

LE TRAVAIL EN LUTTES



**RÉSISTANCES,
CONFLICTUALITÉS
ET ACTIONS COLLECTIVES**

Du 9 au 11 juillet 2018

Lise - Cnam/CNRS

292 rue Saint-martin, Paris 3^e

Sommaire des communicants et résumés

Transformation des luttes, des moyens et des objectifs. Conflits professionnels et intérêts personnels. Le cas d'une entreprise publique algérienne, Zahir Ahouari «	12
La réponse à la domination entre ouvriers fluctuants et ouvriers d'élite au sein de processus de flux continu en Bolivie, Tania Aillon	13
Quelle action collective pour des travailleurs individualisés ? Le cas des journalistes dans les " bureaux de pigistes, Clémence Aubert-Tarby, Nicolas Aubouin	14
Changements organisationnels et luttes identitaires dans une entreprise du secteur sucrier en Côte d'Ivoire, Bissè Adoh	16
Comment "déradicaliser" ? Résistances de travailleurs sociaux face aux injonctions du politique, Alex Alber, Valérie Cohen, Joël Cabalion	17
Young workers and trade unions in Brazil today: Are there any creative tensions and tactical innovations? Marco Aurélio Santana, Natália Cindra	18
'The Times They Are A-Changin': travailleurs collaboratifs et mobilisations au Sud et au Nord. Une interprétation à partir de la notion de zone grise de l'emploi et du travail, Christian Azaïs	19
Nouvelles précarités et nouvelles formes de résistance au travail. Cas des travailleurs dans les plateformes téléphoniques en Tunisie, Montaha Ben Kacem	21
Comment la numérisation de la formation déstabilise les régulations ordinaires, Marie Benedetto-Meyer, Anca Boboc, Jean-Luc Metzger	22
Marché du travail et transformation du cadre des relations de travail, Lotfi Bennour	23
Se mobiliser contre une délocalisation : ressources de l'ancrage et médiatisation, Olivier Baisnée, Anne Bory, Caroline Frau	24
Les rapports sociaux de travail dans les Coopératives d'Activités et d'Emploi : un encastrement favorisant l'autonomie des entrepreneurs-salariés-associés ? Justine Ballon	25
La négociation controversée des normes professionnelles de sécurité, La formation des salariés de la piste aéroportuaire, Louis-Marie Barnier	27
Résistances et expressivité du travail d'artiste-interprète en danse à Montréal, Philippe Barré, Laurence Dubuc	28
L'engagement dans le travail au sein des bureaux d'études en aménagement et environnement : l'intérêt général techniciste sous pression managériale ? - Nicolas Bataille	29
Les plateformes numériques : un nouveau terrain de la conflictualité. Le cas des chauffeurs VTC en France, Sophie Bernard, Sarah Abdelnour	31

Des contre-propositions industrielles d'origine syndicale des années 1970 aux expériences actuelles : quelles continuités ? Communication en mémoire aux travaux de jeunesse de Jean-Pierre Huiban, Fabienne Berton	32
Des cas empiriques de conflit entre les tenants du réalisme économique et du réel de l'activité à Fret Sncf, Isabelle Besse	33
Construire l'action publique par les chiffres : le cas des opérateurs privés et publics de l'emploi en Belgique francophone, Laura Beuker, Julie Gerard	34
De l'autre côté du bureau. Dilemmes stratégiques et modalités de gestion d'un conflit avec les élus du personnel par la direction d'une entreprise de taille intermédiaire, Chloé Biaggi	35
Un métier dans la tourmente. Les prévisionnistes de Météo-France face aux changements organisationnels, Maëlezig Bigi	36
Régulation de l'emploi et conflits associés à la mobilité géographique de la main-d'oeuvre : le cas de l'industrie québécoise de la construction (1968-2018), Pier-Luc Bilodeau	37
« Les actions collectives lors d'annonces de licenciements collectifs : confronter les grilles d'analyse scientifiques aux regards experts des délégués syndicaux d'entreprise », Aline Bingen, Esteban Martinez	38
Le travail sous tension : entre intensification du travail et nouveau productivisme, Mara Bisignano	39
Qui se mobilise en entreprise ? Engagements individuels de salariés dans les conflits du travail, Pierre Blavier	40
Analyse de la formation professionnelle continue au Brésil (2011-2015), Liliane Bordignon De Souza	41
L'émiettement et la localisation des conflits du travail. Le cas des grèves de facteurs (2013-2018), Paul Bouffartigue, Jacques Bouteiller et Baptiste Giraud	42
Cadres intermédiaires et transformations organisationnelles dans un contexte de nouvelle gestion publique : entre engagement de soi et mobilisation des équipes, Marie-Pierre Bourdages-Sylvain, Nancy Côté, Jean-Louis Denis, Nathalie Gagnon	43
Espaces du travail, espaces de mobilisation: la reconfiguration des répertoires d'action collective dans le Transport routier de marchandises, Meike Brodersen	44
Défendre son indépendance : résistances et actions collectives des chauffeurs "ubérisés", Brugière Fabien	45
Que faire de la catégorie des "jeunes" ? Analyse comparée des registres d'action et des politiques organisationnelles à la CFDT, CGT, FO, Unsa et Solidaires, Sophie Bérout, Karel Yon, Camille Dupuy, Marcus Kahmann	46
Travail de care, représentation syndicale et mobilisations : les travailleuses des maisons de retraite au Québec et en France, Sophie Bérout, Catherine Vincent, Louise Boivin	47
« Le procès des « Marocains » de la SNCF : une substitution à l'action syndicale ? », Chappe Vincent-Arnaud, Keyhani Narguesse	48

Faire travailler plus en temps de crise : l'extension du temps de travail à Peugeot-Mulhouse, Juan Sebastian Carbonell	49
« Dans le féminisme on n'a pas laissé tomber la lutte des classes ». L'autogestion dans les associations féministes : dans le concret de l'utopie, Auréline Cardoso	50
La retraite des cheminots en luttés, Nicolas Castel	52
Identité artisanale et régulation sociale, Florence Cognie	53
Travail, ruse et détournement dans les associations chargées de la réduction de la production de déchets, Delphine Corteel	54
Le travail de l'ombre des surveillants de collègue, Julie Couronné	56
« La (dés)obéissance des collaborateurs d'élus face à la managérialisation du travail politique : s'accommoder ou résister ? », Kévin Delasalle	58
Un travail sous silence. La mobilisation collective des travailleurs domestiques est-elle impossible ? Alizée Delpierre, François-Xavier Devetter	59
Ce que dit la Caisse Nationale d'Action Syndicale de la CFDT sur les conflits du travail et inversement., Jean-Michel Denis	60
” Touchez pas ” à l'officina de Bellinzona ! 10 ans après, retour sur une grève victorieuse et une lutte toujours actuelle, Maël Dif-Pradalier, Angelica Lepori, et Agnese Strozzege	61
Faire respecter les règles pour se faire respecter Ressources intangibles & ressources de coercition dans le processus de construction de la sécurité ferroviaire dans une entreprise ferroviaire privée, Marnix Dressen	62
Résistance et travail : la reconstitution des coopérations comme nouvelle modalité des luttes collectives, Antoine Duarte	64
Retail Shift Work. Time Power Inequalities in Post-Fordist Metropolitan Cities, Annalisa Dordoni	65
Du prud'homme à la grève dans le secteur du nettoyage : genèse d'un syndicalisme de service ou processus de politisation ? Saphia Doumenc	66
Rouages et ressorts de la féminisation dans une banque française, Marnix Dressen, Valentin Brunel	68
Mutations du travail... et transformation des collectifs ? - L'essor du travail chez soi et modalité spécifique d'organisation du travail « multi-située », Tanguy Dufournet	70
Négociateur : un métier ? Décentralisation et transformation de la négociation collective en France et au Québec, Camille Dupuy, Elodie Béthoux, Annette Jobert	72

Le contrôleur contrôlé: l'utilisation des outils informatiques pour le suivi qualité des prestations de nettoyage des trains dans un contexte de sous-traitance, Marion Duval	73
La profession d'avocat face à la logique économique : une lutte pour sa survie, Rhéa Edde	75
Mobilisation, appartenance syndicale et précarité en Espagne, Francisco José Fernández-Trujillo Moares	76
Liberté, égalité, horizontalité : un nouveau modèle de pacification du travail ? Enquête auprès d'une startup parisienne, Marion Flécher	77
Former pour transformer le travail. Une analyse d'une formation syndicale confédérale à la CGT, Sabine Fortino	78
Surconflictualité et répertoire d'action traditionnel : les enseignants du secteur public français, Laurent Frajerman	79
En quoi les recherches de type partenarial et collaboratif modifient-elles le travail de recherche ? Anne Gillet, Catherine Bourgeois	81
Les stratégies du Personnel Navigant Commercial face aux évolutions des contraintes techniques / organisationnelles de leur métier, Anne Gillet, Diane-Gabrielle Tremblay	83
Les formes sexuées du travail non libre : regards croisés sur les cas des travailleuses domestiques et des travailleurs agricoles migrants, Martin Gallié, Elsa Gallerand	85
Répertoires de l'action publique, de l'engagement des acteur.trice.s et de légitimation : formes de gouvernementalité dans le Sud global (Brésil), Isabel Georges	86
Les comptes épargne temps en France et en Allemagne. Une analyse quantitative des accords d'entreprise, Timo Giotto, Jens Thoemmes	87
Traducteur.e.s indépendant.e.s en France et au Brésil : dimensions et ambivalences de l'autonomie, Giraud Olivier, Cinara Rosenfield	88
Union dans le travail et division dans les mouvements sociaux. La difficile construction de revendications communes autour de l'entretien des installations dans une raffinerie de pétrole, Fanny Girin	89
Les syndicats français entre instrumentalisation et contournement, Dominique Glaymann, Benoît Scalvinoni	91
Lutter syndicalement contre les atteintes à la santé des travailleurs. Le cas d'un centre de recherche dans l'énergie, Lucie Goussard, Guillaume Tiffon	92
Faut-il dissoudre ou défendre le rapport salarial ? Les enseignements du "dilemme des Lip" (1973-1978), Guillaume Gourgues	94
Quel « taux de couverture » de l'assurance chômage à l'heure de l'activité réduite ? Mathieu Grégoire, Claire Vivés	95

Une conflictualité difficile à faire émerger : Le cas des professionnels mobiles, Reinhard Gressel	96
Travail et conflictualité dans les plateformes numériques: le cas de Stuart et Deliveroo, Pierre Grilo	98
L'évolution du rôle des experts dans les relations professionnelles françaises : le cas de la Loi de sécurisation de l'emploi de 2013, Kevin Guillas-Cavan, Marcus Kahmann	99
Les cadres et l'impossible action collective en entreprise ? Colères communes et critiques sourdes, Mélanie Guyonvarch, Gaëtan Flocco, Danièle Linhart	100
Les votes syndicaux des années 68 à nos jours, Tristan Haute	102
Luttes collectives et catalyse des conflictualités dans les industries des services à bas salaire : innovations techniques, rhétoriques et organisationnelles des campagnes Our Walmart et Fight for \$15, Mathieu Hocquet	103
Les mobilisations empêchées des engagé.e.s en service civique, Florence Ihaddadene	105
Collaborer au travail, collaborer dans les territoires, quelles difficultés ? Anne Jacquelin	106
Le champ de bataille émotionnel dans les organisations productives, Aurélie Jeantet	107
La violence de l'insertion, Hervé Jory	108
Les libertés syndicales en milieu universitaire, Fayçal Izedaren	109
Remettre la passion au cœur du travail ? De la promesse de la plateforme Etsy à la diversité de ses usages, Anne Jourdain	111
Nuire à la réputation d'une multinationale pour syndicaliser une de ses filiales ? Retour sur une campagne d'organizing échouée d'un syndicat états-unien, Emilien Julliard	112
« Les chauffeurs d'Uber : contestation dans la zone grise de travail et de l'emploi comme espace public, comparaison France, Angleterre, Etats-Unis », Donna Kesselman	113
Greek Shopkeepers and Master Artisans between Radicalization and Inclusion: Cycle of Mobilization and Collective Action Repertoires during the 1960s, Nikos Potamianos, Kostas Katsoudas, Spyros Dimanopoulos, Christos Hadjiiossi	115
Des ergonomes en quête de reconnaissance ? La construction d'une expertise ergonomique en santé au travail., Jennifer Laussu	116
" Cette tripe qui se noue au moment de sortir dans l'allée " : les non-grévistes dans les témoignages ouvriers, Eliane Le Port	118

Le syndicat des arbitres du football professionnel : un exemple de syndicalisation par le haut, Lucie Le Tiec	119
Forms of labor subordination and its spatialization: the case of two poles of clothing production in the Brazilian northeast, Jacob Lima	120
Portage salarial et recomposition de la conflictualité du travail : du collectif du travail au collectif d'emploi, Alexis Louvion	121
Résistances individuelles et détournement collectif face à un outil big data RH, Camille Lévy	122
Résistances et capacités d'action dans les firmes de production agricoles. Le cas des salariés permanents dans le secteur des fruits et légumes, Loïc Mazenc	123
Les accords-cadres internationaux : vers une géographie sociale de l'entreprise multinationale ? Arnaud Mias, Pauline Barraud De Lagerie, Laurence Servel, Camille Phé	124
Travail et revendications sociales au Cameroun, Fadimatou Mounsade Kpoundia	125
Actionnariat du personnel dans le cadre de la privatisation des entreprises au Cameroun : Mise en œuvre et perspectives, Fadimatou Mounsade Kpoundia, Alain Loe	126
Le " 78 brésilien " et les transformations du répertoire des mouvements sociaux, Guénoyé Marchadour	127
La qualité du travail : un moyen de contestation des rapports sociaux de production ? Christophe Massot	128
Construire une nouvelle gouvernance d'entreprise : le rôle d'une association du mouvement coopératif dans la reprise d'entreprise en SCOP, Quijoux Maxime	129
Los empresarios y la política en democracia. Notas sobre una configuración subnacional: Mendoza, Argentina, 1983-2017, Virginia Mellado, Arnaud Trenta	130
Les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED) : d'une forme d'exit du salariat à l'émergence de collectifs ? Mathilde Mondon-Navazo	131
Le travail du " care " en Méditerranée : Migration, genre et vieillissement à Madrid, Paloma Moré-Corral	132
La fabrique démocratique, ou comment le travail fait société. La commune de Saillans, Séverin Muller	133
Les effets des objectifs chiffrés sur l'activité de services de prévention en santé au travail, Jorge Munoz	134
Class struggle without borders: The Transnationals Information Exchange and the building of a global workers' movement, Matthew Myers	135

Communication et négociation comme des constants pour le changement organisationnel, Nahla Naga	136
L'utilité transformatrice de l'expertise CHSCT en débat. Le point de vue de l'employeur, angle mort de l'intervention ? Raoul Nkuitchou Nkouatchet	137
FÉMINISATION DE LA PRÉCARITÉ DES EMPLOIS À TRAVERS DE LA PROGRESSION DE L'EMPLOI À TEMPS PARCIEL EN ESPAGNE ET EN Italie, Pilar Ortiz Garcia, Cosimi Laura	138
Résistance au changement technologique : première forme d'appropriation, Nawel Oussalah	139
Mobilisation et action syndicale:la Fédération Unique des Pétroliers (FUP) et la négociation collective pour un accord en 2013-2015, Mônica Paranhos, Elina Pessanha	140
« Côté entreprise, ça allait vers de la fermeture et côté acupuncture, ça allait vers de l'ouverture » Reconversions professionnelles en médecine chinoise et transformation des perceptions du travail, Fanny Parent	141
Et pourtant ils/elles ont toujours bougé : pour une conceptualisation socio-historique de la mobilité et de la précarité en Grèce, Dimitris Parsanoglou	143
Quand le(s) travail(leurs) résiste(nt). Retour sur la mobilisation du personnel d'un service de réanimation contre la mutualisation de deux unités de soin. Bastien Pereira Besteiro	144
Les proches aidant.e.s rémunéré.e.s : des revendications collectives aux micro-résistances individuelles, Anne Petiau, Barbara Rist	146
Les concepteurs industriels et les changements techniques : les ressorts d'une légitimation contrainte, Sébastien Petit	148
Le travail et les nouvelles formes de confluctualite, Georgia Petraki	149
Quelle action collective pour les salariés isolés ? L'exemple des femmes de ménage et des agents de sécurité, Camille Peugny ← 1, Antoine Rouillard-Pérain	150
Chômeurs entrepreneurs en recherche de statut. Une fausse indépendance entre recherche d'autonomie et rejet du salariat ? Nicolas Prokovas	151
La participation des travailleurs dans les politiques de gestion des risques. Du discours aux pratiques quotidiennes. Francisco Pucci	153
Sindicalismo y multiculturalidad: repertorio(s) de lucha(s) colectiva(s) de la Central Sindical en Uruguay, Mariela Quiñones	154
Des managers de rayon qui résistent aux changements techniques et organisationnels ? Florent Racine	155
La double peine économique : les travailleurs surendettés comme moteur des mouvements sociaux, Quentin Ravelli	157

Un code du travail dans chaque (petite) entreprise ? Frédéric Rey	158
Les choses du travail dans l'art contemporain : un terrain d'analyse de la conflictualité entre agents du faire, Camille Richert	159
Quand le travail se (re)masculinise : évolutions organisationnelles et résistances à la féminisation d'un bastion masculin, Haude Rivoal	160
Un emploi discontinu soutenable ? Saisonniers agricoles, artistes du spectacle et recherche d'autonomie, Nicolas Roux	161
Quelle mobilisation dans le service domestique ? Le cas des aidants familiaux., Rose-Myrliè Joseph	162
La participation comme outils de la transformation des rapports de pouvoir au sein d'une coopérative, Ruffier Clément	163
Makers et renouvellement du Do It Yourself Réappréhension du travail, régime d'engagement et restauration d'espaces d'autonomie, Yannick Rumpala	164
Le travail d'opérateurs de la pétrochimie. Usages de la technique et du corps dans des environnements incertains, Edwige Rémy	165
La contextualisation de la conflictualité du travail, Ivan Sainsaulieu	166
Les femmes peuvent-elles faire évoluer la démocratie syndicale en Tunisie ? Une " petite victoire " obtenue de haute lutte, Arbia Selmi	167
La représentation des chômeurs et des précairesquelle place pour la revendication au travail hors du travail, Corinne Siino, Université Detoulouse Groupe Ldi Chomage	168
Travail migrant et nouvelles chaînes de valeur : quand l'action publique s'oppose à la syndicalisation, Sid Ahmed Soussi	169
Impact des dispositifs de gestion sur les pratiques collectives. L'exemple du système " up or out " dans les cabinets de conseil et d'audit, Sebastien Stenger	170
"Travailler émotionnellement" pour accéder à la stabilité et à la reconnaissance : Les services domestiques comme laboratoire des évolutions contemporaines du monde du travail, Anna Safuta	172
Rendre l'entreprise plus verte. Les responsables Qualité, Sécurité et Environnement en prise avec le système de management environnemental., Melvin Salignat	174
Petits arrangements avec le droit. Les transformations de la relation salariale dans l'emploi intermédié, François Sarfati, Gabrielle Schütz	175
(Re)penser el SPE en Argentina a partir de la experiencia internacional en materia de inclusión laboral de segmentos vulnerables., María Sconfienza	177

Le travail éducatif des auxiliaires de puériculture et des assistantes maternelles : prescriptions et hiérarchisations du travail auprès des jeunes enfants, Pauline Seiller, Pascal Barbier, Doriane Montmasson, Irène-Lucile Hertzog, Caroline Bertron, Anne Pellissier Fall	178
À la frontière entre l'art et l'artisanat : exercer aujourd'hui le métier de modiste en France, Francesca Setzu	180
Reconfiguration des négociations collectives et représentation des salariés dans la gouvernance de l'emploi et du travail. L'évolution de l'articulation entre négociations de branche et d'entreprise en Italie et en Allemagne, Catherine Spieser	181
Mercenaires, domestiques, prostitué(e)s, trois figures du salariat dans les migrations internationales népalaises. Au-delà de la fiction institutionnelle de l'Etat: la réalité du trafic des salariés, Brigitte Steinmann	182
Changement dans la nature de la conflictivité en Uruguay, Marcos Alvaro Supervielle Milburn	183
Conflits de missions : L'inspection du travail depuis 1970, Marie Szarlej-Ligner	184
Le syndicalisme du public en quête de légitimité ? Définir le conflit dans le droit : l'exemple de la santé au travail., Fanny VINCENT, Tessa TCHAM	185
Les ouvriers du bâtiment au prisme de la « durabilité », Sarah Thiriot	186
Lysistrata à la cantine. La mobilisation des femmes salariées des entreprises de restauration et de nettoyage travaillant dans l'industrie sidérurgique en crise., Tonarelli Annalisa	188
Mauvaise gestion des employés et crise au sein des entreprises privées et publiques au Cameroun : quelles solutions syndicales ? Josiane Tousse	189
Des ouvriers sans histoire(s) ? La dynamique de la non-conflictualité des salariés dans un entrepôt logistique, Lucas Tranchant	190
Se saisir de ses droits en entreprise : l'heure de la confrontation, Camille Trémeau	192
Mobilisations (de) précaires à l'université, Mathieu Uhel	193
Les stratégies de reconversion des journalistes licenciés en Turquie sous la période AKP (2002 – 2017) : quelles formes de résistances après le chômage ? Pelin Unsal	194
Travail enseignant : résistances et résignation, Selma Venco	195
Restructuration économique, collectifs et agencement des répertoires, Gilles Verpraet	196
Grèves d'hier et d'aujourd'hui : le cas de la Belgique, Jean Vandewattyne, Bruno Bauraind	197

L'entreprise Patispain: un cas singulier d'absence de dialogue social, Claude Wagner	198
Le management et la mutation des relations de travail dans les ONG en Haiti, Wilsot Louis	199
L'adaptation de la CGT à l'évolution du monde du travail à travers les comités des travailleurs privés d'emploi et précaires, Lucas Winiarski	200
Du "ciel ouvert" au "ciel juste". Les travailleurs des aéroports en Argentine et l'imagination collective d'un modèle de transport alternatif. Sandra Wolanski	201
Le sens de justice des luttes ouvrières face à la sous-traitance au Brésil: un répertoire moral?, Thays Wolfarth Mossi	202
Les luttes de travailleurs " sans-papiers " au prisme d'un répertoire particulier de l'action collective, Emeline Zougbede	203
Studio, travail et financement : un siècle de mobilisation dans le cinéma français, Samuel Zarka	204
Le travail au sein des entreprises tunisiennes : entre revendications sociales et enjeu de pouvoir, Khaled Zarrouk	205

Transformation des luttes, des moyens et des objectifs. Conflits professionnels et intérêts personnels. Le cas d'une entreprise publique algérienne.

