



**L'orientation scolaire et professionnelle**

**38/3 | 2009**  
**Varia**

---

## M. Lallement. Le travail. Une sociologie contemporaine

Paris : Gallimard

Cécile de Calan

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/1993>

ISSN : 2104-3795

### Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

### Édition imprimée

Date de publication : 25 septembre 2009

Pagination : 385-388

ISSN : 0249-6739

### Référence électronique

Cécile de Calan, « M. Lallement. Le travail. Une sociologie contemporaine », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 38/3 | 2009, mis en ligne le 08 décembre 2009, consulté le 19 avril 2019.

URL : <http://journals.openedition.org/osp/1993>

---

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

© Tous droits réservés

---

# M. Lallement. Le travail. Une sociologie contemporaine

Paris : Gallimard

Cécile de Calan

---

## RÉFÉRENCE

Paris : Gallimard

- 1 Dans cette synthèse très complète, Michel Lallement revisite les courants de la sociologie du travail occidental, avec quelques incursions dans des disciplines voisines (philosophie, économie, histoire, psychologie, ergonomie) pour apporter sa contribution au débat sur la fin du travail.
- 2 Partisan de la centralité du travail dans le fait social, l'auteur situe son analyse dans le contexte historique des sociétés industrielles, plus particulièrement depuis la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Il s'appuie sur le système des besoins selon Hegel, pour montrer comment le travail suscite l'extériorisation dialectique du sujet, lui permettant de maîtriser la nature et d'interagir avec autrui. Durkheim complète ce cadre d'analyse pour affirmer le statut du travail comme institution sous l'angle de 4 composantes – di-vision, individuation, intégration et régulation – qui offrent la trame de l'ouvrage.
- 3 La di-vision, d'inspiration bourdieusienne, fait référence aux catégorisations construites et à leurs effets, tant sur la division du travail, les hiérarchies fournies par les classifications et les rémunérations. La notion de travail est cernée en croisant ses multiples définitions proposées par les philosophes, juristes ou statisticiens, et celles des concepts voisins (travailleur, emploi, catégories professionnelles) ou opposés (loisir, chômage). La pensée économique classique veut en mesurer la valeur et l'incidence de sa division, intégrative ou isolante, mais inconcevable sans coordination. La division du travail se donne aussi à voir dans les segmentations des travailleurs selon l'âge ou le sexe. Avec G. Friedman, A. Touraine ou P. Naville, la qualification correspond à une autre tentative de mesurer la valeur produite, même si son évaluation est délicate et laisse

échapper des savoirs contextualisés que la notion de compétence, éclairée notamment par P. Zarifian, recouvre mieux, en même temps qu'elle renvoie au salarié la responsabilité de sa performance et de son employabilité. Les politiques salariales, souvent appuyées sur ces notions et les visions du monde sous-jacentes, structurent les rapports sociaux et font réapparaître les lignes de division.

