

## Travail, flexibilité et constitution du social

Bénédicte Zimmermann

---



**Édition électronique**

URL : <https://journals.openedition.org/annuaire-ehess/21287>

ISSN : 2431-8698

**Éditeur**

EHESS - École des hautes études en sciences sociales

**Édition imprimée**

Date de publication : 1 janvier 2012

Pagination : 483-484

ISSN : 0398-2025

**Référence électronique**

Bénédicte Zimmermann, « Travail, flexibilité et constitution du social », *Annuaire de l'EHESS* [En ligne], | 2012, mis en ligne le 01 juillet 2015, consulté le 20 mai 2021. URL : <http://journals.openedition.org/annuaire-ehess/21287>

---

Ce document a été généré automatiquement le 20 mai 2021.

EHESS

---

# Travail, flexibilité et constitution du social

Bénédicte Zimmermann

---

Bénédicte Zimmermann, *directrice d'études*

## Sociologie de la flexibilité et des parcours professionnels

- 1 NOUS nous sommes penchés, dans un premier temps, sur le rôle des entreprises dans le déroulement des parcours professionnels des salariés. Alors que la logique de compétences, désormais dominante dans les entreprises françaises, fait du salarié un acteur responsable de son développement professionnel, nous avons mobilisé l'approche par les capacités pour étudier le rôle contrasté de l'environnement de travail dans l'exercice de cette responsabilité. Du concept de capacité emprunté à Amartya Sen, nous avons retenu trois traits principaux comme cadre d'analyse : la possibilité pour le salarié de choisir entre différentes options, le pouvoir de réaliser l'option choisie et, enfin, l'existence de supports collectifs soutenant le pouvoir individuel d'agir.
- 2 À partir d'une enquête qualitative menée auprès de treize entreprises de différents secteurs et d'une enquête quantitative exploitée au Céreq par Marion Lambert et Josiane Vero, nous avons identifié différents types d'organisation en fonction de l'environnement plus ou moins favorable qu'elles offrent, au développement professionnel des salariés : des organisations d'actualisation des compétences, des organisations apprenantes et des organisations capacitantes. Dans les premières, l'objectif est d'assurer l'adaptation des salariés aux exigences de la fonction ou du poste de travail, sans considération de transférabilité des compétences ou de développement professionnel. Dans les organisations apprenantes, l'activité de travail est elle-même source de connaissances et les savoirs acquis sont dotés d'un important degré de généralité qui les rend transférables. Cependant, la politique de formation y est

exclusivement pilotée par un souci de développement de l'entreprise, au détriment des projets individuels. Enfin, les organisations capacitanes peuvent être définies comme des organisations apprenantes qui, de plus, encouragent et soutiennent les projets individuels de développement.

- 3 Élaborée avec Dilip Subramanian, cette typologie croise trois dimensions constitutives de l'entreprise : le type de management, l'organisation du travail et la politique des ressources humaines. L'hypothèse de base est que les politiques et les pratiques de formation prennent forme dans l'interaction entre ces trois dimensions, à l'encontre des analyses le plus courantes qui réduisent ces politiques à la seule stratégie RH. Pour chaque type, nous avons identifié un sens spécifique de la responsabilité de l'entreprise en matière de développement professionnel des salariés.
- 4 Dans un second temps, nous nous sommes intéressés au travail et aux parcours professionnels comme objets de production artistique, en prenant les *Lettres de non-motivation* de Julien Prévieux (Paris, La Découverte, 2007) comme point de départ. Ce petit opuscule rassemble un choix de lettres de non-motivation écrites en réponse à des offres réelles d'emploi, de même que les réponses reçues des entreprises. En choisissant d'étudier ce corpus, notre objectif était double : il s'agissait, d'une part, d'analyser les appariements annonce-lettre-réponse, en particulier les réponses des entreprises (lettre-type ou lettre spécifique) en fonction de la teneur des lettres de non-motivation (selon que l'auteur avance des arguments de type personnel ou moral engageant la probité de l'entreprise); d'autre part, d'explorer comment production artiste et sciences sociales peuvent s'enrichir mutuellement sur un même objet.
- 5 En tournant en dérision les qualités du travailleur recherchées par les entreprises ou en affichant leur contraire sur le mode des contre-concepts de Reinhardt Koselleck, ces lettres de non-motivation fournissent une anthologie des logiques de mise en scène de soi qui président aux lettres de motivation, démontrant par l'absurde le poids du cadrage normatif et du formatage social des parcours professionnels.

## Publications

- *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, « Études sociologiques », 2011.
- « Ferdinand Tônnies, sociologue empiriste », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 188, juin 2011, p. 44-53.
- Avec Pascal Caillaud, « Sécurisation des parcours et liberté professionnelle : de la "flexicurité" aux capacités », *Formation Emploi*, n° 113, 2011, p. 33-48.
- « Making Employees' Pathways more Secure : A Critical Examination of the Company's Responsibility », dans *Transforming European Employment Policy : Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*, sous la dir. de in Ralph Rogowski, Robert Salais et Noel Whiteside, Cheltenham UK, Edward Elgar, 2011, p. 117-138.
- « Le travail à temps partagé. Un révélateur de la transformation des rapports entre l'individuel et le collectif », *CFDT Cadres*, 2011, n° 447, p. 35-44.
- Avec Marion Lambert, Dilip Subramanian et Josiane Vero, « L'entreprise en première ligne pour motiver les salariés à se former et se développer professionnellement », dans *Le travail réinventé. Un défi pour l'Europe*, sous la dir. d'Agnès Bourgoïn et Robert Salais, Nantes, Capright, 2011, p. 60-64.

---

## INDEX

**Thèmes** : Sociologie