Zahir Ahouari * 1,2

¹ Département des sciences sociales, Université de Bejaia – Algérie

² université de bejaia – Algérie

Cette communication présente les premiers résultats d'une recherche sur l'impact de la transformation des luttes, de leurs moyens et de leurs objectifs. Le mouvement syndical y sera mis à l'épreuve à la fois d'une déconstruction de l'histoire du syndicat national " UGTA " proche des sphères du pouvoir en place, et de premières observations empiriques à partir d'une étude qualitative par entretien auprès d'une quinzaine de salariés représentant les trois catégories socioprofessionnelles d'une entreprise publique algérienne de secteur de textile.

Dans une première partie on restituera rapidement les transformations profondes du contexte socio-économique et politique de la société algérienne depuis l'indépendance. Ces transformations déterminent largement les positions de syndicat " UGTA " qui cohabite avec les pouvoirs publics au détriment des salariés qu'il représente. Les années 60-70 sont celles de la promotion d'un modèle de développement étatiste et de la domestication du syndicat unique par les appareils du parti unique " FLN ". Un basculement s'opère dans les années 80 avec une crise économique suivie de près par une grave crise politique et sécuritaire. Y succède une troisième période, marquée par la privatisation d'une grande partie du secteur public, l'encouragement aux investissements étrangers ainsi que la mise en place d'aides publiques à la création d'entreprises, y compris en direction des jeunes et une ouverture sur le pluralisme politique et syndical. D'où des syndicats autonomes sont nés dans les services de la fonction publique. Mais restés en dehors des entreprises économiques dominées par l'UGTA.

Dans une seconde partie on avancera des hypothèses sur les raisons de la transformation des luttes et leurs objectifs, suivi d'une analyse thématique des corpus créés à base de l'enquête de terrain qui a suivi un mouvement de grève qui dénonce les pratiques des délégués syndicaux accompagné par des débats sur les ondes de la radio locale, pour enfin élire d'autres membres qui vont adopter les comportements similaires aux anciens.

Dans une dernière partie on s'appuiera sur les matériaux d'enquête pour analyser les moyens et les objectifs des actions de reposité menées par les membres dissous, aujourd'hui à la retraite, contre les cadres de l'entreprise qui ne les ont pas soutenus dans leur combat contre leurs collègues salariés.

*Intervenant

LA REPONSE À LA DOMINATION ENTRE OUVRIERS FLUCTUANTS ET OUVRIERS D'ELITE AU SEIN DE PROCESSUS DE FLUX CONTINUE EN LA BOLIVIE

Tania Aillon*¹

¹Instituto de EStudios Sociales y Economicos- Univesrsidad Mayor de San Simónn (UMSS) – Calle Jordan final , campus universitario- Cochabamba-Bolivia, Bolivie

Résumé

À conséquence de l'ampleur de l'externalisation et de la sous-traitance, la division entre un noyau dur d'ouvriers et la couche d'ouvriers fluctuants a été consolidée. Différentes formes de control et domination ont été mise en ouvre pour chacun de ces groupes, ce qui a signifié différentes formes de contestation ouvrière. Dans ce cadre, cette communication cherche répondre aux suivantesquestions : Comment et pourquoi, les formes de control et domination différenciée, entre ouvriers du noyau dur et ouvriers fluctuants, sont répondues au sein de processus productifs de flux continu ? Quelles sont les perspectives et la portée de chacun de ces contestations ouvrières en vue d'une critique aux méthodes de domination et aux conditions de travail ? Pour répondre ces questions, nous avons collecté l'information d'entreprises de l'Energie électrique, du raffinage de pétrole et de la production de Gas et de pétrole. Dans le cadre d'un travail ethnographique d'environ 3 ans, nous avons réalisé l'observation directe et 55 entretiens, entre ouvrières et managers. Pour réfléchir le matériel empirique, nous avons repris la tradition marxiste sur la lutte pour le contrôle du proces-sus de travail (Richard Edwards, Stephen Marglín, entre autres) et les contributions de J. P. Thompson, James Scott, Michel Certeau, William Rosberry, pour réfléchir les contes-tations de subalternes à la domination. A la lumière de notre référence empirique, nous discutons avec l'épistémologie post-structuraliste qui inspire à la sociologie clinique, laquelle considère aux travailleurs comme de victimes d'une domination perverse de la gestion man-ageriel (Blanchard, 1999, De Gaulejac, 2005, entre autres).

Cependant, notre travail de terrain montre que malgré la configuration d'un nouveau champ de forces en faveur des patrons, les ouvriers d'élite s'approprient les règles et les formes de domination qui le sont imposées, afin de les résister et les transformer en arguments et pratiques de lutte comme la " grève d'idées ". Dans le cas des ouvriers fluctuantes, nous avons trouvé un espace souterrain de pratiques de résistance qui vont de la vengeance cachée jusqu'à la construction d'stratégies individuels (réseaux sociaux d'amis, des parrains, etc.) ou collectives (grèves, manifestations, etc.) pour devenir ouvriers à durée indéterminée. L'étude des stratégies de résistance des ouvriers fluctuants, nous a permit identifier comment, par moyen de stratégies qui dépassent les limites de l'usine ils résistent les périodes d'absence de travail dans l'usine, grâce aux activités économiques dans les quartiers. Ce qui nous a montré que pour comprendre la résistance et la lutte de ces ouvriers à l'intérieur de l'usine,

*Intervenant

Quelle action collective pour des travailleurs individualisés ? Le cas des journalistes dans les ” bureaux de pigistes ”

Clemence Aubert-Tarby * ¹, Nicolas Aubouin *

2

¹ PSB Paris School of Business (PSB) – PSB Paris School of Business – 59 rue Nationale 75013 Paris, France

² PSB Paris School of Business (PSB) – PSB Paris School of Business, MINES ParisTech - École nationale supérieure des mines de Paris – 59 rue Nationale 75013 Paris, France

Les journalistes rémunérés à l'article –appelés plus communément *pigistes*- sont amenés à collaborer avec plusieurs employeurs, soit parce qu'ils répondent à des commandes pour plusieurs organes de presse, soit parce qu'ils proposent des projets plus personnels (Aubert, 2011). Ils construisent ainsi leur parcours professionnels en relation avec une multiplicité d'employeurs, avec des fréquences variables de collaborations et de manière plutôt individualisée en dehors des rédactions. Après une longue quête de professionnalisation et de salarisation, les journalistes pigistes sont depuis la loi Cressard de 1974 présumés salariés et bénéficient donc des protections associées au salariat malgré une indépendance technique forte. Mais bien qu'individualisés, ces parcours s'inscrivent de plus en plus dans des espaces collectifs identifiés par Nait-Bouda (2010) comme de ” nouveaux espaces de socialisation ”, souvent appelés ” bureaux de pigistes ” par les professionnels eux-mêmes.

Cette proposition de communication cherche alors à comprendre comment la construction de ces collectifs de journalistes au sein d'espaces spécifiques peut permettre à leurs membres de mener une action collective en vue de valoriser à la fois un projet commun mais également de participer à leur professionnalité et de faire valoir des droits ?

Notre travail se nourrit d'une étude de cas multiples (Yin, 2008) auprès de quatre collectifs de journalistes implantés à Paris. Douze entretiens semi-directifs auprès de membres et fondateurs de ces collectifs ont été réalisés au premier semestre 2016.

Il apparaît qu'au-delà d'être un espace de co-working dédié à la réalisation du travail de journaliste, certains de ces ” bureaux ” existent également dans le but de réellement renforcer l'identité professionnelle afin de se faire connaître et/ou reconnaître par les pouvoirs publics, par les pairs, par le public,... Les membres de ces espaces de travail collectif ont également la volonté de rayonner et de se faire connaître auprès des interlocuteurs professionnels. Ils se forment ainsi en association et organisent des débats, échangent sur les pratiques et les risques dans la profession, créent un site Internet pour avoir une visibilité extérieure plus grande, ce qui va densifier les réseaux de métier en marge des instances professionnelles instituées. L'émergence des collectifs de pigistes au sein d'espaces spécifiques met alors en lumière la construction de véritables communautés de métier (Chanal 2000) qui renforcent les identités et les intérêts spécifiques des membres pour assurer une reconnaissance professionnelle forte (Chapoulie, 1973). Ces collectifs devien-

*Intervenant

ment finalement une dimension clé de l'apprentissage, de la création d'identité, de l'articulation des connaissances et de la création de sens (Amin & Cohendet, 2004).

Changements organisationnels et luttes identitaires dans une entreprise du secteur sucrier en Côte d'Ivoire

Bissè Adoh * 1

¹ Université Peloforo Gon Coulibaly de Korhogo, Côte d'Ivoire (UPGC) – Université Peloforo Gon Coulibaly B.P. 1328, Korhogo, Côte d'Ivoire

La communication analyse la façon dont des changements organisationnels apportés par la modernisation d'une entreprise privatisée et portés par l'outil Budget Base Zéro (BBZ) influencent la légitimité des catégories sociales au travail ainsi que leurs rapports à la reconnaissance. Les analyses se sont appuyées sur la description approfondie du contexte des changements organisationnels et leurs conséquences identitaires à la lumière des ressources sociales de mise au travail produites par l'entreprise et des ressources sociales de négociation des travailleurs. Sous ce rapport, le texte met principalement en lumière la confrontation entre les notions de " qualification et compétence " ; de " nouveaux et anciens " ; de " diplômés et formation sur le tas " ; de " sacrifice et salaire " (...) dans ces négociations et les enjeux qui y sont liés.

Ces résultats proviennent de mes travaux de thèse menée dans une des unités de production d'une entreprise du secteur sucrier de la Côte d'Ivoire située au nord-ouest du pays dans une région jugée enclavée. Adoptant une approche qualitative, elle a utilisé comme outils de collecte de données primaires l'observation et les entretiens semi-directifs. Cette enquête s'est intéressée autant aux catégories socioprofessionnelles habituelles (Cadre, Maîtrise, Ouvriers/ Permanents, Temporaires) qu'aux catégories émergées par le BBZ (Anciens, Nouveaux) et les enquêtés ont été sélectionnés à partir d'une approche par diversification interne et par saturation.

Les résultats éclairés à la lumière de la théorie de la reconnaissance de Honneth et des analyses de Nantheuil sur la fragilisation des collectifs font ressortir que les salariés, catégorisés en " Anciens " et " Nouveaux ", ainsi que les représentants du personnel cherchent à se (re)donner de la valeur et se (re)positionner dans le procès de production. Ils développent alors des stratégies en vue de délégitimer les identités adverses et valider leurs propres compétences et identités. Ils cherchent ainsi à capter des ressources sociales de reconnaissance à travers des stratégies de négociations qui s'individualisent du fait de la délégitimation des représentants du personnel.

Mots clés : entreprise, modernisation, identité, compétence, Côte d'Ivoire

*Intervenant

Comment "déradicaliser" ? Résistances de travailleurs sociaux face aux injonctions du politique

Alex Alber *[†] ¹, Valérie Cohen *[‡] ¹, Joël Cabalion *[§] ¹

¹ Cités, Territoires, Environnement et Sociétés (CITERES) – Université François Rabelais - Tours, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR7324 – 33 allée Ferdinand de Lesseps BP 60449 37204 Tours cedex 3, France

Cette communication se propose d'analyser les modalités par lesquelles les travailleurs sociaux impliqués dans un travail de lutte contre la radicalisation politico-religieuse peuvent être amenés à mettre en place des stratégies de résistance face aux évolutions du travail qui sont imposées. On s'appuie sur les résultats d'une enquête de terrain menée auprès d'éducateurs dans un centre de prévention à la radicalisation mis en place, en urgence, par l'Etat suite aux vagues d'attentats de 2015.

Ce centre expérimental avait la particularité de s'inscrire dans la filiation des dispositifs de réinsertion initialement portés par le ministère de la Défense (les EPIDE), avec un travail de (re)socialisation construit sur 10 mois qui empruntait pour partie aux outils développés dans le cadre des écoles militaires : port de l'uniforme, claustration relative, encadrement temporel fort, pratiques collectives visant à produire un sentiment d'appartenance au groupe et plus globalement à la République (chants, levée des couleurs, etc.). Aux vertus supposées de la socialisation militaire comme réponse à l'anomie juvénile s'adjoignait donc une symbolique très politique, celle de la nécessité de "choisir la France". Mais le centre s'est construit sur les restes d'un ancien Centre Educatif et de Formation Professionnelle relevant de l'Aide Sociale à l'Enfance, et a conservé une partie de ses personnels titulaires. Ce "virage martial" de l'accompagnement socio-éducatif imposé à des professionnels souvent expérimentés et formés dans un cadre doctrinal très différent, a provoqué des résistances sans pour autant engendrer une action collective ou encore une conflictualité ouvertement affichée. Comment en effet défendre une certaine conception de son travail, dans un contexte où les enjeux politiques sont particulièrement conséquents ?

Après avoir présenté l'origine, la formation et les transformations de ce site, nous exposerons différentes formes d'opposition observées et leurs enjeux. On interrogera également les difficultés rencontrées dans l'élaboration d'une contestation collective, en convoquant différents axes d'analyse : la question de l'emploi, l'organisation managériale, les enjeux politiques. Au final, cette étude de cas nous permettra d'étudier la conflictualité dans le travail non pas seulement au regard de transformations dictées par des impératifs économiques, mais bien en lien avec certaines logiques et modalités du travail politique.

*Intervenant

[†] Auteur correspondant: alex.alber@univ-tours.fr

[‡] Auteur correspondant: valerie.cohen@uni-tours.fr

[§] Auteur correspondant: joel.cabalion@univ-tours.fr

Young workers and trade unions in Brazil today: Are there any creative tensions and tactical innovations?

false * ¹, Marco Aurélio Santana *

, Natália Cindra *

¹ Federal University of Rio de Janeiro (UFRJ) – Largo de São Francisco de Paula, N° 1 Centro - Rio de Janeiro - RJ Cep:20051-070, Brésil

The paper analyzes the recent experiences of workers collective action in Brazil. Focusing on the 2012-2015 period, we draw attention to the relationship of a young generation politically engaged and its impacts in the experiences of renewal and tactical innovation in the trade union movement. Based on data produced by official institutions, union organizations, newspapers and interviews with activists and leaderships we verified the results of the creative tensions between union organizations and precarious young workers and how they are building or not a set of renewed practices and strategies of labor resistance.

The chosen period is interesting as it is marked by the return of policies addressing economic and social development. It is also characterized by reduction of unemployment, resumption of formal employment, different forms of State-union relations and reconfiguration of social classes. One main characteristic of the period is the rise of a young generation as an important political actor, which had in the massive street demonstrations of June 2013 its greater icon. In terms of its profile, this youth is the most educated generation to date. Representing 20% of the economically active population, it is hit by twice the unemployment rates and occupies mostly more vulnerable and more precarious jobs.

Asking for alternative ways of action and organising the young workers have put their leadership under strong pressure. The conflicts between youth and the traditional organizations have given rise to interesting initiatives such as the strikes of Jirau and Belo Monte (2012), of call centers attendants (2014) and the June Rebellions (2013).

ps.It could be presented either at Stream 2 or Stream 1

‘The Times They Are A-Changin’ : travailleurs collaboratifs et mobilisations au Sud et au Nord. Une interprétation à partir de la notion de zone grise de l’emploi et du travail

Christian Azaïs * 1

¹ Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique (LISE) – CNRS : UMR3320, Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM] – Conservatoire National des Arts et Métiers 2 rue Conté - 1LAB40 75003 Paris, France

La notion de ” zone grise ” est de plus en plus utilisée dans la littérature sur les changements dans le travail et l’emploi. Elle reflète la nature changeante de la relation d’emploi et indique que l’on ne peut plus se satisfaire d’une interprétation basée sur des catégories binaires – subordination/autonomie ; dépendant/indépendant, employeur/employé, etc. – mais non plus d’une lecture du rapport capital – travail, telle que léguée par la période fordiste. Le comportement des entreprises a évolué. Dorénavant, pour elles, l’emploi a cessé d’être au cœur de leurs préoccupations. En témoignent la diminution des emplois industriels, l’augmentation des emplois tertiaires externalisés ou alors, dans le cas des entreprises de plateforme, l’affirmation que les travailleurs qui officient pour elles ne sont pas ses employés. L’emploi est devenu une variable d’ajustement et en tant que tel doit être flexible. Dès lors, la zone grise devient fonctionnelle et joue le rôle dévolu à l’informel dans l’analyse du marché du travail dans les pays en développement. Je reprendrai dans la communication les éléments de comparaison que permettent ces analyses en centrant mon attention sur les situations brésilienne et française, à propos des travailleurs des plateformes. Je montrerai que la conflictualité a tendance à se déplacer et à trouver son expression dans d’autres sphères que dans le rapport capital-travail. Cela ne signifie pas pour autant que la ” vieille ” conflictualité issue du rapport capital/travail ait disparu, mais d’autres formes de lutte et de mobilisation émergent, comme l’émergence de nouvelles activités qui reflètent les transformations dans les relations de travail et d’emploi.

D’un point de vue théorique, cette notion permet d’évaluer les évolutions de la relation salariale et pointe la nécessité de reconsidérer les relations professionnelles qui ne peuvent plus s’entendre comme relevant d’une interprétation limitée aux rapports entre l’Etat, les syndicats et les entreprises.

Je me pencherai sur la mobilisation des travailleurs ” ubérisés ” contre les plateformes collaboratives, au Brésil et en France, sans omettre de mentionner éventuellement des exemples pris ailleurs. Les formes de lutte émanent des pouvoirs publics – Etat, municipalités –, mais aussi d’associations et de syndicats, signe que les foyers de conflictualité sont multiples, ce qui confère au territoire un rôle central dans leur analyse.

Des entretiens effectués au Brésil et en France auprès de travailleurs des plateformes, le recours à des sources secondaires et des écrits académiques alimenteront l’argumentaire. Le propos est de montrer, à travers des exemples, comment dans la lecture de la dynamique du capitalisme aujourd’hui, d’un côté, la question de l’individualisation est en jeu et comment les différentes formes de mobilisation des travailleurs au Sud et au Nord, de l’autre, participent du renouvellement de

*Intervenant

la question des classes sociales et débouchent sur une analyse qui montre que "The Times They Are A-Changin".

Nouvelles précarités et nouvelles formes de résistance au travail. Cas des travailleurs dans les plateformes téléphoniques en Tunisie

Montaha Ben Kacem * ¹

¹ ben kacem montaha – Tunisie

Le secteur des centres d'appels en Tunisie, est un phénomène en cascade, il est considéré comme premier employeur privé du pays. Toutefois, avoir un emploi dans ce secteur n'est pas souvent un choix librement consenti ou une fin en soi, il est vécu et subi par la plupart des employés comme une contrainte. En effet, notre étude qualitative menée dans quatre centres d'appels de taille et d'activités différentes (45 entretiens compréhensifs et analyses longitudinal de 19 parcours professionnels) a montré qu'il existe un malaise réel exprimé constamment par ces travailleurs : absentéisme, grève, épuisement professionnel, jusqu'à des cas de suicide. Leur travail est synonyme de "souffrance" et leur direction est perçue comme une "forme d'esclavagisme moderne" (M. Buscatto, 2002). Nous s'interrogeons dans cette communication sur les répercussions de ces nouveaux métiers sur le travail et sur les formes de résistances et de luttes sociales pour faire face à la domination patronale et les contraintes organisationnelles dans les plateformes téléphoniques. Cette étude a révélé l'émergence des nouvelles figures de précarité au travail très peu connues auparavant (R. Castel, 1995; S. Paugam, 2000). Ces formes de précarité se diffèrent d'un acteur à l'autre selon les ressources mobilisées, les logiques d'action et la capacité d'adaptation et de résistances aux contraintes imposées par les prestataires de service et leurs clients. La précarité subjective, par exemple, concerne les téléopérateurs et elle est due principalement à la forte instrumentalisation de la subjectivité (D. Linhart, 2011) de ces derniers (comportements, gestes, émotions, ...). La précarisation de la santé est une autre forme de fragilité qui touche les employés sédentaires et qui se traduit par la dégradation de la santé physique et psychique (C. Dejours) à cause d'une mauvaise qualité de vie au travail. Ces formes de précarité poussent ces employés à développer différentes formes de résistance soit individuelle ou collective pour y faire face. Pour le cas d'une plateforme multinationale (Téléperformance), et contrairement à nos attentes, les conditions difficiles au travail ont favorisé la genèse d'une "solidarité interne" (Lévesque C. et al., 2000), issue des interactions collectives et de l'esprit de groupe chez les employés (entraide, forums et discussion via les réseaux sociaux, ...). Cette solidarité entre les employés d'une même entreprise a permis ainsi de tenir face aux nombreuses tensions et contradictions organisationnelles comme elle a été une nouvelle ressource de pouvoir syndicale. C'est surtout le contexte post-révolutionnaire en Tunisie qui a favorisé cette dynamique sociale et a réactivé l'outil syndical grâce à ce que la révolution a apporté comme liberté d'expression, esprit revendicatif et nouvelles façon de protester plus ouvertes et plus larges (sit-in, grève de la faim, revendications collectives, ...).

*Intervenant

Comment la numérisation de la formation déstabilise les régulations ordinaires

Marie Benedetto-Meyer ¹, Anca Boboc ^{*† 2}, Jean-Luc Metzger ^{‡ 3}

¹ Laboratoire Printemps (UVSQ) – UMR UVSQ – UMR 8085 Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines UFR des sciences sociales 47 Boulevard Vauban 78047 Guyancourt Cedex, France

² SENSE – Orange Labs – France

³ Associé LISE/CNAM et CPN/université d'Évry – Université d'Évry-Val-d'Essonne, Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) – France

Depuis quelques années, se diffusent en entreprise des formations à base de numérique (*serious game*, *mooc*, *e-learning*,...) proposant des modalités d'apprentissage à distance. Si ces formations sont appréciées par les acteurs de la formation pour leurs avantages économiques (pas de salle ou de frais de déplacements...), elles induisent aussi des changements problématiques, que nous analyserons au regard d'une enquête réalisée dans deux entreprises différentes ayant mis en place des dispositifs numériques de formation.

