les propos des théoriciens de la modernité réflexive à une forme d'exaltation subjectiviste. En fait, à lire attentivement ces derniers, il apparaît que la réflexivité n'est pas qu'une affaire d'individus. Les institutions savent de mieux en mieux, elles aussi, filtrer de multiples informations sur elles-mêmes et infléchir en conséquence - pas toujours de façon optimale il est vrai - leurs modes d'action et de régulation. Voilà pourquoi il n'est pas si paradoxal de constater que certains puissent annoncer le déclin des institutions tandis que d'autres en découvrent soudainement les vertus ou que d'autres encore en recensent la multiple variété. Le paradoxe s'épuise davantage dès lors que l'on admet que, loin d'avoir dé péri, les institutions ont forci. A la différence d'hier simplement, elles sont désormais « souples et décentralisées, [elles] deviennent des usines à fabriquer des individus plus autonomes et responsables¹² ». Si cette idée n'est dénuée ni de fondement ni de sens, comme ce livre a tenté de le suggérer, alors la modernité réflexive peut être utilement lue au prisme du mouvement complexe et contradictoire de rationalisation du monde moderne décrit par M. Weber. La modernité réflexive relève de ce point de vue à la fois de la continuité et de

¹¹ N. Luhmann, *La légitimation par la procédure*, Presses de l'université de Laval, Paris, Cerf, 2001. Première édition originale : 1969.

¹² J.C. Kaufmann, « L'expression de soi », *Le débat*, n° 119, mars-avril 2002, p. 139.

la rupture. Continuité dans la mesure où, conscients de ce que la raison instrumentale peut produire de plus noble mais aussi de plus abject et irrationnel, nous n'avons pas renoncé au contrôle raisonnable de notre destin collectif. Rupture puisqu'un nouveau régime institutionnel émerge sous nos yeux, qui porte avec lui son nouveau lot de contradictions : autonomie *et* dépendance accrues dans le travail, individualisation de l'évaluation des performances *et* éloge du collectif producteur, hymne à l'autonomie dans le travail *et* restriction des ressources et des marges de manoeuvres, valorisation de l'emploi *et* incapacité chronique d'une société rongée par le chômage à fournir un travail tous ceux qui le souhaitent, incitations paradoxales adressées aux femmes à entrer *et* à quitter le marché du travail... La liste des tensions est longue et leurs implications encore mal connues. Le sociologue du travail a, on le voit, encore fort à faire.