- 4 L'individuation renvoie aux transformations de la solidarité et questionne le rôle du travail dans la montée de l'individualisme, du taylorisme aux logiques identitaires des sociologues de l'organisation. U. Beck définit l'individuation comme processus d'émancipation autant que d'aliénation et de socialisation. L'organisation scientifique du travail s'appuie sur une vision déshumanisée de la production qui marquera tous les mouvements ultérieurs d'automatisation du travail jusqu'à sa remise en cause virulente par les exigences de flexibilité (tel le modèle toyotiste) qui redonnent une place à l'autonomie des travailleurs. E. Mayo met en évidence le poids des relations informelles, soulignant encore la tension entre individus et organisations. En réponse, les entreprises tentent de mobiliser les subjectivités par les approches culturelles ou éthiques en une injonction paradoxale et manipulatrice produisant une intériorisation des exigences aux effets parfois destructeurs, comme le montre V. de Gaulejac, puis C. Dejours. L'incidence du travail sur l'identité apparaît donc dans le double registre de l'aliénation, mise en évidence par de nombreuses études à l'usine, et de l'affirmation d'une conscience ouvrière comme d'une capacité d'action et d'autonomie, souvent affirmée dans la transgression. L'analyse culturelle de Sainsaulieu et les transactions de C. Dubar soulignent cette construction identitaire collective, mais de plus en plus individuelle. L'exemple du secteur des services illustre l'ensemble de ces tensions, ainsi que les stratégies interactionnistes et discursives des individus pour faire face à la complexité de leurs activités
- 5 L'intégration, entendue comme les interactions entre individus et leur conformation à un modèle commun, permet de questionner la place du salariat, les cultures nationales et de métier, et les rationalisations organisationnelles. Le primat du salariat s'est affirmé au cours du 20<sup>e</sup> siècle, mais avec un contenu fortement recomposé autour de la dissolution de la classe ouvrière, la précarisation des employés, et la banalisation des cadres, ainsi qu'une dégradation pour tous des conditions de travail. Chômage et précarité montants, fragilité des systèmes de protection sociale viennent compléter ce tableau d'une intégration en faillite. Les différentes conceptions du travail et des relations professionnelles se comprennent à la lumière de leur encastrement dans leurs cultures nationales, d'entreprises ou de métiers. L'examen des limites des modèles organisationnels (bureaucratie weberienne, modèles contingents ou éclatés) remet en évidence le rôle des acteurs dans la construction d'efficacité et relativise l'impact des choix de structure et de coordination dans des environnements en constante évolution où les concepts de monde social et de logiques d'action semblent moins figés. H. Simon insiste sur les limites de la rationalité et est repris par Crozier pour appréhender l'entreprise comme système d'action concret marqué par l'incertitude et les jeux de pouvoir même si l'autonomie peut aussi s'avérer pesante. La coordination est ici le produit de négociation permanente sur les règles, parfois de purs aléas, mais aussi de la capacité à mobiliser des réseaux et à contractualiser les relations.
- 6 La régulation éclaire le rôle des règles produites par la négociation sociale, les dynamiques professionnelles et les marchés de travail. La comparaison des syndicalismes ouvriers – anglo-saxon (de métier), allemand (centralisé) ou français

(révolutionnaire) – montre un déclin général du mouvement, en particulier dans l'Hexagone, à la différence d'organisations patronales très établies. Le rôle de l'État varie également selon les cultures nationales de l'édiction de règles à leur simple validation. L'action collective se joue essentiellement par le conflit et la négociation. La grève à la française dépasse souvent la revendication de droits spécifiques au profit d'enjeux politiques et moraux plus larges, s'affirmant ainsi comme vecteur de socialisation facilitant la reconnaissance des parties en lutte. Qu'elle soit un produit du système de relations professionnelles (Dunlop) ou un jeu à somme nulle ou positive, la négociation peut intervenir à différents niveaux – local, national ou mondial – avec une prédominance à la décentralisation que la construction balbutiante de normes européennes ou internationales ne peut contrer. J. D. Reynaud montre comment les acteurs sociaux sont engagés dans un processus permanent de régulation fonctionnelle et culturelle. L'analyse de l'émergence des professions comme groupes autonomes et normés révèle leur capacité à socialiser autant qu'à diviser, voire à exclure par la constitution de marchés du travail fermés à un niveau intermédiaire de régulation. Les difficultés d'accès à l'emploi sont éclairées par l'incidence de la segmentation de ses marchés, le poids des réseaux sociaux et les limites des politiques publiques. L'analyse révèle la centralité de l'emploi, autant que de son double, le travail.

- 7 M. Lallement conclut que les métamorphoses du travail donnent lieu à une nouvelle rationalisation institutionnelle, prenant appui sur les entreprises comme instance de socialisation, avec des relations professionnelles plus régulatrices qu'intégratives et des rapports sociaux gérés par la procédure – avec pour effet de renvoyer de plus en plus à la responsabilité individuelle.
- 8 Cet ouvrage permet une exploration passionnante des questions de la sociologie du travail, explicitant des notions-clés fréquemment polysémiques et des concepts théoriques complexes sous un angle dynamique et critique, avec pour l'auteur un parti pris revendiqué d'étayer sa thèse de la centralité du travail. On peut regretter que le souci d'exhaustivité donne parfois un caractère un peu artificiel à la catégorisation retenue, comme par exemple avec l'encastrement culturel, ou la régulation de l'emploi. L'impact de la mondialisation mériterait aussi des développements dont on espère qu'ils feront l'objet de recherches ultérieures. En conclusion, l'approche par l'intégration, et dans une moindre mesure la régulation, n'a pas la même force de démonstration que les autres axes du modèle retenu.