Tout d'abord, on montrera que la numérisation remet en question les temporalités et les espaces de la formation. Les salariés doivent trouver les moments pour se former (pendant leur temps de travail ou en dehors) et s'isoler pour suivre les modules. Par ailleurs, ces formations ne sont plus l'occasion de moments d'échanges et de partage comme les formations en présentiel : elles se suivent individuellement (même si des dispositifs permettent les échanges en ligne). En cela, les formations ne peuvent plus tenir lieu de temps de régulation, au sens d'espaces de mise en débat du travail et d'élaboration de règles communes. Enfin, dans leur contenu, les formations numérisées prennent parfois la forme de dispositifs d'informations (sur les produits, le marché, etc.) et ne visent pas directement l'acquisition de connaissances opératoires, en lien avec l'activité de travail. Peut-on alors encore parler de formations ? On proposera de qualifier ces formations d'"interstitielles", terme emprunté à la psychosociologie (Fustier, 2012) et à l'ethnographie (Marcel, 2002), pour désigner le fait qu'elles doivent s'immiscer au creux des temporalités, des espaces, des savoirs formels et institutionnalisés.

Or, un des résultats majeurs dans l'analyse de ces formations est que leur taux d'abandon est très important. Comment expliquer que les salariés n'aillent pas au bout de ces formations : est-ce que le rapport des salariés à la formation change avec le numérique pour devenir instrumental, chacun venant y puiser les informations ou apports utiles, sans s'intéresser à l'intégralité des modules ? Est-ce la conséquence de l'absence de collectifs et d'espaces d'échanges qui rendent plus difficile la motivation à suivre les formations (Metzger, 2005), avec un manque de régulation qui pose problème ? Ou bien encore, est-ce la manifestation d'une certaine résistance et l'expression d'un refus de ces modalités d'apprentissage ?

*Intervenant

†Auteur correspondant: anca.bococ@orange.om

‡Auteur correspondant: metzger_jean-luc@orange.fr

Marché du travail et transformation du cadre des relations de travail

Lotfi Bennour * ¹

¹ Institut National du Travail et des Etudes Sociales (INTES) – Rue de l'artisanat Charguia 2 TUNIS, Tunisie

Si la Tunisie a réussi depuis 2011 sa transition politique et démocratique, son économie piétine toujours. Les données socio-économiques se sont toutes rabaissées, le pouvoir d'achat s'est dégradé, la croissance est voisine de zéro, les chômeurs sont de plus en plus nombreux. Les grèves se sont multipliées, les licenciements ont augmenté. Les syndicats sont perturbés. Le taux d'inflation annuel moyen et le taux de chômage sont devenus des constantes représentant respectivement 5% et 15,5%.

Ainsi, la comparaison de la période post-révolution (2011 - 2017) avec l'année 2010 a été effrayante sur le plan économique et social, les chômeurs diplômés issus des universités représentent désormais 40% des demandeurs d'emploi. Il s'agit d'une situation inédite en Tunisie qui aggrave encore plus la conjoncture socio-économique du pays. De multiples combats pour l'acquisition d'un emploi s'étendent. De multiples revendications pour la régularisation des situations des travailleurs qui exercent dans des sociétés de sous-traitances ou ceux ayant des contrats temporaires ou à durée déterminée ou saisonniers.

Bref, les actions collectives des tunisiens qui réclamaient avant la révolution la liberté, la dignité et l'emploi, se sont toutes limitées et transformées en liaison au chômage, aux conditions de travail et aux inégalités sociales. Les jeunes chômeurs et même les occupés ayant des emplois précaires ou même stables en CDI sont en colère contre l'immobilisme des dix gouvernements que la Tunisie a connu entre 2011 et 2017 sur les questions relatives au marché travail.

Un grande partie de la classe moyenne s'est appauvrie, les démunis encore plus pauvres, et les salariés ayant un emploi stable ont vu leur pouvoir d'achat se dégrader considérablement. Les luttes parmi les salariés ayant un emploi stable ne distinguent pas entre secteur public et secteur privé. Les revendications des travailleurs se font parfois sans l'accord ni l'autorisation des syndicats, ces luttes se sont accentuées, les actions collectives se sont multipliées et parfois elles se faisaient au détriment de la valeur travail en mettant en difficultés les entreprises et même les administrations. Certaines entreprises, en particulier étrangères, n'étaient pas patientes et avaient quitté le pays.

Une inclusion sociale et économique devrait permettre l'épanouissement de tous et ce par la transformation du cadre des relations de travail ainsi que que par la promotion d'un nouveau secteur économique, social et solidaire corrigeant et complétant les deux secteurs traditionnels public et privé.

*Intervenant

Se mobiliser contre une délocalisation : ressources de l’ancrage et médiatisation

Olivier Baisnée * ¹, Anne Bory * ^{† 2}, Caroline Frau *

3

¹ Laboratoire des Sciences Sociales du Politique (LaSSP) – Institut d’Études Politiques [IEP] - Toulouse
– EA 4715 2, ter rue des Puits Creusés BP 898 31685 Toulouse Cedex 6, France

² Centre Lillois d’Études et de Recherches Sociologiques et Économiques - UMR 8019 (CLERSE) –
Université de Lille, Sciences et Technologies, Université du Littoral Côte d’Opale, Centre National de la
Recherche Scientifique : UMR8019 – Université de Lille - Sciences et technologies Bâtiment SH259655
Villeneuve d’Ascq Cedex, France

³ Triangle : action, discours, pensée politique et économique (TRIANGLE) – École Normale Supérieure
- Lyon, Université Lumière - Lyon 2, Université Jean Monnet [Saint-Etienne], Institut d’Études
Politiques [IEP] - Lyon, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR5206 – 15, parvis
René-Descartes - BP 7000 69342 LYON CEDEX 07, France

La mobilisation des salariés de l’usine Molex de Villemur-sur-Tarn contre leur licenciement, d’octobre 2008 à septembre 2009, est apparue comme l’un des symboles des conflits du travail qui ont émergé dans le cadre de délocalisations d’usines ces dernières années. A bien des titres, ce conflit du travail illustre plusieurs traits devenus courants dans les mobilisations contre les délocalisations : recours au droit, appui sur des experts, appel à des soutiens politiques, importance du fait syndical dans l’organisation de la mobilisation, médiatisation, notamment. Néanmoins, malgré la litanie des annonces de fermetures industrielles, ce conflit nous a semblé mériter une attention sociologique particulière. En effet, comment expliquer qu’une main d’œuvre essentiellement ouvrière, rurale, relativement âgée – et donc à triple titre peu susceptible de susciter un intérêt médiatique important – ait fait l’objet d’une couverture journalistique importante, empathique et durable ? Ces deux derniers adjectifs peuvent d’ailleurs s’appliquer aux relations d’enquête établies entre les membres du collectif de recherche qui a mené l’enquête sur laquelle s’appuie cette communication.

Entamée à partir de cette interrogation située à l’intersection de la sociologie politique, de la sociologie du travail et de la sociologie du journalisme, cette recherche collective a permis de souligner la centralité des ressources d’autochtonie dans la mobilisation – et dans sa médiatisation –, dans un conflit du travail marqué par l’internationalisation des capitaux et des cadres dirigeants.

Nous souhaitons dans cette communication présentée par trois chercheur.e.s au croisement de ces trois sous-champs proposer, à partir du cas Molex, une analyse de l’articulation entre propriétés sociales des acteurs – et significativement celles liées à l’ancrage territorial ou à son absence –, modes d’organisation de la conflictualité et médiatisation des conflits du travail. Le matériau mobilisé sera celui de l’enquête collective menée de 2010 à 2015 par observation directe et entretiens auprès des salariés licenciés de l’usine et de l’ancienne direction de celle-ci, qui a donné lieu à la publication en 2017 de l’ouvrage *Quand ils ont fermé l’usine*, chez Agone.

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: anne_bory@yahoo.fr

Les rapports sociaux de travail dans les Coopératives d'Activités et d'Emploi : un encastrement favorisant l'autonomie des entrepreneurs-salariés-associés ?

Justine Ballon * ¹

¹ Laboratoire dynamiques sociales et recomposition des espaces (LADYSS) – Université Paris Diderot - Paris 7 – France

” Les CAE réinterrogent à la fois le modèle salarial et le modèle entrepreneurial. [...] Réhabiliter le travail dans la dimension émancipatrice est au cœur du projet politique de Coopaname ” (Bodet et de Grenier, 2012). Les Coopératives d'Activités et d'Emploi illustrent les mutations de l'emploi et de l'organisation de la production économique, dans une vision de transformation sociale (Corsani et Bureau, 2014 ; Supiot et al., 1999). Plus de 20 ans après, ces Sociétés Coopératives et Participatives représentent 10 000 travailleurs autonomes et plus d'une centaine de coopératives en France. Alternative à l'entrepreneuriat individuel et au salariat, elles représentent un cadre innovant pour les personnes travaillant dans la ” zone grise de l'emploi ”, entre travail indépendant et travail salarié, tout en revendiquant une vision émancipatrice et coopérative du travail (Sangiorgio et Veyer, 2009 ; Bureau & Corsani, 2015). Ses membres cumulent plusieurs ” statuts ” : salarié, entrepreneur et sociétaire, impliquant à la fois des enjeux, des acteurs et des rapports différents dans le travail. Comment se caractérisent les rapports de production des entrepreneurs-salariés-associés de Coopératives d'Activités et d'Emploi ? Réflexion sur les formes d'emploi, les ” zones grises de l'emploi ”, il s'agit d'analyser le salariat, les relations salariales au regard des transformations économiques et sociales contemporaines (Aglietta et Brender, 1984 ; Castel, 1995 ; Vatin et Bernard, 2007). Des travaux de recherche empiriques démontrent l'émergence de nouveaux rapports de force pour les travailleurs de la ” zone grises de l'emploi ” (Abdelnour, 2014 ; Bureau et Corsani, 2012 ; Cingolani, 2012 ; D'Amours et Kirouac, 2011 ; Darbus, 2013 ; Louvion, 2017). Les CAE s'inscrivent dans cette hybridation de mobilisation du travail, en tenant compte du rapport de coopération qui lie chaque sociétaire à la coopérative (Hiez, 2006 ; Darbus, 2006 ; Bodet et de Grenier, 2012 ; De Grenier, Lamarche et Bodet, 2013 ; Bureau et Corsani, 2014). Il s'agit d'analyser les transformations des rapports de production pour des travailleurs de la zone grise de l'emploi, dans une institution coopérative (Vienney, 1982 ; Dupuy et Larré, 1999 ; Boyer, 2002 ; Laurent et Mouriaux, 2008 ; Levratto et Serverin, 2009).

Cette enquête qualitative (observations participantes, 40 entretiens semi-directifs, ateliers ouverts) menée depuis trois ans auprès de trois Coopératives d'Activités et d'Emploi (Coopaname, Oxalis, Artenréel), s'inscrit dans une démarche de recherche-action (Ballon et Bodet, 2017 ; Desroche, 1981 ; Draperi, 2007).

La triple casquette d'entrepreneur-salarié-associé créent trois rapports distincts qui s'exercent au sein de la coopérative : le rapport entrepreneurial, le rapport salarial, le rapport sociétariat formant un rapport coopératif d'activité. Les CAE visent à favoriser l'autonomie et l'émancipation de leurs membres par et dans le travail, à travers la mise en tension de différents rapports : une

*Intervenant

utopie ambitieuse dans un contexte néo-libéral.

La négociation controversée des normes professionnelles de sécurité, La formation des salariés de la piste aéroportuaire

Louis-Marie Barnier * ¹

¹ Chercheur associé LEST-CNRS-AMU (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail) – CNRS : UMR7317, Aix-Marseille Université - AMU – Aix-en Provence, France

Confrontées à la déréglementation européenne du travail sur les pistes aéroportuaires, les organisations syndicales et patronales de la branche professionnelle ont réfléchi dès les années 1990 à une obligation de formation minimale de chaque salarié concerné (décomposée et chiffrée suivant chaque activité de la piste), s'imposant à toutes les entreprises du secteur. La Commission paritaire de l'emploi se prononçait en 1999 sur la nécessité de " maintenir tant la professionnalisation des emplois que le niveau de sécurité adéquat ". Les acteurs soulevaient simultanément les risques professionnels accrus par la sous-traitance dans un milieu industriel dangereux, la nécessité de freiner la précarisation de la main d'œuvre ou, notamment pour les entreprises, un certain contrôle sur la qualité du travail des sous-traitants.

Au projet d'accord collectif de branche s'est finalement substitué un engagement des principales entreprises du secteur, signalant ainsi leur confiance dans la *soft law*. La Commission paritaire de l'emploi a ensuite élaboré un Certificat de qualification professionnelle garantissant la reconnaissance de ces formations, confiante dans l'effet d'entraînement d'une qualification reconnue pour construire une culture de sécurité commune. Le même dossier a enfin donné lieu à la recommandation R463 de la Sécurité sociale créant de nouveaux CACES aéroportuaires dont la mise en œuvre bénéficie de la force coercitive de la caisse AT/MP, norme débattue pendant de longues années (du fait de l'opposition patronale) dans le Comité technique national Transport avant son adoption.

À l'heure où l'Etat, dans une volonté de promouvoir une " autorégulation du social " (Crozier 1991), voudrait confier au dialogue social de branche la fonction d'élaboration des normes de sécurité du travail, l'étude d'un cas singulier permet d'interroger ce processus. Le consensus, base du fonctionnement des organismes paritaires de la Sécurité sociale au nom de " l'impartialité nécessaire " face à des intérêts contradictoires, suppose l'accord patronal pour toute norme contraignante de sécurité. La notion de dialogue social peut-elle combler le retrait étatique dans le domaine de la santé et sécurité du travail ?

La nature particulière de l'intervention de la Sécurité sociale permet d'interroger si cette utopie du XXème siècle ne pourrait pas être le support du droit fondamental de tous les salariés à la santé au travail.

Cette enquête s'appuie sur des documents personnels de l'auteur, engagé dans ce processus, et des entretiens avec les acteurs, syndicalistes, CARSAT, employeurs des différentes instances.

*Intervenant

Résistances et expressivité du travail d'artiste-interprète en danse à Montréal

Philippe Barré *† ¹, Laurence Dubuc * ‡ ¹

¹ Université de Montréal - UdeM (CANADA) – Canada

Cette communication vise à présenter les premiers résultats d'une enquête que nous menons sur le travail d'artiste-interprète professionnel en danse à Montréal. Cette profession constitue un laboratoire extrêmement riche des mutations les plus avancées du travail et des nouvelles formes d'emploi engendrées par le capitalisme : fort degré d'engagement subjectif et corporel, identification personnelle à l'activité et à la performance, travail comme expression d'une singularité et d'une passion, hyperflexibilité contractuelle acceptée voire revendiquée, arbitrages entre rémunérations et gratifications non monétaires, etc. Nous proposons de présenter nos résultats de recherche à partir de trois axes analytiques. Le premier axe porte sur les *conditions d'activité* des professionnels de la danse. Nous étudions leur travail " tel qu'il se fait " en prenant en compte les aspects résolument situés de celui-ci dans le contexte des divers rapports sociaux (y compris sexués, de génération, d'ethnicité, etc.) dans lequel il se situe mais aussi dans ses dimensions organisationnelles, économiques et institutionnelles. Il s'agit, en réalité, de mettre en évidence une diversité de figures de polyactivité qui associent à leur travail de vocation des activités de natures para-artistique et extra-artistique. Le deuxième axe vise à *identifier les acteurs et les formes d'organisations économiques* qui participent à structurer ces marchés de l'art et à déterminer les conditions d'emploi et de travail de ces artistes. Si l'emploi salarié constitue l'exception, ces travailleurs indépendants relèvent toutefois de quasi-employeurs (chorégraphes, diffuseurs de spectacles et de festivals, ...) et de quasi-firmes. Le dernier axe porte sur *les formes individuelles et collectives d'expressivité* qui visent à promouvoir de meilleures conditions de travail et d'activité. Nous montrerons à cet égard que, malgré la présence au Québec d'une loi (depuis 1987) qui confère un statut professionnel aux artistes et leur ouvre un droit à la négociation collective, les organisations syndicales qui assurent leur représentation échouent la plupart du temps à mobiliser ces travailleurs et à inverser les phénomènes de précarisation de leurs conditions de travail. Nous observons cependant l'émergence de formes nouvelles d'actions, dans des espaces souvent très éloignés des organisations et des institutions traditionnelles (notamment syndicales). Celles-ci sont portées par des individus ou des collectifs de petites dimensions, et leur finalité vise à maintenir ou à recréer des communautés d'artistes engagées dans un même type d'activité artistique et à inverser les logiques d'individualisation et de précarisation portées par les effets de l'économie libérale sur les arts et la culture. Nous qualifions ces actions d'expressives.

*Intervenant

†Auteur correspondant:

‡Auteur correspondant: laurence.derouin.-.dubuc@umontreal.ca

L'engagement dans le travail au sein des bureaux d'études en aménagement et environnement : l'intérêt général techniciste sous pression managériale ?

Nicolas Bataille * 1,2

¹ UMR CITERES (UMR CITERES) – Centre National de la Recherche Scientifique, Université de Tours – France

² CRENAU UMR AAU (CRENAU UMR AAU) – Centre National de la Recherche Scientifique, École nationale supérieure d'architecture de Nantes – France

Quand un bureau d'études en aménagement lance un chantier interne de "l'approche globale" pour introduire davantage de transversalité dans ses méthodes, c'est l'occasion d'interroger le contenu du travail de ces professionnels et d'observer les conflits entre les visions du "vrai travail" (Bidet, 2011) et de son organisation. A partir d'une enquête ethnographique de 3 ans, nous documentons l'activité de production d'études d'une société d'ingénierie réunissant ingénieurs, environnementalistes et urbanistes, prestataire des collectivités locales. En quoi les injonctions globales de la production de la ville, en particulier managériales, modifient le travail de ces professionnels ?

Dans une première partie, notre analyse part d'une approche de sociologie pragmatique prenant au sérieux la compétence critique et réflexive des salariés (principalement les chefs de projet) afin de mettre en avant la pluralité de leurs engagements et les conflits de "grammaires" d'action (Lemieux 2000 ; Chateauraynaud 1991 ; Boltanski 1993). Ces professionnels et actualisent les injonctions globales de la fabrique urbaine (transversalité développement durable, innovation, approches managériales, etc.) provoquant des conflits internes sur la définition du vrai travail, à même de remettre en cause son organisation ainsi que les frontières professionnelles dans un contexte de "lutte des coordinations" (Blanc 2010).

Dans une seconde partie, nous montrerons les conséquences de ces conflits internes sur les conditions de travail. Plus particulièrement, nous analyserons l'opposition entre une vision basée sur une expertise technique liée à une conception de l'intérêt général en aménagement face à la promotion d'une vision managériale du métier (Boltanski Chiapello 2001). La prééminence managériale provoque en effet le foisonnement d'outils de contrôle et de gestion des projets amenant à identifier des "dominants très dominés" (Flocco 2015) vue leur propension à intégrer ces contraintes. Nous examinerons comment les mots d'ordre de transversalité et d'innovation amènent à dénoncer ceux qui ne veulent "sortir de leur zone de confort" ou comment sous couvert d'ateliers estampillés "participatifs", les contraintes du management participent d'une redéfinition des normes du travail constituant perte du sens initial de leur engagement et perte de leur expertise (Linhart 2015). C'est ainsi que les parcours tendent à s'individualiser en promouvant des rémunérations sur le résultat au détriment des grilles collectives, et ces nombreuses injonctions rendent obsolètes les fiches de poste et l'évaluation subséquente. Vivant une situation d'incertitude et d'urgence, nombreux sont les burnouts ou de reconversions vers des champs correspondant mieux à leur vision de l'intérêt général.

*Intervenant

In fine nous visons à montrer comment les mutations néolibérales du développement urbain (Harvey 2010) se traduisent dans des conflits sur le sens du travail de ces professionnels sous le poids de techniques néomanagériales.

Les plateformes numériques : un nouveau terrain de la conflictualité. Le cas des chauffeurs VTC en France

Sophie Bernard * ¹, Sarah Abdelnour *

1

¹ Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales (IRISSO) – Université Paris IX - Paris Dauphine, CNRS : UMR7170 – Place du Maréchal de Lattre de Tassigny 75775 PARIS Cedex 16, France

Dans une perspective s’inscrivant au croisement de la sociologie du travail et de la sociologie des mouvements sociaux (Avril, 2009, Collovald et Mathieu, 2009, Giraud, 2009), cette communication vise à éclairer le nouveau terrain de la conflictualité que constituent les plateformes numériques. Nous nous focaliserons sur le cas des chauffeurs VTC en France. L’entreprise Uber symbolise en effet l’émergence d’un ” capitalisme de plate-forme ”, qui bousculerait tant l’organisation collective du travail que les formes d’emploi, notamment par le recours à une main-d’œuvre externalisée indépendante. Si Uber a attiré 15 000 ” partenaires ” en quelques années, des tensions sont rapidement apparues autour de l’entreprise. Après la mobilisation des taxis, ce sont aujourd’hui les chauffeurs des plateformes eux-mêmes qui s’organisent contre leurs ” donneurs d’ordre ”. Des premières contestations devant le siège d’Uber ont lieu à l’automne 2015, et depuis l’hiver 2016, c’est une contestation plus organisée et institutionnalisée que l’on observe. Or au vu de leur statut d’indépendant, de leurs conditions de travail, de leur jeune âge et de leurs parcours sociaux, ces mobilisations semblent à de nombreux égards largement ” improbables ”.

Comment débute et s’organise cette mobilisation ? Quels sont leurs représentants ? Quels sont les registres d’action mobilisés ? Ces travailleurs inaugurent-ils des pratiques protestataires spécifiques ? Quelles sont leurs revendications ?

Pour traiter ces questions, nous nous appuyerons sur les résultats d’une enquête en cours portant sur les chauffeurs VTC utilisant des applications. Elle s’inscrit dans un projet de recherche collectif portant sur le ” capitalisme de plate-forme ” (ANR CAPLA). Le matériau mobilisé comprend des observations de manifestations, des entretiens avec des chauffeurs VTC et avec des représentants de chauffeurs, les résultats d’un questionnaire auprès de chauffeurs VTC, l’analyse des échanges sur un forum de discussions.

Au moment de l’implantation d’Uber en France, les chauffeurs VTC ont le sentiment de bénéficier de conditions tarifaires profitables et d’une forte autonomie. Cependant, une fois qu’Uber a imposé son quasi-monopole, l’entreprise opère une diminution des tarifs, laquelle, associée à l’accroissement de la concurrence, entraîne une dégradation des conditions de travail des chauffeurs. Ceux-ci s’organisent alors collectivement pour résister à l’emprise des applications. Le collectif se constitue ainsi sur la base de facteurs de proximité entre les chauffeurs. La contestation s’institutionnalise progressivement avec l’émergence des acteurs syndicaux, les pratiques contestataires prenant des formes traditionnelles (blocages, tractages) et plus originales, liées au métier et au profil des chauffeurs.

*Intervenant

Des contre-propositions industrielles d'origine syndicale des années 1970 aux expériences actuelles : quelles continuités ?

Communication en mémoire aux travaux de jeunesse de Jean-Pierre Huiban

Fabienne Berton *† ¹

¹ LISE, CNAM-CNRS UMR3320 – Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), CNRS : UMR3320 – France

” Les ”années 1968”, en France comme dans d’autres pays industrialisés, ont révélé la dimension politique des grèves et luttes ouvrières, dépassant la pratique revendicative habituelle ”. Un exemple, qui va au-delà de l’exigence d’un droit de regard sur les décisions concernant l’organisation du travail et le contenu même du travail, est fourni par une série d’expérimentations syndicales de la fin des années 1970. Leur originalité est d’aborder la réflexion sur le produit du travail. En 1981, Jean-Pierre Huiban soutenait à Dauphine une thèse sur ” *Les contre-propositions industrielles comme élément de stratégie syndicale : analyse de la période 1973-1980* ” sous la direction de Pierre Rosanvallon. Ce travail analysait une série d’expérimentations syndicales de gestion, voire d’autogestion (Rosanvallon, 1976) alternatives aux stratégies des directions d’entreprise. Une quarantaine de cas étaient étudiés dans toute la France, notamment dans quatre branches (textile, aéronautique, automobile, sidérurgie). 1973 c’est l’année Lip, mais il faudra attendre 1977 pour que se développent, tant du côté CFDT que du côté CGT, des ” contre-propositions ” industrielles par branches. La fin du gouvernement de la gauche unie et le changement de cap économique du PS co’incideront avec la fin de ces expériences syndicales. Deux types d’intervention syndicale sont distinguées : des ” contre-plans économiques ” visant à ” adjoindre une argumentation économique à un mode d’action syndical classique sur les salaires et les conditions de travail, mais aussi, de façon beaucoup plus intéressante, des ” contre-propositions industrielles ” dont le champ d’intervention dans la gestion de l’entreprise vise ” la mise en avant d’objectifs et de moyens alternatifs liés **au produit**, depuis les conditions de sa fabrication (lieu de la production, choix des investissements et de la technologie, organisation de la production) jusqu’à la prise en compte de sa commercialisation, en liaison avec une réflexion sur sa finalité. ” L’auteur constate une très forte convergence des propositions industrielles autour de l’idée de ” produits alternatifs ”, tant du côté CGT que du côté CFDT. Ce type d’action percute directement le cadre social de la production. Quelles sont ses résurgences et ses prolongements actuels ? La construction de systèmes alternatifs de production, de distribution et de consommation est un enjeu qui donne lieu à de nombreuses réalisations d’ampleur et de diffusion diverses.

*Intervenant

†Auteur correspondant: fabienne.berton@lecnam.net

Des cas empiriques de conflit entre les tenants du réalisme économique et du réel de l'activité à Fret Sncf

Isabelle Besse * ¹

¹ Université Versailles Saint-Quentin en Yvelines (UVSQ) – Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ) – Laboratoire Printemps, 47 bd Vauban, 78047 Guyancourt Cedex, France

La direction de Fret Sncf justifie au nom de la concurrence une politique de réorganisations se traduisant par une réduction drastique de l'emploi en opérationnel. " Sauver le fret " est l'argument mobilisé par la direction pour imposer des réorganisations, censées être indispensables. Les salariés en opérationnel font face à des contradictions. Ils doivent pouvoir livrer le client à l'heure et en sécurité, alors que les postes ne sont pas toujours tenus et que le travail est désorganisé par le rythme des réorganisations.

Dans le secteur des services, M.-A. Dujarier (2006) observe une nouvelle division morale du travail entre ceux qui ont pris de la hauteur par rapport aux contradictions et ceux qui les vivent. Cette division se traduit par une certaine modalité de conflictualité. Ce mode de management déclenche involontairement chez certains salariés, même en situation d'emploi précaire, des déterminations improbables à l'insubordination (Collovald, Mathieu, 2009). Ces formes de ras le bol s'observent de façon récurrente chez les conducteurs à ECR, un opérateur de fret privé (Dressen, Mahieux, 2014). A Fret Sncf, où la plupart des salariés relèvent du statut cheminot, j'observe que des acteurs situés au niveau de l'encadrement opérationnel et syndical tentent d'opérer des médiations entre le premier niveau opérationnel et la direction par des rencontres avec la direction. Ces réunions opposent sur un mode conflictuel spécifique les tenants du réalisme économique à ceux du réel de l'activité, des mondes que le " management désincarné " (Dujarier, 2015) s'efforce systématiquement de tenir à distance l'un de l'autre.

Je m'appuie sur des matériaux extraits de ma thèse en Cifre à Fret Sncf (2012-2015) : une observation lors d'une réunion de cadres opérationnels et de direction, et un corpus de 165 tracts syndicaux, rapportant aux salariés le travail syndical avec la direction.

Je présenterai d'abord mes supports d'accès à des scènes conflictuelles à huis clos, avant de montrer les traits communs entre elles. Elles opposent les tenants du " bon sens ", c'est-à-dire ceux qui défendent la " définition légitime de la réalité " (Berger & Luckmann, 1966), à ceux qui défendent une " définition alternative de la réalité " (*ibid.*). Les premiers ont recourt au déni, à la menace ou à la stigmatisation sociale pour faire taire les seconds, en tant que leur expression menace leur domination.

BERGER Peter et LUCKMANN Thomas, *La construction sociale de la réalité*, 1966, Armand Collin

COLLOVALD Annie, MATHIEU Lilian, " Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical " dans *Politix*, 2009 (2) no 86, 119-143

*Intervenant

Construire l'action publique par les chiffres : le cas des opérateurs privés et publics de l'emploi en Belgique francophone

Laura Beuker * ^{1,2}, Julie Gerard * † ³

¹ LENTIC (LENTIC) – Belgique

² Maison des Sciences de l'Homme (ULiège) (MSH-ULiège) – Belgique

³ Centre de Recherche et d'Intervention Sociologique (CRIS) – Belgique

Cette contribution porte un intérêt singulier à la construction de l'action publique par les intermédiaires privés et publics de l'emploi, au travers de leur mission d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Elle porte sur l'analyse des tensions organisationnelles et intra professionnelles qui résultent de la mise en œuvre d'une politique d'activation en Belgique francophone. Elle s'appuie sur deux recherches empiriques de nature qualitative (N=233 séquences d'observation ; N=40 entretiens semi-directifs), effectuées entre janvier 2013 et juin 2014 en Fédération Wallonie-Bruxelles auprès du service public régional de l'emploi Bruxellois et d'un prestataire privé. Face à la nécessité croissante de fournir des services à un marché du travail flexible et en évolution constante, d'impérieux besoins de transparence et de modernisation des services publics de l'emploi belges sont apparus. Cette transformation de l'action publique s'est apparentée à une décentralisation partielle de leurs ressources et de leurs responsabilités auprès de partenaires privés afin d'assurer conjointement la réinsertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi. Par cette collaboration, les opérateurs privés participent désormais activement à la construction de l'action publique par le pouvoir qu'ils détiennent via l'exercice – par délégation – des fonctions étatiques. En échange, tant les services publics de l'emploi que les prestataires privés sont amenés, dans le cadre de leurs activités, par le biais de technologies matérielles et organisationnelles, à devoir rendre des comptes sur leurs pratiques. Cette exigence d'*accountability* comporte un double but : être transparent et légitimer l'utilisation de l'argent public par des exigences de qualité et d'efficacité posées par les pouvoirs publics et assurées par le management. S'inscrivant dans une sociologie de l'action publique, cette contribution tend à rendre compte que cette forme de gouvernance de l'action publique repose sur une gestion par les procédures et sur une pression aux résultats, transformant dès lors le travail quotidien des intermédiaires de l'emploi sous couvert d'une rationalisation de l'action publique. Ce faisant, elle s'attèle à démontrer de quelle manière les acteurs de l'emploi résistent et luttent contre les effets induits par l'utilisation de ces outils techniques et organisationnels afin de maintenir, tant bien que mal, l'idéologie professionnelle qui anime leur quotidien.

*Intervenant

†Auteur correspondant: julie.gerard@ulg.ac.be

De l'autre côté du bureau. Dilemmes stratégiques et modalités de gestion d'un conflit avec les élus du personnel par la direction d'une entreprise de taille intermédiaire

Chloé Biaggi * ¹

¹ Centre Maurice Halbwachs - Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail – École normale supérieure [ENS] - Paris – France

Alors que les dynamiques des luttes individuelles et collectives des salariés ne peuvent se comprendre pleinement sans référence aux modes d'action patronale, rares sont les études qui documentent directement les pratiques d'évitement et de gestion des conflits au travail déployées par les directions d'entreprise¹.

A partir d'une enquête ethnographique menée dans le service de direction des ressources humaines de la filiale française d'une entreprise du secteur de la chimie, où j'ai été stagiaire pendant trois mois (en 2017), je me propose d'étudier *in situ* la manière dont les interactions conflictuelles avec une partie des représentants du personnel sont concrètement gérées par la DRH. Dans cette entreprise, un conflit de long-terme oppose une partie des représentants du CE du siège (non-syndiqués) avec la direction. La pomme de discorde concerne notamment le (non-)respect des prérogatives du CE. A l'époque de mon terrain, ce conflit s'est cristallisé dans une procédure de délit d'entrave lancée contre la direction. Dans ce contexte tendu, quelles lignes d'action déploie la direction de l'entreprise pour étouffer la contestation et marginaliser les élus les plus critiques ? Comment la DRH construit-elle peu à peu cette stratégie, quels dilemmes stratégiques ces choix suscitent-ils ? Quelles sont les contraintes (légales et organisationnelles) qu'elle prend en considération pour guider son action ?

Ma présence quotidienne auprès de la DRH m'a permis d'appréhender au jour le jour ses interactions avec les salariés, les représentants du personnel et certains membres du comité de direction. J'ai également pu assister aux réunions des IRP et des NAO. Enfin, les entretiens menés (n=24) et les archives recueillies permettent de réinscrire les épisodes observés dans l'histoire longue de la gestion des représentants du personnel par la direction de l'entreprise.

Ce terrain montre notamment l'importance du droit comme référence pratique pour l'action, du côté de la direction. L'usage stratégique du droit s'articule à des registres d'action plus répressifs, comme la menace ou l'intimidation, ainsi qu'à des stratégies de division des représentants du personnel pour marginaliser les élus considérés comme les "meneurs". Ce terrain permet aussi d'appréhender les logiques d'articulation (et les éventuels décalages) entre les interactions officielles avec les représentants du personnel et les interactions plus officieuses et discrètes (le "off").

1Étienne Pénissat, "A l'ombre du "dialogue social" ", *Agone*, n°50, 2013.

*Intervenant

Un métier dans la tourmente. Les prévisionnistes de Météo-France face aux changements organisationnels

Maëlezig Bigi *† ¹

¹ Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique (LISE) – CNRS : UMR3320, Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM] – Conservatoire National des Arts et Métiers 2 rue Conté - 1LAB40 75003 Paris, France

Cette communication raconte comment un projet d'enquête ethnographique qui se proposait d'étudier les dynamiques professionnelles des prévisionnistes face à une réforme de la manière de produire et de délivrer les prévisions météorologiques, le "probabilisme", a été abandonné. Ce projet visait aussi à saisir les recompositions de la régulation de la gestion des risques météorologiques que ces dynamiques révèlent. La communication revient pour cela sur un processus d'indigénisation avec les cadres de Météo-France qui a finalement conduit à un "raté" contraignant à l'abandon du terrain.

Acceptant alors un engagement *par* le terrain, quelques exemples du potentiel heuristique de la posture du chercheur embarqué sont donnés. Se situer au plus près du travail d'organisation des dirigeants grâce à la participation observante permet alors d'envisager le probabilisme comme une controverse technologique en train de se faire. Cette controverse met en jeu des questions telles que celle des rapports entre l'homme et la machine, ou celle des limites entre public et privé.

Au final, même si l'avancement de l'enquête ne permet pas encore d'en rendre compte, il paraît plus adapté de saisir les conflits entre groupes professionnels, dans et hors de Météo-France, au prisme du probabilisme comme controverse technologique, plutôt que de privilégier l'entrée par les dynamiques d'une profession à pratique prudentielle face à l'automatisation.

*Intervenant

† Auteur correspondant: maelezig.bigie@cnam.fr

Régulation de l'emploi et conflits associés à la mobilité géographique de la main-d'oeuvre : le cas de l'industrie québécoise de la construction (1968-2018)

Pier-Luc Bilodeau * ¹

¹ Université Laval (CANADA) – Département des relations industrielles (Pavillon J.-A.-DeSève), 1025 avenue des Sciences Humaines, bureau 3286, Québec (Qc), G1V 0A6, Canada

L'industrie québécoise de la construction est organisée selon un modèle de projets où un maître d'œuvre a généralement recours à une multitude de sous-traitants spécialisés pour la réalisation des étapes de production, et où les volumes de travail varient considérablement selon les saisons et les cycles économiques. Il en résulte une intermittence généralisée, et l'insécurité de l'emploi et du revenu y sont la norme. Dans cette industrie, où l'action collective des salariés et des employeurs est sensiblement plus importante que dans le reste du secteur privé québécois, les relations professionnelles sont marquées, depuis les années 1960, par un protectionnisme de l'emploi se traduisant par une triple conflictualité – interrégionale, interprofessionnelle et inter-syndicale – s'ajoutant au conflit inhérent à la relation d'emploi.

À partir de 1968, le législateur a cherché à pacifier ces conflits en adoptant un régime particulier de relations professionnelles. Des solutions législatives et réglementaires à l'instabilité du revenu des salariés de la construction ont aussi été adoptées, favorisant certains critères d'accès à l'emploi, une priorité régionale d'embauche et un encadrement du placement de la main-d'œuvre, en plus de protéger la liberté d'association des salariés en contexte de pluralisme syndical.

Dans les années 1990, les associations patronales de la construction non-résidentielle, profitant de la décentralisation de la négociation collective, ont obtenu des clauses de convention collective dérogatoires, permettant une mobilité provinciale supérieure pour des salariés réalisant des travaux pour le compte de leur employeur à l'extérieur de leur région de domicile. Ces clauses sont aujourd'hui sources d'une résurgence des conflits de mobilité, alimentés par la situation de l'emploi dans certaines régions périphériques du Québec.

En plus de rendre compte des conditions d'émergence de cette conflictualité et de ses formes, cette communication vise à jeter un éclairage particulier sur certains problèmes sociaux découlant de la mobilité géographique de la main-d'œuvre, notamment à partir des travaux de S. Olzak (1992) sur les conflits inter-ethniques. Pour ce faire, notre analyse reposera sur une variété de matériaux empiriques (entrevues avec des représentants des salariés et des employeurs, documents juridiques, publications syndicales et revue de presse).

*Intervenant

” Les actions collectives lors d’annonces de licenciements collectifs : confronter les grilles d’analyse scientifiques aux regards experts des délégués syndicaux d’entreprise ”

Aline Bingen * ^{1,2}, Esteban Martinez * [†]

¹ METICES – Belgique

² Université Libre de Bruxelles [Bruxelles] (ULB) – Avenue Franklin Roosevelt 50 - 1050 Bruxelles, Belgique

Engagés dans le Groupe d’analyse des conflits sociaux (GRACOS)[1], Aline Bingen et Esteban Martinez couvrent, chacun, annuellement, un conflit social consécutif à l’annonce d’une fermeture ou d’une restructuration en Belgique. L’analyse ” transversale ” des cas étudiés depuis 2011, qui vient d’être entamée, invite à tirer un certain nombre d’enseignements sur les ressources (au sens large) dont disposent les délégations syndicales d’entreprises pour exercer leur droit de ” répartition ”.

A titre d’exemple, les cas de Caterpillar et d’ING, étudiés en 2016, ont non seulement en commun le caractère important du nombre de licenciements annoncés[2] et un registre d’action syndical qui mobilise peu l’arme de la grève. Si les raisons de ce faible usage de la grève renvoient à des réalités fortement distinctes pour ces deux cas, ces disparités s’expriment également lorsque l’on compare la fermeture totale de 2016 chez Caterpillar et la restructuration intervenue à peine deux ans plus tôt, alors même que la négociation est partiellement portée par les mêmes acteurs. Tour à tour, l’exercice de comparaison invite au questionnement sur les liens entre l’intensité du combat et le type de décision économique à l’origine du licenciement collectif (la volonté d’un groupe multinational de maintenir une activité sur le site pouvant, au regard de certains cas, peser dans les modalités de construction du rapport de force), puis sur le poids des formes de solidarités dans la détermination des registres d’action privilégiés.

Parce que l’analyse des conflits nous incite, au final, à défier toute forme de catégorisation, la communication visera à confronter les résultats issus de nos analyses à l’expertise des délégués d’entreprises ayant connu plusieurs luttes successives (les délégués du secteur financier et de chez Caterpillar notamment).

Ce collectif de chercheurs a pour objectif d’étudier les principaux mouvements de grève et d’autres éléments de la conflictualité sociale liée au travail qui jalonnent l’actualité de chaque année civile en Belgique.

À eux seuls, les cas de Caterpillar et d’ING représentent près d’un tiers des 12.042 pertes d’emploi consécutives à des fermetures ou des restructurations annoncées en 2016.

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: emartin@ulb.ac.be

Le travail sous tension: entre intensification du travail et nouveau productivisme

Mara Bisignano * ¹

¹ Institutions et dynamiques historiques de l'Économie et de la Société (IDHES) – CNRS : UMR8533, École normale supérieure (ENS) - Cachan, Université Paris X - Paris Ouest Nanterre La Défense, Université Paris VIII - Vincennes Saint-Denis, Université Paris I - Panthéon-Sorbonne – Université Paris Ouest Nanterre La Défense bât T., bureau 218 200 avenue de la République 92000 Nanterre, France

La crise a probablement eu une incidence sur la tendance des directions d'entreprise à utiliser simultanément différents leviers pour adapter leur activité en jouant sur une utilisation variable de la force de travail. La modulation du temps de travail en est un exemple. Les heures supplémentaires, l'annualisation du temps de travail ou encore l'activité partielle sont les principaux mécanismes de flexibilité à disposition des organisations pour aménager de manière structurelle ou conjoncturelle la gestion du temps de travail de la main-d'oeuvre. L'organisation du travail en résulte modifiée à la suite d'une différente répartition de la charge de travail entre les équipes ou les groupes de travail, et de changements dans les procédés de travail. Ces mutations organisationnelles ont des conséquences sur les conditions de travail. Pour reprendre l'économiste Askenazy (2004), la dégradation de ces dernières est le résultat d'un productivisme réactif qui préside, depuis près de trente ans, à la réorganisation des entreprises.

Cette communication interroge les implications sur les collectifs de travail, l'organisation du travail et l'action collective d'un recours continu à la modulation du temps de travail dans cinq établissements relevant du secteur industriel. Nous montrons que la mise en place de dispositifs de rationalisation du temps de travail ont l'effet de susciter une contestation syndicale, dans la mesure où ils paraissent associés à une stratégie d'optimisation des entreprises, en ajustant au plus près les variations du temps de travail rémunéré aux fluctuations de l'activité. S'agissant de la méthodologie d'enquête retenue pour l'analyse, une démarche qualitative a été privilégiée. Parmi les techniques d'enquête mobilisées; les copies des accords d'entreprises, les communiqués de presse syndicale, les rapports scientifiques commandités par les organisations syndicales territoriales et fédérales complètent les entretiens réalisés.

Qui se mobilise en entreprise ? Engagements individuels de salariés dans les conflits du travail

Pierre Blavier * ¹

¹ Laboratoire de Sociologie Quantitative (LSQ) – Centre de Recherche en Économie et Statistique (CREST) – Plateau de Saclay, France

Quels sont les déterminants individuels de l'engagement dans une mobilisation collective ? Dans quelle mesure l'issue de cette dernière dépend-elle de son ampleur et de ses modalités ? Voilà deux questionnements centraux des sciences politiques auxquels on se propose ici d'apporter des éléments de réponse à travers le cas des conflits en entreprise. Ceux-ci ont principalement été étudiés à l'aune de cette forme la plus visible et la plus emblématique qu'est la grève (Perrot, 1976, Tilly, 1973, Giraud, 2009).

Tirant parti de bases de données telles que l'enquête REPONSE, cette communication entend revenir sur les déterminants sociaux de l'engagement individuel des salariés dans les conflits que peuvent connaître leur entreprise.

Pour cela, nous utiliserons l'enquête REPONSE (1999, 2005, 2011, 2017), qui permet de resituer les grands déterminants et les dynamiques de la conflictualité en entreprise (Bérourd et alii, 2008), à partir de son volet établissement (RD ou RP).

Mais nous nous appuyerons surtout sur son volet salarié, qui demeure peu exploité. Il s'agira ainsi de montrer les liens entre caractéristiques individuelles (PCS, niveau de diplôme, âge, et appartenance syndicale) et formes d'engagement (avec arrêt de travail ou non). Il s'agira en particulier de tester plusieurs hypothèses quant aux conséquences de la mobilité sociale ou des conditions de travail sur l'engagement dans des conflits du travail, au cours des dernières vagues de l'enquête depuis celle de 1999.

Cette proposition de communication s'inscrit dans un travail au long cours (Giraud, Péliasse, Pénissat, dir., 2014) sur les conflits du travail à partir de l'enquête REPONSE. Il s'agit d'aller vers un état des lieux empiriquement étayé des engagements de salariés et de leurs évolutions.

*Intervenant

Analyse de la formation professionnelle continue au Brésil (2011-2015)

Liliane Bordignon De Souza *† 1

¹ Doctorante à l'Université de l'État de São Paulo à Campinas (UNICAMP - Brésil) – Cidade Universitária Zeferino Vaz - Barão Geraldo, Campinas - São Paulo, 13083-970., Brésil

Cette communication analyse la mise en place d'une politique nationale de formation professionnelle continue au Brésil pendant les années 2011 - 2015 destinées aux chômeurs et aux travailleurs du marché informel. Le Parti des Travailleurs (PT) qui était au gouvernement fédéral depuis les années 2003 s'est engagé à développer la formation de la population active estimée en 101,5 millions en 2011 par un programme développé sur l'autorité du Ministère de l'Éducation et conçu pour les travailleurs sans formation. Ce plan appelé *Programme national d'accès à l'enseignement technique et à l'emploi* a concerné presque deux millions de personnes jusqu'au 2015. Cette politique a été initiée dans le cadre des changements politiques et sociaux promus par ce gouvernement progressiste et associé aux politiques sociales, comme la " Bolsa Família ". Cette politique a été considérée comme une innovation permettant d'associer le milieu populaire au développement économique et social, donc pour examiner le bien-fondé de cette vision on analysera qui décide des actions de formation ? Quels types des dispositifs ont été retenus pour les dispenser ? Qui les finance ? Quels sont leurs effets ? Qui en bénéficie ? Pour répondre à ces questions, on a recouru : aux statistiques du Ministère de l'Éducation ; aux documents relatifs à l'organisation du programme ; au contenu des cours ; et à des entretiens auprès de travailleurs qui ont suivi des cours.

Dans ce sens, les entretiens effectués avec des adultes qui ont suivi des cours montre que ces actions de formations étaient plutôt dirigées vers les apprentissages comportementaux et une socialisation à l'entrepreneuriat plus que vers les savoirs techniques ou vers une formation générale. De plus, cette politique a été associée surtout aux centres privés de formation professionnelle continue dirigée par les fédérations des employeurs.

On procédera l'analyse de ces actions en prétend des perspectives sociologiques développées au Brésil et en France afin de réaliser au final une mise en comparaison des politiques de formation professionnelle continue dans ces deux pays en observant les similitudes et les différences.

*Intervenant

† Auteur correspondant:

L'émiettement et la localisation des conflits du travail.

Le cas des grèves de facteurs (2013-2018)

Paul Bouffartigue, Jacques Bouteiller et Baptiste Giraud

Aix Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence

<paul.bouffartigue@univ-amu.fr><jacques.bouteiller1@gmail.com><baptiste.giraud@univ-amu.fr>

« Communication pour les JIST 2018, Paris, 9-11 juillet 2018 »

Une des évolutions marquantes de la conflictualité au travail dans la France contemporaine est le recul de l'intensité des grèves. Mais loin de disparaître, les conflits du travail se recomposent, avec des grèves plus localisées et des modalités de conflit protéiformes et moins visibles. Le cas de la Poste est emblématique de ces tendances. Dans un contexte de profonde restructuration elle est le lieu d'une conflictualité qui demeure forte mais très diffuse – grèves locales, pétitions, mobilisations d'usagers et d'élus... -, accompagnée de rares et faibles mobilisations dans le cadre de journées nationales d'action.

Afin de rendre compte des logiques de cette conflictualité, de ses ressorts et de ses formes, on s'appuie sur une recherche portant les conflits et la négociation autour du travail et de l'emploi des facteurs. Nourrie notamment par l'analyse statistique de plus de 1000 conflits avec arrêt de travail intervenus entre le premier janvier 2013 et le 15 mai 2018 recensés sur le Web, la communication présente les principales caractéristiques de ces arrêts de travail et en interroge la signification. Le plus souvent de courte durée, mobilisant une quarantaine de postiers en moyenne, ces grèves sont très généralement provoquées par les réorganisations mises en œuvre à l'échelle des unités de distribution. Elles contestent la nouvelle organisation des tournées – synonyme de suppressions et/ou d'allongements -, et mettent en avant des revendications liées aux effectifs, à la charge et aux horaires de travail, dont les implications salariales sont souvent présentes. Quand l'issue du conflit est renseignée – dans seulement 1/3 des cas – des gains sont plus souvent signalés en matière d'effectifs et/ou de stabilisation de travailleurs précaires que des réorganisations elles-mêmes. Un soutien de la part d'élus et d'usagers est signalé dans un cas sur quatre, et ce de manière croissante avec leur durée.

La déconcentration gestionnaire de l'entreprise, la récurrence des réorganisations à l'échelle des unités de distribution, légitimées par la baisse du courrier, la dégradation du travail et celle, plus large, du métier, ainsi que la multiplication des facteurs de différenciation et de division au sein des collectifs de travail, fournissent de premiers éclairages. D'autres sont à rechercher du côté de la fin des compromis sociaux qui ont assuré la dignité et l'attractivité du métier, du dissensus sur les outils d'évaluation de la charge, ou encore des difficultés des organisations syndicales les plus opposées aux orientations de l'entreprise à généraliser ces conflits localisés.

Grèves-Conflits du travail-Syndicats-Relations professionnelles-Poste-Courrier-Facteurs-Organisation du travail.

Cadres intermédiaires et transformations organisationnelles dans un contexte de nouvelle gestion publique : entre engagement de soi et mobilisation des équipes

Marie-Pierre Bourdages-Sylvain * ¹, Nancy Côté ², Jean-Louis Denis ³,
Nathalie Gagnon ⁴

¹ Professeure, École des sciences de l'administration (Université TÉLUQ) – 455, rue du Parvis, Québec (Québec) G1K 9H6 Canada, Canada

² Professeure adjointe, Département de sociologie (Université Laval) – Pavillon Charles-de Koninck 1030, avenue des Sciences-Humaines, Québec (Québec) G1V 0A6, Canada

³ Professeur titulaire et titulaire de la Chaire de recherche du Canada - Design et adaptation des systèmes de santé (Université de Montréal) – Université de Montréal 2900, Édouard-Montpetit, Montréal (QC), Canada, H3T 1J4, Canada

⁴ Auxiliaire de recherche (U. TÉLUQ), doctorante en sociologie (U. Laval) – Canada

Les récentes mutations du monde du travail ont incité les organisations à adopter de nouvelles stratégies organisationnelles qui, dans les secteurs publics et parapublics, se manifestent notamment par la diffusion de pratiques inspirées de la nouvelle gestion publique (NGP) (Pollit et Bouckaert, 2011 ; Rouillard *et al.*, 2008). Au niveau du personnel, cela se traduit par la prescription de nouvelles exigences de flexibilité, d'autonomie et de performance, ainsi que par un discours valorisant l'engagement au travail (Mercure et Bourdages-Sylvain, sous presse). Dans le contexte actuel où la capacité des organisations à se renouveler et à innover est intimement liée à celle des cadres intermédiaires (CI) à mobiliser leurs équipes, le rôle de ces acteurs est aujourd'hui déterminant (Gadéa, 2010 ; Rousseau et Bareil, 2013). De fait, les CI sont contraints de maintenir un niveau élevé d'engagement pour soutenir les orientations, traduire les changements en un discours signifiant et mettre en place des stratégies pour concilier pression de performance et qualité de vie au travail pour leurs équipes (Côté et Denis, à paraître). Ainsi, les CI sont à la fois acteurs et objets des transformations, les situant dans une position complexe et ambivalente (Cousin, 2006 ; Divay, 2017). Cette communication présente les observations préliminaires d'un projet portant sur les effets des transformations organisationnelles sur l'engagement au travail des CI, ainsi que sur leur capacité à favoriser l'engagement de leurs équipes. L'étude se déroule dans le Réseau de la santé et des services sociaux du Québec, qui a été marqué par des réformes majeures en termes d'organisation du travail inspirés par la NGP. Nos travaux explorent l'effet des changements sur le rapport au travail des CI, la perception de leur rôle et les stratégies qu'ils développent pour implanter les changements tout en soutenant leurs équipes. Si les CI ont désormais un rôle central et une plus grande imputabilité, nos premières observations montrent qu'ils se heurtent également à un manque de moyens et à des contraintes croissantes qui peuvent affecter leur engagement et leur santé au travail. Cela est d'autant plus difficile pour ceux qui se sentent pris entre les valeurs de leur profession d'origine comme soignant et la rationalité économique découlant de la NGP. La communication se terminera par la présentation de stratégies individuelles déployées par les CI pour performer dans leur rôle de soutien aux équipes, tout en répondant aux orientations de la haute direction.

*Intervenant

Espaces du travail, espaces de mobilisation: la reconfiguration des répertoires d'action collective dans le Transport routier de marchandises

Meike Brodersen * ¹

¹ Centre METICES - Institut de Sociologie - Université Libre de Bruxelles (METICES) – 44 avenue Jeanne CP 124 1050 Bruxelles, Belgique

Sur fond de transformations dans le transport routier de marchandises – dérégulation du marché, libéralisation européenne, régulation des espace-temps du travail – la communication analyse l'agencement complexe des répertoires de luttes collectives tout en les comparant aux recherches empiriques passées dans ce secteur. Elle s'appuie sur une recherche empirique les croisant entretiens semi-directifs avec différents acteurs du secteur, observations directes de mobilisations et analyse de matériaux, y compris communications syndicales et couvertures de presse. L'analyse cible deux sujets et moments de mobilisations : le dumping social (2012-) et la redevance kilométrique en Belgique en 2015-2016.

Dans ce secteur à vocation artisanale où les positions des patrons d'entreprise et des travailleurs pouvaient traditionnellement se rapprocher face notamment à l'Etat et l'action publique, des moments de mobilisation comme celle au sujet du prélèvement kilométrique montrent des divisions s'accroissant entre travailleurs salariés et patronats, mais aussi entre indépendants et très petites entreprises d'une part, et grandes entreprises de transport et de logistique de l'autre – divisions accrues par la transformation du système logistique et ses logiques de sous-traitance et d'externalisation. Les mobilisations autour du dumping social se caractérisent par la diversité des modes d'action notamment des syndicats belges et européens (manifestations, mises en scène, production de matériel documentaire) mais aussi par les réseaux d'acteurs (fédérations syndicales européennes, réseaux transnationaux, accords variables avec acteurs patronaux) et les arènes du conflit (ciblant les législateurs européens, droit et procès en justice).

Si les relations et échelles de références se déplacent au fil des mobilisations (vers une internationalisation et une européanisation, mais aussi une vers une plateforme légale et législative) les répertoires d'action, tout en s'étendant vers de nouvelles ressources, s'inscrivent cependant dans une continuité par rapport aux actions collectives des décennies précédentes. Les nouvelles territorialités et transformations spatio-temporelles du travail s'inscrivent dans les mobilisations : les blocages ciblent des zones et plateformes logistiques ; d'anciens relais de rassemblement des travailleurs mobiles deviennent obsolètes. Les nouvelles luttes sont ainsi indissociables des reconfigurations de rapports de pouvoir tant locaux que transnationaux.

*Intervenant

Défendre son indépendance : résistances et actions collectives des chauffeurs ” ubérisés ”

Brugière Fabien * ¹

¹ Sociétés, Acteurs, Gouvernement en Europe (SAGE) – CNRS : UMR7363 – 5 allée du Général Rouvillois CS 50008 67083 Strasbourg Cedex, France

L’essor des plateformes numériques (Uber, Chauffeur Privé, LeCab, Taxify) a transformé le secteur du transport particulier de personnes depuis le début de la décennie, en adoptant un modèle économique centré sur la mise en relation digitalisée de l’offre et de la demande de services. La production et ses risques sont alors délégués à une main d’œuvre indépendante d’un point de vue juridique, mais en situation de dépendance économique envers une ou plusieurs plateformes. Cette communication analyse les formes de conflictualités engendrées par les contradictions de ce mécanisme d’” implication contrainte ”, en s’appuyant sur une enquête ethnographique entamée en région parisienne début 2017 à la faveur de mobilisations professionnelles contre les plateformes.

L’” ubérisation ” a modifié en profondeur les conditions d’emploi et de travail des chauffeurs VTC. Après avoir fidélisé une flotte de chauffeurs (revenus garantis, primes), Uber et ses émules ont imposé depuis 2015 une baisse des tarifs qui menace de manière critique la rentabilité financière de l’activité indépendante des chauffeurs. Cette situation favorise l’extension des horaires de travail (plus de 70 heures pour certains) et la dégradation des conditions de travail. En parallèle, le travail des chauffeurs est prescrit et contrôlé par l’outil gestionnaire de l’application mobile, notamment par le biais du dispositif d’évaluation par les clients.

Les chauffeurs ont alors recours à des stratégies individuelles de résistance face à l’exploitation économique et au contrôle organisationnel des plateformes. Certains font le choix de réduire la qualité des services (plus de bouteille d’eau, retrait des costumes, concentration sur la conduite au détriment de la relation client). Les chauffeurs optimisent leur activité et tentent d’acquérir de l’autonomie en sélectionnant les courses grâce à l’usage simultané de plusieurs applications, et en démarchant pour se constituer leur propre clientèle. De nombreux chauffeurs confessent par ailleurs ne pas déclarer l’ensemble de leurs revenus.

On constate par ailleurs l’émergence de luttes collectives autour de l’enjeu de la réglementation du secteur, à travers des mobilisations (blocus, manifestations, procès collectifs) et un processus de syndicalisation. Les organisations représentatives des chauffeurs s’opposent ainsi à la baisse des tarifs et aux déconnexions arbitraires, tout en défendant le statut d’indépendance des chauffeurs.

*Intervenant

Que faire de la catégorie des "jeunes" ?

Analyse comparée des registres d'action et des politiques organisationnelles à la CFDT, CGT, FO, Unsa et Solidaires

Sophie Bérout * ¹, Karel Yon * † ², Camille Dupuy * ‡ ³, Marcus Kahmann * § ⁴

¹ Université de Lyon 2/Triangle – Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique – France

² CERAPS (CERAPS) – Faculté de droit de Lille 2, Université Lille II - Droit et santé – France

³ DYSOLAB (DYSOLAB) – Université de Rouen Normandie – France

⁴ IRES – IRES – France

Les analyses de Mai-Juin 68 ont contribué à éclairer deux enjeux présents dans cette intense séquence de conflictualité sociale : celui des rencontres partielles entre étudiants et ouvriers dans certaines usines (ou des tentatives de rencontres) ; celui du décalage ressenti dans une partie du mouvement syndical par rapport aux jeunes ouvriers grévistes. Dans l'immédiat après 68, la CGT se dote d'un Centre confédéral de la Jeunesse pour tenter d'être davantage en prise avec les jeunesses populaires au travail. Dans la CFDT, la réflexion est intense sur les liens à entretenir aux mouvements étudiants et sur l'opportunité de créer un syndicat étudiant affilié à la confédération.

Cinquante ans plus tard, qu'en est-il de ces préoccupations ? Comment les confédérations ou unions syndicales appréhendent-elles aujourd'hui la ou les catégories de "jeunes" ? Comment font-elles le lien entre la jeunesse scolarisée, en large partie également en emplois précaires, et la jeunesse déjà au travail ? Comment définissent-elles des revendications spécifiques ?

En nous appuyant sur une recherche collective menée dans le cadre d'une convention CGT/IRES, nous rendrons compte ici de ce qui se joue, de façon comparée, au sommet des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, Unsa et Solidaires). Comment sont mises en place des politiques ciblées non seulement de recrutement de jeunes salariés, mais aussi d'accompagnement dans leur engagement syndical ? Comment est pensé le lien aux syndicats étudiants ? Quelles sont les initiatives qui sont prises pour atteindre les différents segments de la jeunesse au travail et que disent ces initiatives de la façon concevoir les principaux enjeux revendicatifs (accès à l'emploi, précarité, etc.) ? Nous nous intéresserons à la façon dont ces questions sont formulées en interne, aux moyens qui leur sont alloués pour faire exister un travail de représentation en direction des jeunes, à l'usage de différents dispositifs (commissions ou comités jeunes) et au choix du répertoire d'action (campagnes ciblées, meetings festifs, soutien à des luttes...). Les principaux résultats de notre étude portent sur le rapport aux politiques publiques en direction des jeunes comme ligne de partage entre les organisations syndicales et sur la faiblesse structurelle des dispositifs syndicaux existants.

*Intervenant

† Auteur correspondant: ynkarel@yahoo.fr

‡ Auteur correspondant: camille.dupuy@univ-rouen.fr

§ Auteur correspondant: Marcus.Kahmann@ires.fr

Travail de care, représentation syndicale et mobilisations : les travailleuses des maisons de retraite au Québec et en France

Sophie Bérout * ¹, Catherine Vincent *

, Louise Boivin * †

¹ Université de Lyon 2/Triangle – Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
– France

Durant l'été 2016, des centaines de salariées dans des résidences privées de personnes âgées au Québec ont mené un mouvement de grève inédit par son ampleur. Les revendications portaient principalement sur la question des salaires (15 dollars l'heure). Cependant, très vite, d'autres revendications sont apparues des défis se sont posés et se sont articulés à une question centrale, ce secteur d'activité étant soumis à la règle de la continuité du service : quelles tâches ne pas effectuer lorsque le cadre juridique n'autorise qu'une grève partielle ? Comment ne pas porter préjudice aux bénéficiaires (voire même gagner leur soutien et celui de leur famille), mais bien aux directions des établissements, voire aux grands groupes immobiliers propriétaires des résidences ? Cette grève de 2016 pourrait être lue comme un mouvement de travailleuses précaires, "improbable" en raison de l'imbrication de différentes formes de domination (racialisation, genre, classe) qui se déploie dans ces milieux de travail, et en partie rendue possible par l'apport de ressources syndicales. Le travail que nous mené sur ce conflit au Québec et que nous prolongeons aujourd'hui sur le secteur des EPHAD privées en France nous conduit à le lire de façon un peu différente, en essayant de montrer comment ce qui se joue dans le travail pour ces salariées n'est pas dissociable des façons de construire la représentation syndicale et les pratiques de mobilisation. Il nous semble en effet intéressant de saisir comment le travail de *care* – le fait de contribuer à des soins pour autrui - crée un cadre que les représentants syndicaux ne peuvent pas ignorer s'ils veulent être en prise avec la réalité que vivent ces salariées et avec leurs logiques d'identification professionnelles et sociales. Le fait que des conflits aient pu être menés dans des EPHAD en France sur la question de la qualité des prestations pour les personnes âgées, mettant en cause une organisation du travail ne permettant d'assurer cette qualité, nous paraît de ce point de vue particulièrement intéressant à explorer.

*Intervenant

† Auteur correspondant: Louise.Boivin@uqo.ca

Proposition pour les Journées Internationales de Sociologie du Travail 2018

Chappe Vincent-Arnaud (CSI-i3, Mines ParisTech, PSL Research University)

vincent-arnaud.chappe@mines-paristech.fr

Keyhani Narguesse (CEET- ISP)

narguesse_keyhani@yahoo.fr

Titre de la communication : « Le procès des « Marocains » de la SNCF : une substitution à l'action syndicale ? »

Proposition pour l'axe 1 : Quelles transformations du répertoire de la lutte collective et individuelle ?

En mai 2017, plus de 800 cheminots retraités et originaires du Maroc, passent en procès devant la Cour d'Appel de Paris contre leur employeur pour le caractère discriminatoire de leur statut professionnel. Ces « auxiliaires permanents » demandent une indemnisation pour le manque à gagner lié à des carrières plates et des retraites diminuées. Ce procès marque une étape dans un combat judiciaire initié dans les années 2000, dans lequel les syndicats semblent en retrait. L'action collective est pilotée par les professionnels du droit et par une association de plaignants qui rassemble les preuves de la discrimination. Les Chibanis critiquent d'ailleurs fortement les syndicats, estimant n'avoir pas été soutenus.

Cette situation paraît pourtant paradoxale, leur « cause » ayant fait l'objet de revendications syndicales ponctuelles depuis les années 1980, et d'une mobilisation importante grâce à Sud-Rail et FO dans les années 2000. Manifestations et blocages associant militants syndicaux, cheminots marocains et acteurs sécants articulant ces deux collectifs ont abouti à quelques victoires sous la forme d'un dispositif de pré-retraite. L'implication individuelle et matérielle témoigne aujourd'hui encore de ce soutien syndical.

Faut-il voir dans ce double mouvement de judiciarisation et de désyndicalisation de l'action collective au tournant des années 2010, une perte de légitimité globale des organisations syndicales, supplantées par des nouveaux acteurs collectifs communautaire ? Une inadéquation entre des formats traditionnels de lutte des syndicats contestataires tels que Sud-Rail et des modes d'action plus institutionnalisés telle que l'action judiciaire ? La supplantation d'un cadrage « statutaire » de l'action défendue par Sud-Rail, engagé dans la lutte pour les contractuels, par un référentiel en terme de non-discrimination, à la fois plus général car indexé à des principes de droit généraux et plus spécifique car ciblant un collectif de travailleurs plus restreints ? Que nous dit aujourd'hui cette action des reconfigurations des conflits dans le monde du travail, entre évolution du répertoire d'action, des motifs de revendication, des porte-paroles légitimes et du rapport au politique engagé dans la lutte ?

Cette réflexion s'appuie sur une enquête ethnographique : observation d'audiences, de permanences juridiques et réunions ; entretiens avec des plaignants, militants et professionnels du droit ; archives personnelles de syndicalistes sur la mobilisation.

Faire travailler plus en temps de crise : l'extension du temps de travail à Peugeot-Mulhouse

Juan Sebastian Carbonell * ¹

¹ Centre Maurice Halbwachs (CMH) – École normale supérieure - Paris – 48 Bd. Jourdan 75014 Paris, France

La prolongation de la journée de travail et l'accroissement de la flexibilité des horaires de travail sont justifiés depuis le début de la crise de 2008 par la nécessité de redresser économiquement l'industrie du pays. En effet, grâce à l'Accord National Interprofessionnel de janvier 2013, plusieurs entreprises ont signé des accords de compétitivité ou procédé à l'organisation de référendums permettant une prolongation du temps de travail et une flexibilité des horaires accrue sans augmentation salariale.

Tel est le cas aujourd'hui du groupe PSA, où un accord de compétitivité intitulé " Nouveau Contrat Social " a été signé en octobre 2013. D'une part, l'accord prévoit l'introduction d'un dispositif de d'ajustement du temps de travail à la demande appelé " Garantie journalière de production " ou " overtime " qui vise à rallonger la journée de travail entre dix minutes et une heure. D'autre part, la modulation du temps de travail se traduit par une quantité importante de journées travaillées supplémentaires (samedis et jours fériés). Quelles sont les conséquences de cette extension de la journée de travail et de la flexibilisation des heures de travail sur les salariés ? Quelles formes de contestation ou de conflits suscitent-elles ?

Nous nous appuyons sur une enquête ethnographique menée entre 2013 et 2017 sur les conséquences de la crise chez les ouvriers de l'usine PSA à Mulhouse. Nous avons procédé principalement à partir d'entretiens ethnographiques répétés avec des ouvriers de l'atelier montage et ferrage de l'usine, notre objectif étant de saisir dans le temps la manière dont les transformations introduites à l'usine par le plan de compétitivité étaient vécues par les ouvriers. Suivant Paul Bouffartigue (2012), nous plaçons notre analyse dans le cadre du changement du " régime horaire " en cours dans l'industrie. Nous avons vu que l' " overtime " brise l'unité taylorienne du temps de travail, en même temps qu'il provoque un dérèglement des comportements des ouvriers. Ensuite, le surcroît des jours travaillés implique un retour de la fatigue ouvrière des premiers temps de l'industrialisation, ce qui force les individus à élaborer des stratégies pour pouvoir " tenir ". Enfin, cette configuration entraîne également des modifications quant à la manière de formuler des revendications et de contester dans le nouveau cadre horaire. En effet, les conflits ou débrayages suscités par des changements montrent que ouvriers et syndicats ont tendance à contester au sein du nouveau cadre horaire, au lieu de contester le cadre lui-même.

*Intervenant

” Dans le féminisme on n’a pas laissé tomber la lutte des classes ”. L’autogestion dans les associations féministes : dans le concret de l’utopie

Auréline Cardoso * 1

¹ Centre d’étude et de recherche travail organisation pouvoir (CERTOP) – Université de Toulouse II Jean-Jaurès – CERTOP Université de Toulouse 5 allée Antonio Machado 31100 Toulouse, France

” À bas la loi, à bas le travail, à bas la loi travail ” : ce slogan que l’on peut entendre dans les manifestations contestant les réformes récentes du droit du travail¹, interpelle et semble révélateur d’un fort rejet des rapports de domination induits par le salariat. À partir d’observations et d’entretiens réalisés au sein de deux associations accueillant des femmes victimes de violences et fonctionnant en autogestion, nous proposons de montrer en quoi ces formes atypiques d’organisation, visant à ” changer la société dans et par le travail ”, viennent également ouvrir des brèches dans les rapports sociaux de classe et de sexe.

Tout d’abord, l’égale valorisation de l’ensemble des tâches nécessaires à la mise en œuvre du projet associatif vient remettre en cause une habituelle hiérarchisation entre le travail de *care* et le travail stratégique, financier et politique, et évite la captation du politique par les directions (Thomas, 1999). La polyvalence et l’égalité des statuts entre les salariées s’inscrit dans une critique de la division sexuelle comme sociale du travail à l’échelle de la société, venant prolonger la ” rénovation critique de la vie quotidienne (Pagis, 2014) initiée par le mouvement de mai 68 auquel ont participé les fondatrices d’une des associations étudiées.

Pour autant, on retrouve dans ces associations des limites caractéristiques du travail autogestionnaire, notamment la charge mentale pesant sur les salariées/gestionnaires, et l’instauration de rapports de pouvoir informels liés aux inégalités de capitaux scolaires et/ou militants (Lima, 2004 ; Quijoux, 2012). Sans éluder cette dimension problématique, nous soulignerons néanmoins que l’organisation horizontale et autogestionnaire en vigueur permet dans ces deux associations une gestion collective de l’usure au travail des salariées, à l’encontre d’une tendance à la psychologisation et l’individualisation des rapports sociaux du travail (Dujarier, 2012 ; Linhart, 2015).

Dujarier M.-A., 2012, *L’idéal au travail*, Thèse de doctorat, Presses universitaires de France.

Lima C.J., 2004, ” Trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado ”, *Revista brasileira de ciências sociais*, 19, 56, p. 45 63.

Linhart D., 2015, *La comédie humaine du travail*, Érès éd (Sociologie clinique).

Pagis J., 2014, *Mai 68. Un pavé dans leur histoire*, Paris, Presses de Sciences Po.

Quijoux M., 2012, ” Du ”zèle” à l’autogestion: retour sur les usines récupérées d’Argentine ”, *Sociologie du Travail*, 2, 54, p. 178 196.

*Intervenant

Thomas J.E., 1999, " "Everything about us is feminist": The Significance of Ideology in Organizational Change. ", *Gender & Society*, 13, 1, p. 101 119.

1Nous pensons notamment à la loi " relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels " du 8 août 2016 et à ce que l'on appelle les " ordonnances Macron " signées en septembre 2017 et transformant le droit du travail.

La retraite des cheminots en lutttes

Nicolas Castel * ¹

¹ Laboratoire Lorrain de Sciences Sociales (2L2S) – Université de Lorraine – 23 boulevard Albert 1er
54015 Nancy, France

À l’occasion de la 16e édition des JIST, nous analyserons un produit concret du ” travail en lutttes ” : la retraite et pas n’importe laquelle, celle des travailleurs du ferroviaire. Si les mouvements sociaux des cheminots sont connus de tous (1910, 1953, 1995, 2007), leur objet central, la pension de retraite, l’est moins. La défaite de 2007 ne doit pas faire oublier l’opiniâtre lutte qui du milieu du 19e siècle au milieu du 20e siècle a permis aux cheminots d’obtenir, en même temps qu’un statut, la continuation de leur salaire dans leur pension. Que cet acquis soit fortement remis en cause à la fin des années 2000, comme il l’a été pour les fonctionnaires peu de temps avant, ne veut pas dire que c’en est fini de cette pension comme *salaire continué* (dont certains traits significatifs ont pu se diffuser à tous les travailleurs [Nicolas Castel, *La retraite des syndicats*, La Dispute, 2009]).

En nous appuyant sur une série d’archives, nous ferons aux JIST le récit de cette histoire séculaire. Il nous permettra d’affronter plusieurs questions soulevées lors de ces journées, celles relatives à l’action collective (a), la dérégulation (b) et l’émancipation (c).

(a) L’*action collective* quant au travail et au salaire (car il n’est question que de ça quand on parle de retraite) n’est pas l’apanage des ” actifs occupés ” puisque les ” inactifs ” (en l’occurrence les retraités) y participent activement et ce, depuis 1910.

(b) On verra comment de nouvelles normes comptables qui participent du *mouvement de dérégulation* des relations d’emploi sont venues impacter la SNCF et son régime de retraite (au-delà donc de la réforme des retraites en tant que telle).

(c) On s’interrogera enfin plus généralement sur le changement social et l’*émancipation* au travail et du travail. On sait combien inventer la retraite a changé le travail et la société mais on mesure mal ce que la changer augure quant au travail et à la société.

Sortir par le haut du ” marché autorégulateur ”, que Karl Polanyi [*La grande transformation*, 1944] avait vu disparaître sous ses yeux – avant que plusieurs acteurs en Europe ne s’emploient à réactiver ce projet mortifère [Robert Salais, *Le viol d’Europe*, Puf, 2013] –, suppose d’être au clair quant aux institutions du *salaire à vie* [Bernard Friot, *Vaincre Macron*, La Dispute, 2017]. Au même titre que le canut, la midinette ou le métallo, le cheminot participe d’une institutionnalisation du travail [Claude Didry, *L’institution du travail*, 2016] que leurs victoires comme leurs défaites modèlent.

*Intervenant

Identité artisanale et régulation sociale

Florence Cognie *† 1

¹ DySoLab – Université de Rouen Normandie – France

Cette communication s'intéresse aux institutions et aux instances représentatives de l'artisanat (Chambres de Métiers et de l'Artisanat, Syndicat de l'artisanat-UP2A-, Syndicats de Métiers) au rôle de l'Etat dans ces transformations depuis les années 80. Elle mobilise la théorie de la régulation sociale (Reynaud, J-D, 1989)[1] et s'appuie sur différentes séries[2]. Ces travaux ont permis de caractériser les transformations de l'artisanat (évolutions quantitatives du secteur, des dynamiques démographiques, de la morphologie des entreprises, du profil social des artisans, des modes d'exercices du métier, les relations de travail et au travail et l'organisation du travail) et de ses institutions et faire l'hypothèse que le monde artisanal s'était métamorphosé[3]. Ainsi ces transformations lui ont permis de conserver une identité à part, d'une part, et ce sont les transformations de l'environnement, transformations des systèmes productifs, des modes de gestion de la main d'œuvre et de la demande sociale qui mettent en lumière cette identité et sa modernité, d'autre part. Mais c'est aussi la transformation des rapports des institutions et des instances représentatives de l'artisanat avec l'Etat qui a permis à l'identité artisanale de se cristalliser par-delà les identités de métiers. La logique de conflit qui marquait les relations entre les différents métiers, comme celles entre les métiers et l'Etat a peu à peu laissé la place à la régulation conjointe entre l'Etat et les Institutions et instances représentatives de l'artisanat dans une logique de construction et de protection statutaire, alors même que les syndicats de métiers continuent à exercer une régulation autonome ou de contrôle sur et avec les métiers et à porter la voix des métiers. Pour paraphraser E. Thompson[4], c'est moins la modification des rapports de production et de l'environnement économique, que la création d'institutions propres qui a permis aux artisans de se constituer en groupe statutaire et à l'identité artisanale de prendre corps.

Reynaud J-D., *Les règles du jeu*, Paris, Armand Colin, 1989.

50 entretiens long avec des artisans qui ont donné lieu à 22 monographies d'entreprises et histoires de vie d'artisans, 20 entretiens de groupe constitué d'artisans et de représentants des institutions, des entretiens avec les représentants des institutions, entre autres.

La métamorphose au sens de R. Castel, n'est ni évolution, ni révolution, mais la " dialectique du même et du différent ". Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Folio, 1995.

Thompson E. P., *la formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Gallimard, le seuil, 1988.

*Intervenant

†Auteur correspondant: Florence.cognie@neoma-bs.fr

Travail, ruse et détournement dans les associations chargées de la réduction de la production de déchets

Delphine Corteel * 1

¹ Université de Reims Champagne Ardenne – Université de Reims Champagne Ardenne – <http://www.univ-reims.fr/>, France

Des militants, partisans de l'autoproduction et de formes de limitation de la consommation, se sont approprié une partie des financements publics proposés par les Régions françaises dans le cadre des plans de réduction de la production de déchets au début des années 2010 et destinés à la création d'associations spécialisées dans le réemploi des objets[1] appelées "ressourceries" ou "recycleries". Ils adoptent des modes de vie frugaux et autonomes et développent, à partir du travail et au travail, des formes de solidarité et de coopération. Ce faisant, ils s'engagent dans le réemploi au sens que lui donne Michel de Certeau dans *L'invention du quotidien* (1990[2]). de Certeau cherche à (ré)habilitier les pratiques des hommes ordinaires et à les constituer comme objets d'étude légitime. Il en dégage le caractère rusé, la dimension créative et esthétique, souligne leur habileté et la jubilation qu'il y a à les mettre en œuvre. L'approche de de Certeau tient ensemble l'analyse des processus sociaux de domination *et* celle des marges de manœuvres des individus. Il distingue et oppose deux logiques d'action qui constituent aussi des formes de rationalités distinctes dont il poursuit l'étude dans l'ouvrage : la stratégie et la tactique. Quand il décrit et analyse les tactiques, de Certeau les qualifie à plusieurs reprises de réemploi : " *Ces manières de se réapproprier le système produit, créations de consommateurs, [...] utilisent des techniques de réemploi où l'on peut reconnaître les procédures des pratiques quotidiennes.* " (p. LIII) Ré-emploi signale que la tactique vient toujours en second puisqu'il y a d'abord un usage, prescrit dans l'ordre de la stratégie qui peut prendre la forme de la règle ou du mode d'emploi. Il n'est pas le seul emploi, d'autres usages sont possibles qui font appel à la créativité, à l'inventivité, au détournement, notions que convoque l'auteur. Réemploi propose une description ouverte des marges de manœuvre qui n'exclue pas les activités illégales, comprises notamment dans la notion de détournement, sans pour autant les y restreindre. Cette acception du terme m'intéresse au plus haut point. Quand les politiques publiques se mettent à promouvoir le réemploi, quand il entre dans l'ordre de la stratégie, où peut se loger la tactique ou plus exactement les tactiques ? C'est à cette question que j'essaierai de répondre en mobilisant, pour ce faire, les matériaux issus d'une enquête multisite auprès des travailleurs des associations chargées de la politique de réduction des déchets, et en particulier auprès de militants, entre février 2016 et septembre 2017.

L'ordonnance n° 2010-1579 du 17 décembre 2010 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine des déchets définit le "réemploi" comme "toute opération par laquelle des substances, matières ou produits qui ne sont pas des déchets sont utilisés de nouveau pour un usage identique à celui pour lequel ils avaient été conçus." (Art. L. 541-1-1)

*Intervenant

Certeau Michel de, 1990, *L'invention du quotidien. Tome 1 Arts de faire*, Paris : Gallimard.

Le travail de l'ombre des surveillants de collège

Julie Couronné * 3,2,1

³ LISE – Centre National de la Recherche Scientifique – France

² Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM] (CNAM) – Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM] – France

¹ Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) – Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM], Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – CEET - « Le Descartes 1 » - 29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex - France, France

Dans le langage courant, les surveillants de lycée ou de collège sont aussi nommés " pions ". Cette expression, datant du XIXe siècle et empruntée au jargon écolier, désigne un subalterne (Rey, 2006, p.2747). La représentation sociale du pion évoque aussi un étudiant, jeune, qui garde les élèves durant les permanences, vérifie les carnets de correspondance à la sortie des cours, qui se fait appeler par son prénom et que les élèves tutoient. Les surveillants représentent aussi aux yeux des adolescents les seuls adultes du collège avec lesquels ils peuvent entretenir une relation plus décontractée, détachée des conventions et des règles de politesse dues aux enseignants et à la direction, comme par exemple se lever dès que le principal entre dans la classe ou le vouvoiement. Or, l'enquête de terrain menée au cœur de la " vie scolaire " (qui regroupe le bureau du/des CPE et celui des surveillants) de deux collèges relevant de l'éducation prioritaire a très vite montré que les surveillants endossent un rôle d'exécution, un rôle difficile à tenir, au plus près des élèves, pris dans des injonctions contradictoires et endossant un statut d'emploi mal défini et très précaire. En effet, les surveillants ne sont pas des enseignants, mais ils assurent l'aide aux devoirs ; ce ne sont pas des agents administratifs mais leurs tâches administratives sont nombreuses ; ce ne sont pas des éducateurs mais ils font de l'éducatif (repérage des enfants en danger, dialogue avec la famille et les travailleurs sociaux).

De manière générale, les travaux de sociologie ont peu étudié ces travailleurs de l'école situés " en bas " de la hiérarchie scolaire, et ces derniers ont plutôt porté leur regard sur la proximité sociale que les surveillants entretiennent avec les élèves et leur rapport à la culture scolaire (Beaud, [2002], 2003, pp.280-298 ; Douat, 2012). Le travail des surveillants, c'est à dire leurs pratiques, la place qu'ils occupent dans l'organisation et la division du travail, les rapports sociaux qu'ils entretiennent, souvent en opposition, avec les CPE, la direction ou les enseignants est souvent occulté. Aussi, pour appréhender les surveillants, le rôle qu'ils jouent et la place qu'ils occupent au collège, cet article mobilise une sociologie des professions et une sociologie du travail en milieu scolaire.

Dans cette perspective, nous considérons les surveillants comme un groupe professionnel au sens où le définissent Didier Demazière et Charles Gadéa (2009, 20). Cette définition a l'avantage de se concentrer sur l'analyse de la division du travail, de la reconnaissance et de la légitimité.

*Intervenant

L'enquête de terrain a plus particulièrement porté sur le traitement de l'absentéisme scolaire. A partir de l'observation du travail du repérage et de gestion des absences des élèves que la place des surveillants s'est révélée. Cet angle d'analyse a mis en exergue un milieu scolaire traversé par des luttes et de tensions entre des groupes professionnels aux caractéristiques socioéconomiques très hétérogènes.

” La (dés)obéissance des collaborateurs d’élus face à la managérialisation du travail politique : s’accommoder ou résister ? ”

false * , Kévin Delasalle * † ¹

¹ Centre Nantais de sociologie (CENS) – Université de Nantes, Université de Nantes – France

Comme tous les travailleurs, les collaborateurs d’élus locaux acquièrent des dispositions sociales au cours de leur(s) socialisation(s), et ces dispositions ne sont pas sans influencer leur rapport au travail politique, et notamment à sa ” managérialisation ”.

La communication s’intéresse plus particulièrement à l’un des savoir-être attendu de la part des collaborateurs d’élus : l’” obéissance ”. Nous montrerons que, d’une part, les dispositions à la (dés)obéissance des collaborateurs d’élus dépendent de leur(s) socialisation(s) antérieure(s) qui sont à l’origine de dispositions à l’engagement différenciées, entrant en résonance (dans le cas des ” obéissants ”) ou au contraire en dissonance (dans le cas des ” désobéissants ”) avec le métier de collaborateur d’élus et ses injonctions à la ” loyauté ”.

L’analyse des socialisations antérieures et de leur influence sur les trajectoires des collaborateurs d’élus est toutefois indissociable de celle des futurs envisagés et/ou envisageables dans lesquels ils peuvent, ou non, se projeter. Nous montrerons donc que, d’autre part, le maintien dans la carrière politique ou, au contraire, le choix de l’” exit ”, dépendent pour une large part de l’évaluation que les collaborateurs d’élus effectuent eux-mêmes de leurs chances, plus ou moins élevées, de poursuivre leur trajectoire professionnelle dans l’univers politique, ou au contraire, dans des univers extérieurs à ce dernier.

Cette évaluation conduit dès lors les collaborateurs d’élus à activer, ou non, leurs dispositions, plus ou moins fortes, à la loyauté et à la conformation aux règles du jeu du monde politique, ou au contraire à la désobéissance, acquises au cours de leurs socialisations antérieures.

*Intervenant

†Auteur correspondant: delasalle.kevin@gmail.com

Un travail sous silence. La mobilisation collective des travailleurs domestiques est-elle impossible ?

Alizée Delpierre * ¹, François-Xavier Devetter *

2

¹ Centre de sociologie des organisations (CSO) – Sciences Po, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR7116 – 19 Rue Amélie 75007 PARIS, France

² Centre Lillois d'Études et de Recherches Sociologiques et Économiques - UMR 8019 (CLERSE) – Université de Lille, Sciences et Technologies, Université du Littoral Côte d'Opale, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR8019 – Université de Lille - Sciences et technologies Bâtiment SH259655 Villeneuve d'Ascq Cedex, France

Penser le travail en luttés chez les travailleurs[1] domestiques semble décalé au vu des mobilisations collectives des autres travailleurs qui ont su rendre publiques leurs revendications. Alors que les principaux syndicats français comportent des sections qui leur sont dédiées, ils sont peu nombreux à se syndiquer ; plus généralement, ces employés ne publicisent pas leurs revendications, qui restent, comme leur travail, en marge de l'espace public, politique et médiatique. Leur invisibilité, qui puise ses sources dans une obtention tardive du statut de citoyens, de travailleurs et de conventions collectives régissant leur travail, renforce aujourd'hui le caractère désuet et méconnu des emplois domestiques en France. En les regroupant au sein du vaste secteur des services à la personne, l'Etat tente pourtant de les encadrer par diverses initiatives, qui sont cependant en décalage avec ce que vivent au quotidien ces travailleurs.

Qu'est-ce qui rend la mobilisation collective des travailleurs domestiques et l'amélioration de leurs conditions de travail aussi difficiles ? Cette communication analyse les différents facteurs inhibant leur lutte collective, et s'interroge sur le devenir des emplois domestiques en France. Elle croise deux terrains de recherche principaux qui permettent de saisir les enjeux communs à diverses formes de domesticités : le premier concerne les entreprises de service à la personne et leurs stratégies de gestion des ressources humaines tandis que le second s'appuie sur une recherche portant sur le personnel de maison travaillant à temps plein chez des familles particulièrement aisées, à partir d'une série d'entretiens et d'observations conduits auprès de ces deux populations et d'agences de placement et de formation " haut de gamme ". On montre que les caractéristiques du travail domestique expliquent en grande partie la difficulté qu'ont les travailleurs à se regrouper collectivement pour revendiquer leurs droits. Le travail au domicile privé de particuliers invisibilise en partie le statut de salarié tandis que la proximité physique (et parfois émotionnelle) et la distance sociale qui existe entre employeurs et employés, mais aussi l'isolement et la solitude, rendent la lutte difficile. Au-delà, cette communication pose la question du statut social des travailleurs domestiques dans une société démocratique : à quoi mène la mobilisation des travailleurs domestiques ? L'accès aux droits qu'elle ouvre permet-il d'en faire un travail comme un autre ? La comparaison avec d'autres situations au plan international devrait également éclairer cette question.

*Intervenant

Ce que dit la Caisse Nationale d'Action Syndicale de la CFDT sur les conflits du travail et inversement.

Jean-Michel Denis * ¹

¹ Université Paris Est Marne la Vallée - Laboratoire Territoires Techniques et Sociétés – Université Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEMLV) – France

De l'ensemble des organisations syndicales françaises, la CFDT est la seule à avoir mis en place, au niveau confédéral, une caisse de solidarité pour ses adhérents. Créée en 1973 initialement comme caisse de grève afin d'assurer " un soutien financier aux adhérents engagés dans un conflit du travail " et " défendre les militants victimes de répression patronale ", la Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS) a depuis élargi ses missions, en lien avec la transformation du monde du travail. Elle est dotée aujourd'hui de quatre branches : la branche grève, la branche action (financement d'actions en direction des salariés les plus éloignés du syndicalisme), la branche juridique (participation aux frais des actions juridiques en matière de défense du droit syndical, des adhérents et des dispositions réglementaires et conventionnelles) et la branche aux adhérents (aide aux adhérents confrontés à des problèmes rencontrés dans leur situation de travail). Dans cette communication, nous souhaitons nous intéresser à la branche grève. De ce point de vue, les archives de la CNAS auxquelles nous avons eu accès - dans le cadre d'une enquête plus vaste menée avec Cécile Guillaume et Vincent-Arnaud Chappe sur l'évolution de la conflictualité et des usages du droit à la CFDT (Convention IRES/CFDT)- offrent une base de données exceptionnelle pour restituer la mutation des conflits dans l'espace productif, du point de vue de leur nature, de leur forme et de leur intensité, en complément des données produites par le Ministère du Travail (par l'intermédiaire de l'enquête ACEMO et l'enquête REPONSE). Le dépouillement de plusieurs centaines de fiches de grève enregistrées par la CNAS au mitan des années 2010 ainsi que l'analyse des comptes rendus du comité de gestion de cette caisse au cours de la même période, permettent également d'interroger l'évolution du positionnement de la CFDT vis-à-vis de cette modalité spécifique de l'action syndicale. Positionnement ambigu du fait d'un décalage partiel entre le discours tenu à son sommet et l'engagement maintenu de ses militants à la base, aussi bien dans des conflits localisés que dans des conflits nationaux, comme à l'occasion du mouvement social de 2010 contre la réforme des retraites.

*Intervenant

” Touchez pas ” à l’officina de Bellinzona ! 10 ans après, retour sur une grève victorieuse et une lutte toujours actuelle.

Maël Dif-Pradalier*^{†1}, Angelica Lepori*[‡], and Agnese Strozzege*[§]

¹Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI-DEASS) – Palazzo E, Via Cantonale 16e CH-6928 Manno, Suisse

Résumé

En 2008, au Tessin (Suisse italienne), a eu lieu une grève exceptionnelle en termes de durée (un mois), de modalité d’action (une lutte dirigée par un comité de grève en dehors du canal syndical), de soutien (populaire et politique) mais aussi d’issue (victorieuse) dans un pays où la ” paix du travail ” est érigée en principe constitutionnel. Pendant 31 jours, la quasi-totalité des 430 travailleurs de l’Officina de Bellinzona, atelier industriel des Chemins de Fer Fédéraux (CFF) situé dans le cœur de la ville, a arrêté le travail et occupé le site industriel.

La grève faisait suite à l’annonce par la direction des CFF d’un plan de restructuration prévoyant la privatisation des activités de maintenance des wagons et la délocalisation de celle des locomotives ainsi que la suppression de plus de 120 postes de travail. Bien qu’inattendue, l’annonce s’inscrivait dans un mouvement de transformation profonde de l’entreprise commencée plus tôt notamment avec la privatisation des anciennes régies fédérales.

Rapidement, la lutte des travailleurs de l’Officina devient un enjeu national et oblige la direction des CFF à retirer son plan de restructuration et à garantir le maintien du site jusqu’en 2012. Malgré la victoire et le vote de la reprise du travail, le comité de grève reçoit immédiatement le mandat de l’AG de participer à une table-ronde censée permettre une négociation autour du maintien et du développement des activités du site. Près de 10 ans plus tard, cette instance de médiation du conflit est toujours active et la direction poursuit sa stratégie de démantèlement progressif.

Dans cette communication, qui s’inscrit prioritairement dans l’axe 1 (mais aussi 5), nous revenons sur les conditions de possibilité de cet événement rare qu’est la grève en Suisse et sur l’adaptation du répertoire d’action et de lutte mobilisé en soutien de la revendication centrale (de la viabilité économique) du maintien des activités sur place dans un contexte de démantèlement programmé du site. Notre enquête se base essentiellement sur une analyse de la littérature et des archives ainsi que sur une trentaine d’entretiens réalisés avec les acteurs clés de cette histoire (représentants du personnel, responsables politiques et syndicaux, anciens directeurs du site, travailleurs actuels ou en retraite, compagnes et épouses de grévistes).

Mots-clés : grève, syndicats, répertoire d’action, lutte, Suisse, rail, restructurations

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: mael.difpradalier@supsi.ch

[‡]Auteur correspondant: angelica.lepori@supsi.ch

[§]Auteur correspondant: agnese.strozzege@supsi.ch

Faire respecter les règles pour se faire respecter Ressources intangibles & ressources de coercition dans le processus de construction de la sécurité ferroviaire dans une Entreprise ferroviaire privée

Marnix Dressen*¹

¹Professions, institutions, temporalités (UMR "PRINTEMPS") – Centre National de la Recherche Scientifique : UMR8085, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ) – Bat. Vauban 6ème étage, 603-604 47 Bvd Vauban 78047 GUYANCOURT CEDEX, France

Résumé

Depuis 2006, le fret ferroviaire est *de facto* ouvert à la concurrence. Des opérateurs privés, notamment des filiales de monopoles historiques étrangers, se sont lancés dans le transport de marchandise. C'est le cas de l'Entreprise Ferroviaire Privée étudiée. L'analyse de ce qu'implique concrètement l'émergence d'un opérateur privé offre un cas intéressant de compréhension de la manière dont les acteurs sociaux de branche et d'une entreprise procèdent pour construire les *règles de procédures* et les *règles de contenu* dans le domaine des relat. prof. On voit la question cardinale du *temps de travail* prend d'entrée de jeu de l'importance dans la question de la sécurité au travail.

1. Cadre théorique

Théorie de la mobilisation des ressources. En combinant les typologies proposées par divers auteurs (*Cf.* bibliographie, *infra*), nous proposons de distinguer trois types de ressources :

- Les **ressources intangibles** [d'autorités symboliques (contraintes morales " *fondées en justice* ") ou sur ce qui passe pour juste (notion de légitimité)] ;
- Les **ressources tangibles** [physiques / matérielles (les moyens d'agir)] ;
- Les **ressources coercitives** [*tangibles* : la prison... & intangibles (le droit). En fait, tout pouvoir de sanction " fondé en droit "].

2. Résultats attendus

Montrer comment les acteurs sociaux,

- au premier chef, le management du plus haut niveau
- mais aussi ses représentants régionaux (de fait très impliqués),
- les organisations syndicales (surtout sur le terrain)
- et les cheminots (surtout les OS, les conducteurs et les agents au sol),

*Intervenant

construisent par leurs interactions des règles de sécurité. En effet, l'hétéronomie (règles nationales et européennes de la sécurité ferroviaire) ne suffisant pas dans ce contexte à définir les limites de l'acceptable, p. ex. en matière de temps de travail.

Une dimension importante de cette recherche est qu'elle porte sur une entreprise lancée par des aventuriers de type schumpétériens (Schumpeter, 1926), soucieux de rapidement écrier le marché (conquérir les segments les plus lucratifs). Aussi d'entrée de jeu transgressent-ils fréquemment les premières années, les règles de base du monde des transports en général et du ferroviaire en particulier en matière d'organisation du travail. Les taquets en matière de temps de travail et la rationalité organisatrice se font souvent attendre. Ce sont les OS qui font leur affaire de ces causes (articulation temps de travail et de repos et éviter les retours à vide ou les trajets inutiles).

La rationalisation et la sécurité naît de la dialectique du conflit (conflit qui prend la forme de grèves, de pétitions, etc.) et de la négociation (qui accorde une importance clé au régime argumentatif propres aux *ressources intangibles*, en ne s'interdisant jamais de faire appel aux *ressources coercitives*).

3. Sources

Les sources sont constituées par **a)** le dépouillement en cours d'une banque de données comptant 425 documents ; **b)** des entretiens avec des acteurs syndicaux (CGT et CFDT).

Résistance et travail: la reconstitution des coopérations comme nouvelle modalité des luttes collectives

Antoine Duarte * 1

¹ DUARTE (CNAM-Paris Descartes) – Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) – France

La communication repose sur deux enquêtes collectives menées auprès de travailleuses-eurs sur le terrain à l'occasion d'interventions spécialisées en psychodynamique du travail (Dejours, 1993) engagées à la demande des syndicats – au sein d'une entreprise nationale forestière et dans la magistrature. Le travail d'investigation a été réalisé dans le cadre d'une recherche qui a abouti à la production d'une thèse de doctorat portant spécifiquement sur les liens entre travail, souffrance psychique et résistance au néolibéralisme.

La visée de la communication sera, en s'appuyant sur les enquêtes, de tenter de comprendre les formes prises par la résistance de ces travailleuses-eurs au sein de l'organisation gestionnaire du travail pour, *in fine*, tenter d'en dégager des points de discussion sur les nouvelles formes de luttes sociales en système néolibéral.

Ainsi le matériel clinique présenté portera-t-il, dans un premier temps, spécifiquement sur les rapports entre l'organisation du travail d'une part, la souffrance psychique et les pathologies mentales d'autre part. Je présenterai ensuite les formes concrètes que revêtent les conduites de résistance inventées par les salariés lorsqu'ils sont confrontés aux dérives de certaines méthodes introduites dans les entreprises depuis le tournant gestionnaire et notamment quand la parole et la discussion sont impossibilisées par les dispositifs " managériaux " (Cukier, 2013).

Le chemin d'une résistance élaborée à partir d'une référence au *travail vivant* (Marx, 1844) conduit à conférer une place centrale à la reconstitution des coopérations entre travailleurs mais également avec les citoyens bénéficiaires de l'activité productive.

Dans cette perspective, la résistance considérée comme une pratique d'opposition politique est une lutte qu'il s'agit, pour les travailleuses-eurs, de mener avant tout contre l'organisation néolibérale du travail qui instaure, une " lutte de tous contre tous " (Bourdieu, 1998). En s'inspirant des savoirs dégagés par la psychodynamique du travail, la communication présentera comment une *praxis de résistance* s'organise contre les conséquences délétères de l'organisation du travail à savoir spécifiquement contre 1 – le déni du travail vivant –, 2 – la banalisation du mal et de l'injustice sociale – et 3 – contre la destruction des collectifs et l'avènement de la solitude. Autrement dit, pour les participants, ce qu'il s'agit d'éviter, dans un premier temps du moins, est la *lutte acharnée entre les braves gens* à laquelle conduit l'organisation néolibérale du travail.

Par la suite, la communication posera la reconstitution des coopérations comme élément permettant de conceptualiser à nouveaux frais les liens entre travail, politique et luttes sociales, en conférant une place nodale à la production même du travail.

*Intervenant

Retail Shift Work. Time Power Inequalities in Post-Fordist Metropolitan Cities

Annalisa Dordoni ^{*† 1}

¹ Università degli Studi di Milano-Bicocca – Italie

Deindustrialization and the expansion of tertiary sector in the contemporary economy have led to a substantial increase of people employed in the retail sector. In parallel, deregulation policies, as well as the extension of shop opening hours, were carried out in the last years, especially in urban contexts. Retail workers in European high streets have flexible schedules and work on turns, on Sundays and on holidays. In these urban contexts, shops and stores are open seven days per week. They must identify with customers, empathize with them every day. They work in a condition of alienation, powerlessness over their emotions (Hochschild 1983). Furthermore, they are often young people, looking for themselves, facing the dynamic process of construction of their identities.

Italy is a paradigmatic example of working time flexibility and working unsocial hours: shop opening hours are fully deregulated. For the European Commission, "the choice of a closing day of shopping involves historical, cultural, tourist, social and religious considerations within the discretion of each Member State". In Italy, there are now many groups in several cities against the deregulation of shop opening hours and Sunday work. There, with the application of the D. L. 201/2011, "Salva-Italia", since February 2012 the openings of stores and shops have been fully liberalised. This deregulation prescribes the possibility of opening 7 days per week and 24 hours per day - the 24/7 service.

This research investigates perceptions and representations of retail workers particularly about working times and rhythms. Two "shopping streets" of European metropolitan cities were chosen as *Qualitative Case Studies*: Oxford Street in London and Corso Buenos Aires in Milan. Qualitative and ethnographic methods were used: comprehensively 50 interviews, 1 year of observation and 2 focus groups in the abovementioned contexts. These times and rhythms cause often a condition of *time alienation* in workers' perception. Moreover, retail work is an *emotional labour*, a working activity characterized by empathetic relationships with customers, as well as by the pressure of the customers' demand of instant satisfaction.

*Intervenant

†Auteur correspondant: a.dordoni@campus.unimib.it

Du prud'homme à la grève dans le secteur du nettoyage : genèse d'un syndicalisme de service ou processus de politisation ?

Saphia Doumenc * 1

¹ Laboratoire Triangle – Université Lumière - Lyon 2, Université Lumière - Lyon 2 – France

L'un des enjeux contemporains du syndicalisme est celui de la syndicalisation de secteurs d'activités précarisés. Certain.es travailleurs et travailleuses du nettoyage – secteur parmi les plus précaires du monde social – mobilisent, par le truchement de syndicats, des répertoires d'action pour gérer au mieux les difficultés éprouvées.

C'est notamment le cas de la CNT-Solidarité Ouvrière, spécialisée dans la défense des salarié.es du nettoyage. Pourtant héritées d'une tradition anarcho-syndicaliste et issues d'une culture de lutte des classes, les pratiques de la CNT-SO se sont transformées et assouplies[1]. " L'anarcho-syndicalisme pragmatique[2] " se dote désormais des différents leviers d'actions disponibles.

Les répertoires d'action proposés par la CNT-SO ne semblent pas tous concourir aux mêmes fins en termes de politisation de ses bases adhérentes. Ces derniers, tantôt individuels (courriers, recours aux prud'hommes), tantôt collectifs (grèves, manifestations, actions de soutien, etc.) attestent-ils d'une séparation entre l'aide juridique individualisée et la politisation vers un engagement militant ? Cette opposition de types à priori de répertoire d'action n'implique pas que les usages politiques qui en sont faits soient pareillement opposés. La tenue des XVIème Journées Internationales de Sociologie du Travail est l'occasion de questionner les ressorts d'un recours à tel ou tel répertoire d'action, mais aussi (et surtout !) les répercussions réelles en termes de politisation syndicale.

Après plus d'un an d'enquête[3] consacrée à la mise en perspective des syndicats CNT-SO de Lyon et Marseille, nous proposons de renseigner les divers modes d'insertion au syndicalisme[4] découlant aussi bien d'échelons collectifs, qu'individuels. A la suite d'un bref rappel historique sur la genèse et les spécificités de la CNT-SO, nous comprendrons que pour exister dans le champ syndical, fortement concurrentiel, ce syndicat a développé de nouvelles stratégies qui ne sont pas sans créer des tensions entre les différent.es militant.es. Finalement, nous décrirons les types d'usage empiriquement observables des différents répertoires d'action. En effet, que ce soit la résistance, la reconnaissance, la mise en mot des difficultés éprouvées, etc., il apparaît que les types d'usage ne sont pas mécaniquement fonction des types de répertoire d'action.

Ces évolutions ont été la cause de la scission de la CNT entre la CNT-F et la CNT-SO en 2012.

Cf. article d'*Alternative Libertaire* : <http://www.alternativelibertaire.org/?CNT-Solidarite-ouvriere-L-anarcho>. Cela renvoie également aux travaux d'Irène Pereira.

D'abord en tant que salariée du syndicat lyonnais (six mois) puis en tant que chercheuse sur les

*Intervenant

deux terrains (depuis le mois de mars 2017).

Jean-Michel Denis, ” ‘‘Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault !’
Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel. ’’, *Politix*, 2009, p.
105-126

Rouages et ressorts de la féminisation dans une banque française

Marnix Dressen ^{*† 1}, Valentin Brunel ^{*}

¹ Printemps (Printemps) – Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ) – France

1. Argument

Les observateurs de la féminisation de l'encadrement des entreprises ou des administrations sont immédiatement confrontés à la question de l'angle sous lequel l'aborder. Du point de vue des femmes victimes d'un plafond de verre qui continue de résister, ou bien du *top management* qui prétend mettre en œuvre des politiques de luttes contre les discriminations ? Nous présentons dans cette communication quelques hypothèses au sujet de la stratégie du COMEX d'une importante banque française qui aime communiquer sur la lutte qu'elle mène contre toutes sortes de discriminations. Nous nous sommes rendus compte en dépouillant une série de bilans sociaux que la même banque peut à la fois créer ou encourager les réseaux d'entreprise pour libérer et débloquer les carrières des femmes et en même temps creuser les écarts de salaires *fixes* des cadres ordinaires (soit près de 90 % d'entre eux) au détriment des femmes. Dans le cas qui nous intéresse, de 2000 à 2015, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes vont en effet croissant. Dans l'attente d'avoir des informations sur la part variable des salaires, nous sommes conduits à formuler une hypothèse : et si les politiques de lutte contre les discriminations genrées dans l'accès aux postes d'encadrement étaient pour le management un moyen de tirer la masse salariale vers le bas ? Alors que la féminisation ne s'accompagne pas d'une égalité salariale, même dans une conjoncture où les écarts de salaires entre femmes et hommes se réduisent (ce qui n'est pas le cas de toutes les catégories de cadres), pour le management, plus de femmes cadres, c'est moins de salaires distribués.

2. Cadre théorique

Nous avons mobilisé pour expliquer les tensions autour de la féminisation la notion de frustration relative (issue de Tocqueville), qui justifie le fait que plus un objectif paraît proche, plus la frustration tirée de sa non-réalisation augmente. C'est au moment où les conditions des femmes deviennent objectivement plus proches de celles des hommes que les inégalités leur paraissent les plus insupportables. La notion d'effets pervers, tirée de Boudon, a aussi été conviée pour analyser certains processus liés aux écarts salariaux.

3. Résultats attendus

La persistance des différences salariales (voire leur aggravation) montrent qu'au delà du discours sur la féminisation, celle-ci ne s'accompagne pas nécessairement d'une égalisation des conditions.

4. Sources

Dépouillement de 35 ans (1980-2015) de bilans sociaux avec constitution de tableaux Excel. Entretiens avec six acteurs sociaux (managers de haut niveaux ou syndicalistes) intéressés par la

*Intervenant

†Auteur correspondant: marnix.dressen@uvsq.fr

question des discriminations genrées. Dépouillement de boîtes archives relatives au regard porté par l'institution sur la féminisation des effectifs de la banque.

Mutations du travail... et transformation des collectifs ? - L'essor du travail chez soi et modalité spécifique d'organisation du travail " multi-située "

Tanguy Dufournet * ¹

¹ Centre Max Weber (CMW) – Université Jean Monnet - Saint-Etienne, École Normale Supérieure (ENS) - Lyon, CNRS : UMR5283, Université Lumière - Lyon II – France

L'évolution des organisations de travail impacte bien évidemment sur les systèmes et conditions d'emploi. De nouvelles formes particulières sont apparues. Egaleme nt dites atypiques, du fait qu'elles se distinguent du modèle dominant des années 50 à 70 (CDI, temps plein et unicité de l'employeur), ces formes instables d'emploi redéfinissent fondamentalement les collectifs de travail, jusqu'alors principalement fondées sur les métiers et les professions, et spatialement situés dans un même espace de travail. Ce qui n'est plus tout à fait le cas aujourd'hui.

Problématiques

A partir de ce travail de recherche, il est possible de répondre en partie aux problématiques suivantes soulevé par l'appel à communication : Comment la mutation des périmètres des entreprises et de l'emploi modifie-t-elle les espaces et les formes de conflictualités ? Aussi, comment pouvons-nous interroger à partir de ces éléments les nouvelles formes de structuration technologique du travail ? En quoi, cette dernière s'inscrit dans un processus plus large de disqualification et d'invisibilisation du travail ?

Méthode

D'un point de vue méthodologique, nous avons créé les conditions d'observation et d'investigations empiriques très spécifiques. La technique du proche en proche a donné lieu à 13 entretiens qualitatifs filmés directement au domicile des enquêté-e-s mais qui a principalement concerné des figures typiques du travailleurs-travailleuses chez soi.

À cette démarche s'est ajouté la construction et la diffusion d'un questionnaire statistique en partenariat avec deux grands bailleurs (Alliade Habitat-Bayeur social et Bouygues Immobilier).

Enfin, des entretiens ethnographiques supplémentaires sont actuellement encore menés en partie avec des figures de travailleuses et travailleurs chez soi " moins typiques ".

Plan

- Le rapport à l'espace du domicile

*Intervenant

- Le rapport aux temps sociaux
- Le rapport à l'extérieur du domicile et aux collectifs
- Le rapport à soi

Négociateur : un métier ? Décentralisation et transformation de la négociation collective en France et au Québec

Camille Dupuy, Elodie Béthoux, Annette Jobert

Laboratoire des Dynamiques Sociales (Dysolab), Université Rouen Normandie / Institution et Dynamiques Historiques de l'Economie et de la Société (IDHES), ENS Paris-Saclay, CNRS : UMR 8533

Alors que la négociation collective est une institution centrale de la régulation des conditions de travail et d'emploi qui contribue à réduire les inégalités économiques et sociales, dans quelle mesure reste-t-elle à même de jouer ce rôle dans un contexte de crise et de pressions accrues ? Avec le mouvement de décentralisation de la régulation qui conduit progressivement à favoriser le niveau de l'entreprise, les accords d'entreprise se sont en et multiplient, en France, et les modalités de la régulation se sont médiées, la crise de 2008 ayant encore accentué ces transformations. Notre communication propose d'interroger ses effets non seulement sur les enjeux et le processus de la négociation collective mais aussi sur les compétences des négociateurs qui sont alors requises et amenées à évoluer. L'accent est mis sur les fondements institutionnels susceptibles d'expliquer les stratégies et résultats de la négociation collective, les nouvelles normes de la pratique de la négociation et la complexation du métier de négociateur. Dans cette perspective, la comparaison internationale permet d'éclairer utilement le cas français. Comparer la France et le Québec, c'est en effet s'intéresser à deux systèmes contrastés de relations professionnelles (très décentralisé au Québec ; multi-niveaux avec une régulation centralisée encore prépondérante en France), ou la question des compétences des négociateurs est en outre diversement posée : ancienne et professionnalisée au Québec, l'approche du " métier " de négociateur émerge plus récemment en France. Au-delà de saisir le rôle joué par les institutions du travail et la diversité des solutions envisagées par les acteurs pour relever les nouveaux défis de la négociation collective, notre enquête empirique repose sur des entretiens collectifs et individuels conduits avec trois groupes d'acteurs impliqués dans la négociation collective : des représentants des employeurs, des représentants des salariés et des experts, rencontrés par l'équipe franco-québécoise dans les deux pays. A partir de leurs pratiques et de leurs expériences quotidiennes, ils rendent compte des évolutions (enjeux, processus et résultats) de la négociation collective mais aussi des changements dans les stratégies et les compétences des négociateurs.

Le contrôleur contrôlé: l'utilisation des outils informatiques pour le suivi qualité des prestations de nettoyage des trains dans un contexte de sous-traitance

Marion Duval * ¹

¹ Laboratoire Printemps – CNRS : UMR8085 – France

Nous nous intéresserons dans cette communication à une grande entreprise de transport ferroviaire française qui sous-traite l'activité de nettoyage de son matériel roulant (trains) à des entreprises de nettoyage qualifiées pour la réalisation de ces prestations (Duval, 2014). Nous nous focaliserons ici particulièrement sur le nettoyage des trains qui s'effectuent au sein des technicentres - lieux où s'effectuent la maintenance et le nettoyage des trains - de cette entreprise de transport.

- Enjeu de la communication

Les opérations de nettoyage sont organisées et contrôlées par les salariés du donneur d'ordre : les Responsables Propreté (RP)). Le suivi de la qualité et les contrôles des opérations de nettoyage sont l'enjeu principal de la relation entre le prestataire et le donneur d'ordre (Djellal, 2002) puisqu'ils peuvent engendrer des pénalités financières importantes pour le prestataire en cas de non conformité.

Le responsable propreté doit adapter l'organisation du nettoyage en fonction de contraintes multiples qui sont susceptibles d'entraîner un retard de mise à disposition des trains pour être nettoyés par le prestataire (intempéries, travaux, maintenance...). Pour cela, le responsable propreté a à sa disposition deux logiciels lui permettant d'organiser les opérations de nettoyage, de les suivre et de les contrôler.

Le responsable propreté se retrouve donc garant du bon fonctionnement et doit parvenir à trouver l'équilibre entre les contraintes organisationnelles diverses, les capacités d'adaptation du prestataire et le budget qui lui est imposé par le contrat. Mais ces outils présentés comme une ressource mise à disposition des salariés du donneur d'ordre sont également un moyen d'évaluer leur travail, de le suivre en temps quasi-réel et de juger de leurs performances et capacités professionnelles/relationnelles alors même que l'organisation du travail est sans cesse modifiée.

- Problématique

Dans un premier temps, cette communication visera à montrer comment l'utilisation des outils informatiques utilisés par les responsables propreté participent à leur propre contrôle par leur Direction. Ensuite, nous verrons dans quelle mesure les responsables propreté sont à même de trouver des espaces de contournement et/ou de contestation visant à limiter leur contrôle et/ou à faire valoir un savoir-faire basé sur leurs capacités d'adaptation dans une organisation particulièrement incertaine (Uhalde, 2013).

*Intervenant

- Méthode

Cette communication s'appuie sur une observation participante dans le cadre d'une mission d'expertise de plusieurs mois dans différents technicentres d'Ile de France et en régions, une série d'entretiens réalisée avec des responsables propreté et divers acteurs de la chaine de sous-traitance du nettoyage dans cette entreprise de transport (acheteurs stratégiques, ouvriers du nettoyage, syndicalistes) ainsi que l'étude de documents internes à l'entreprise.

La profession d’avocat face à la logique économique : une lutte pour sa survie

Rh ea Edde * 1

¹ Laboratoire DICEN-IdF Dispositifs d’Information et de Communication à l’ère numérique – XXXX : EA7339, Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), Université Paris Ouest Nanterre La Défense, Université Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEMLV) – France

Cette communication porte sur la profession d’avocat en France. Elle vise à décrypter les transformations de cette profession réglementée et les nouvelles conflictualités qui sont à l’œuvre. Face aux mutations de son biotope, comment lutte l’avocature pour préserver son pré carré ?

Le marché du droit connaît de multiples mutations qui menacent la profession d’avocat. Tout d’abord, l’inflation juridique bouleverse les équilibres entre les acteurs et entraine une inégalité dans l’accès au droit. Les avocats ont longtemps été des facilitateurs d’accès au droit. Depuis ces dernières décennies, ils ne remplissent plus ce r le : ne voulant pas céder sur la qualité de leurs prestations, ils sont devenus trop chers et donc inaccessibles pour une grande partie des justiciables. Ils perdent ainsi une de leur raison d’être et de leur spécificité. Les pouvoirs publics sont alors encouragés à démanteler leur monopole (Karpik, 1995 ; Assier-Andrieu, 2015). Ensuite, la marchandisation et la mondialisation du droit transforment l’avocature. La libéralisation économique a rendu licite la liberté de prestation de services et la liberté d’établissement pour les avocats au sein de l’Union européenne. La déréglementation a également autorisé l’exercice d’activités auparavant réservées aux seuls avocats à d’autres professionnels. De plus, les acteurs traditionnels du droit, notaires et huissiers de justice, cherchent à étendre leur positionnement. Enfin, les acteurs de l’économie numérique investissent eux aussi le marché du droit.

Les politiques publiques et la réglementation européenne ont abouti au démantèlement de pans entiers des règles qui organisaient l’avocature pour les restituer au marché.

Face à la démultiplication des produits et des services juridiques, la profession doit lutter pour préserver son territoire et assurer sa survie. Elle va adapter sa pratique professionnelle et révolutionner sa déontologie avec notamment le passage du silence, corollaire du devoir de réserve, à la communication et au démarchage. Le Conseil national des barreaux (CNB), institution représentative de l’avocature agissant comme source mandatée dans l’arène médiatique, va développer une communication institutionnelle pour créer une marque ” avocat ”, pour mieux faire connaître cette profession, son savoir-faire, faciliter son accessibilité et élargir son périmètre d’actions.

Pour cette analyse, le corpus mobilisé est à la fois juridique (textes législatifs et réglementaires, jurisprudence et doctrine), sociologique ( tudes publiées par l’Observatoire du CNB), médiatique (campagnes de communication média et hors média du CNB).

*Intervenant

Mobilisation, appartenance syndicale et précarité en Espagne.

Francisco José Fernández-Trujillo Moares * ¹

¹ Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) – Espagne

Depuis 2008, de nombreux aspects de la crise ont été étudiés et le travail a été l'un des plus pertinents. Les enquêtes qui ont exploré les problèmes de travail indiquent que nous sommes confrontés à une nouvelle transformation de ses formes. Par conséquent, il est pertinent de se demander si les processus de mobilisation et les organisations formées autour du travail, ainsi que les profils des personnes qui se sont mobilisées ces dernières années autour des questions du travail, ont changés et comment. Ainsi, cette recherche vise à approfondir ces questions, afin de comprendre les changements sociaux et politiques sur la mobilisation du travail en Espagne.

En ce sens, outre les institutions de représentation politique, telles que les structures ou partis supranationaux, d'autres institutions ont été touchées par la soi-disant crise de la représentation. Parmi ces dernières se trouvent celles de la représentation du travail, c'est-à-dire les syndicats. Compte tenu de cela, des expériences ont vu le jour - ou, dans certains cas, se sont vu renforcées - sur le plan de l'organisation du travail en dehors des syndicats.

En plus de cela, l'incapacité à agir dont les syndicats sont accusés, les changements rapides que le travail subit à la suite des politiques du travail et de l'introduction de nouveaux éléments techniques sur le lieu de travail signifient que ces expériences sont renforcées dans certains discours. Cette communication fait partie d'une enquête plus approfondie qui aborde l'étude des groupes qui ont démarré la mobilisation et des répertoires de travail syndical en dehors de leurs formes habituelles et en dehors des organisations syndicales traditionnelles. Cette recherche étudie différentes organisations, leur fonctionnement, comment elles diffèrent les unes des autres, comment elles diffèrent des formes syndicales les plus traditionnelles et comment peuvent se former des typologies. Bien que cette communication aborde ces problèmes de manière superficielle, elle se concentre sur l'identification des éléments du contexte économique, politique et social qui ont été déterminants dans la formation de ces groupes et qui ont délimité certaines de leurs caractéristiques.

*Intervenant

**Liberté, égalité, horizontalité : un nouveau modèle de pacification du travail ?
Enquête auprès d'une startup parisienne**

Marion Flécher
Doctorante contractuelle en sociologie
IRISSO CNRS UMR 7170
marion.flecher@dauphine.fr

Résumé

Les startups sont souvent associées à des organisations déhiérarchisées, libertaires et libératrices. Si elles ne renvoient à aucune catégorie juridique ni statistique, elles semblent se présenter comme un modèle organisationnel alternatif aux grandes entreprises intégrées, où la hiérarchie et le contrôle laisseraient trop peu de place à l'autonomie, la prise d'initiative et l'épanouissement personnel au travail.

En mobilisant les apports de la littérature en sociologie des organisations et en sociologie de la gestion, nous décrivons l'organisation du travail et des modes de management dans ces startups, en analysant l'effet que cela produit sur les relations de travail. Nous verrons qu'en donnant plus de liberté et de place à la coopération, ce modèle organisationnel vient limiter la contestation et modifier les formes des conflits au travail. A partir d'une enquête de plusieurs mois réalisée par observation participante dans une startup parisienne, et d'une quarantaine d'entretiens réalisés auprès de fondateurs de startups, il s'agira de mettre en évidence l'écart entre la réalité organisationnelle observée et les modes de résistance ou de non-résistance que cela peut susciter. Nous verrons notamment que les modes de management jouent de la proximité sociale et générationnelle entre les fondateurs et les équipes (jeunes, diplômées, sortant des mêmes écoles) pour pacifier - en apparence - les relations de travail.

Finalement, l'idée est de comprendre comment le modèle organisationnel et le mode de management de ces startups se présente comme un modèle alternatif à celui des grandes entreprises traditionnelles, et comment ils permettent une nouvelle forme de régulation des relations et des conflits au travail. L'apparence d'horizontalité, de liberté et d'égalité dans l'organisation du travail permet-elle de réduire la contestation du modèle ?

Mots-clés : Start-ups, autonomie, relations de travail, hiérarchie, horizontalité, proximité, engagement.

Former pour transformer le travail. Une analyse d'une formation syndicale confédérale à la CGT

Sabine Fortino*¹

¹Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (équipe Genre Travail et Mobilités)
(CRESPPA GTM CNRS / Université de Paris Nanterre) – CNRS : UMR7217, CNRS – 59-61 rue
Pouchet 75017 Paris, France

Résumé

Depuis une quinzaine d'années, la CGT s'emploie à réinvestir le champ du travail (son organisation, son sens, sa définition), longtemps délaissé au profit des thématiques de l'emploi, des statuts et des salaires. Il s'agit pour la CGT de prendre acte des nombreuses transformations survenues dans le monde du travail et de tenter d'être plus en phase avec les attentes des salarié.e.s.

Plusieurs congrès confédéraux ont ainsi entériné cette stratégie qu'en interne, l'on nomme " la démarche travail " ; au niveau confédéral, l'organisation syndicale multiplie les initiatives (colloques, publications...) et la création de structures internes (de formation, de rencontre entre recherche et syndicalisme...) ; dans quelques fédérations (cheminots, fonction publique) ou UD (Lyon, Nancy...), elle lance des expérimentations pour transformer les pratiques syndicales dans leur rapport aux salariés et aux questions de travail, pour repenser les questions de démocratie, d'émancipation et de lutte des classes. Cette démarche rencontre des résistances en ce qu'elle heurte parfois de plein fouet des pratiques, une hexis et un travail militants bien ancrés à la CGT.

En prenant appui sur deux années d'observation in situ des formations confédérales " à la démarche travail ", cette communication montrera les coulisses d'un travail militant en construction et tentera d'explicitier les différents enjeux (politiques, " culturels ", sociologiques) qui sont au cœur de l'adhésion ou au contraire de la réticence à cette démarche de transformation syndicale.

*Intervenant

Surconflictualité et répertoire d'action traditionnel : les enseignants du secteur public français

Laurent Frajerman * 1,2

¹ centre d'histoire sociale du XXe siècle, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (CHS) – CNRS :
UMR8058 – 9 rue Malher 75004 Paris, France

² Institut de Recherches de la FSU – Institut syndical – 104 rue Romain Rolland 93260 Les Lilas, France

Alors qu'elle est en déclin dans le reste de la société, la grève conserve sa centralité dans le répertoire d'action enseignant, en association avec d'autres formes de lutte codifiées (manifestations, actions médiatiques, etc.). En témoignent les indicateurs utilisés par les médias en cas de conflit social : le taux de trafic pour les entreprises de transport, le nombre de manifestants pour les mouvements interprofessionnels et le taux de grévistes pour l'enseignement. La propension à la grève des enseignants est l'une des plus élevée du pays. Entre 1995 et 2013, un enseignant fait en moyenne 4,5 fois plus grève que le salarié d'une entreprise.

Quel est le rapport entre ces deux phénomènes ? Comment expliquer cette surconflictualité ?

Un clivage fondamental oppose les luttes des fonctionnaires d'État à celles des salariés des entreprises, qu'elles soient publiques ou privées. Les uns s'adressent avant tout à l'opinion publique alors que les autres disposent d'un pouvoir de nuisance. Si les usagers expriment leur mécontentement quand les services publics sont durablement paralysés, l'efficacité d'un conflit en entreprise croît avec la durée, qui multiplie ses répercussions sur les clients. La grève des fonctionnaires d'État est nationale alors que la généralisation des conflits locaux est exceptionnelle dans les entreprises...

Depuis les années 1980, la hausse de la combativité des fonctionnaires est concomitante du reflux des luttes ouvrières. Néanmoins, une génération de chercheurs a mis en relief la diversification et la persistance de la combativité dans le privé (Bérout et al., 2008). Je propose d'articuler les deux phénomènes : la grève des entreprises reste majoritaire en volume, mais les fonctionnaires d'État sont surreprésentés et parmi eux, les enseignants constituent la seule profession à marquer autant le paysage gréviste français.

Plusieurs hypothèses permettent d'expliquer la pérennité de la surconflictualité enseignante : force du syndicalisme, capacité d'agir, vote à gauche, insatisfaction professionnelle... Ces facteurs se sont sédimentés en une culture combative.

Publications :

-LF (dir.), La grève enseignante, en quête d'efficacité, Paris Syllepse, 2013.

- LF " Le syndicalisme enseignant français et la grève : normes et normalisation d'une pra-

*Intervenant

tique (1948-1959) ”, Paedagogica Historica, Gent, n° 5, 2008.

<https://theconversation.com/la-greve-du-10-octobre-2017-un-test-politique-et-social-dans-leducation-nationale-85415>

Cet article comprend certaines de mes statistiques, construites à partir des données de la DGAFP, de rapports du CESE et du Parlement, des syndicats. Les données issues du Ministère et de l'académie de Rouen proviennent d'une saisine de la CADA.

Mon travail s'appuie aussi sur le dépouillement des archives du ministère, de la FEN, de la FSU, du SNES, du SNI, et d'articles de presse.

En quoi les recherches de type partenarial et collaboratif modifient-elles le travail de recherche ?

Anne Gillet *[†] ¹, Catherine Bourgeois * [‡]

¹ Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique (LISE) – Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM], Centre National de la Recherche Scientifique : UMR3320 – Conservatoire National des Arts et Métiers 2 rue Conté - 1LAB40 75003 Paris, France

Le développement des recherches partenariales et collaboratives répond à un mouvement de plus en plus porté de mise en interconnexion de la Science avec la Société (Gillet, Tremblay, 2017 ; Bourgeois, Gillet 2017). Pour les chercheurs qui adhèrent à cette dynamique, faire de la recherche en proximité et ” avec ” les acteurs sociaux modifient leurs pratiques professionnelles. Ce type de recherche organise un nouveau modèle coopératif du travail de recherche, en créant de nouveaux espaces de négociation entre des acteurs multiples. Car les recherches partenariales et collaboratives fédèrent une diversité d’acteurs, avec, d’une part, les chercheurs, laboratoire(s) d’accueil, institutions et politiques de recherche, et, d’autre part, les acteurs des milieux professionnels, de la société civile, dont les intérêts sont différenciés.

Le travail des chercheurs, modifié et renouvelé en interaction avec les acteurs sociaux, peut s’analyser comme un exemple de construction de nouvelles façons de réaliser les recherches, en créant de nouveaux espaces de négociation, de nouveaux modes de relations de travail, où il s’agit notamment de développer plus de démocratie et d’égalité entre chercheurs et acteurs sociaux, et aussi de prendre en compte les conflits, pour anticiper et comprendre les dynamiques en œuvre afin de favoriser les divers modes de coopération au travail. Ces recherches impliquent une multiplicité et une hétérogénéité d’acteurs, s’inscrivant entre eux dans des relations et des jeux de pouvoir, dans des temporalités multipliées, dans des stratégies pour atteindre des objectifs divergents et parfois même conflictuels. Dans ce ” système d’action organisé ” se créent des formes de négociation et de régulation structurant les échanges des acteurs engagés.

L’organisation d’une telle dynamique de recherche met en œuvre des processus de prise de décision, d’instauration de règles de fonctionnement collectif, de gestion des conflits, afin de favoriser la coopération entre les différents acteurs. L’analyse stratégique (Crozier, Friedberg, 1977 ; Friedberg, 1993) revêt un intérêt particulier pour comprendre la dynamique de ces processus d’action collective où les acteurs sont reliés entre eux par un minimum d’interdépendance. L’analyse permanente du processus de recherche par ces outils d’analyse des tensions, des jeux de pouvoir, des stratégies et des conflits permet d’en faciliter la réalisation à travers le développement de coopérations de travail.

La création et l’organisation de nouvelles pratiques coopératives du travail de recherche permettent de construire, en relation avec les chercheurs et les acteurs sociaux, de nouveaux modèles qui peuvent inspirer d’autres secteurs du monde du travail.

Notre méthodologie s’appuie sur nos analyses théoriques, sur les analyses de nos pratiques de

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: anne.gillet@cnam.fr

[‡]Auteur correspondant: catherine.bourgeois@lecnam.net

recherches développées en partenariat et collaboration avec des acteurs sociaux des milieux professionnels et de la société civile (entreprises, syndicats, associations, ONG).

Les stratégies du Personnel Navigant Commercial face aux évolutions des contraintes techniques / organisationnelles de leur métier

Anne Gillet ^{*† 1}, Diane-Gabrielle Tremblay ^{* ‡ 2,3}

¹ Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique (LISE) – Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM], Centre National de la Recherche Scientifique : UMR3320 – Conservatoire National des Arts et Métiers 2 rue Conté - 1LAB40 75003 Paris, France

² Téléq-Université du Québec – Téléq 5800 rue St-Denis, bureau 1105, Montréal, Québec, Canada

³ Téléq, Crises – Canada

Notre proposition s'appuie sur nos recherches menées dans le secteur aérien (aviation civile), auprès des principales compagnies aériennes d'Europe (France, Allemagne, Italie, Portugal, Pays-Bas, Espagne) et du Canada, proposant des vols régulier, charter ou *low cost*. Le secteur aérien et en particulier le travail Personnel Navigant Commercial-PNC (hôtesse de l'air, steward, chef de cabine) fait l'objet de peu de recherches. Le travail de PNC consiste à mener à destination et sans accident/incident des centaines de voyageurs et les membres de l'équipage.

Nous analysons comment le PNC vit son travail aujourd'hui et comment il développe des stratégies de résistance pour le rendre plus supportable face à la diversification et à l'intensification de contraintes techniques matérielles et organisationnelles. Nous inscrivons la communication en sociologie du travail, de l'organisation et de l'entreprise et en sociologie des professions. Certains apports de l'ergonomie sont mobilisés.

Notre communication s'appuie sur une partie de notre recherche, avec des analyses d'entretiens qualitatifs (entre 1h30 et 3h30 chacun), de réponses à un questionnaire et de plusieurs observations directes en vol du travail de PNC.

L'activité de PNC se déroule dans un cadre de plus en plus contraignant, par exemple au niveau des prescriptions du travail (fortes procédures/consignes techniques), au niveau temporel (horaires de travail décalés, évolutifs, imposés à l'aide d'un logiciel informatique). Le tout dépend de l'organisation complexifiée d'un trafic aérien normé et intensifié, de règles techniques, de sûreté/sécurité au travail, de service commercial en vol - qui augmentent et se diversifient. A chaque instant, le PNC doit être attentif à tout risque (technique, humain) possible et doit pouvoir y réagir et le résoudre rapidement. Car en vol, le moindre incident peut avoir des conséquences graves. Les retours d'expériences (REX) et les rapports sur le vol sont des outils partagés pour l'amélioration de la sûreté/sécurité. Dans ce contexte professionnel à risque et aussi car ils vivent leurs conditions de travail comme de plus en plus difficiles (intensification / diversification du travail, conditions physiques, techniques et matérielles d'exercice avec une fatigue quasi-constante, des problèmes de santé), les PNC ont quelques stratégies pour "résister" aux pressions du travail. Sauf à travailler à temps partiel, leur marge de manœuvre pour agir sur leurs horaires de travail est quasi nulle. Les enjeux se mènent au niveau des collectifs de travail (équipage et management d'équipe, encadrement, équipes au sol), dans l'articulation entre travail et vie privée/familiale. Aussi, l'intérêt qu'ils portent à ce métier (même plus pénible)

*Intervenant

†Auteur correspondant: anne.gillet@cnam.fr

‡Auteur correspondant: dgtrembl@teluq.ca

reste un puissant moteur de satisfaction (voyage, relation avec la clientèle, salaire). De leur côté, les syndicats des PNC sont actifs sur les problématiques de conditions de travail et de pénibilité du travail.

Les formes sexuées du travail non libre : regards croisés sur les cas des travailleuses domestiques et des travailleurs agricoles migrants.

Martin Gallié * ¹, Elsa Galerand *

¹ Université du Québec à Montréal (UQAM) – Université du Québec à Montréal CP 8888, succursale Centre-ville Montréal (Québec) H3C 3P8, Canada

À partir des formes éminemment sexuées de mises au travail organisées par les programmes canadiens d'immigration de travail temporaire, cette communication propose d'opérer un déplacement vis-à-vis des termes qui semblent dominer, pour l'heure, la réflexion sur le thème de " l'esclavage moderne ", des " nouvelles formes de servitude " (Botte, 2005) ou du travail " non libre " (Moulier-Boutang, 1998) pour y intégrer pleinement les rapports sociaux de sexe en tant que rapports sociaux de production et d'exploitation (Kergoat, 2012 ; *NQF*, 2008 ; Bidet, 2010). Dans cette perspective, nous tenterons de montrer en quoi les rapports de travail, trop rapidement rassemblés sous le concept problématique " d'esclavage moderne " (Brass, 2014 ; Morice, 2007), produisent non seulement une classe de travailleurs exclue du salariat canonique, mais aussi et simultanément une main d'œuvre racisée (Smith, 2015 ; Sayad, 2006 ; Satzewich, 1991) intrinsèquement sexuée : des " non nationaux " qui sont aussi des travailleurs hommes et des travailleuses femmes dont les corps sont différemment mis au travail, exploités et marqués (Guillaumin, 1978).

Pour mettre en évidence cette sexuation et par là, tenter de donner à voir ce que la " modernité de l'esclavage " doit aux rapports sociaux de sexe, nous mobiliserons les résultats issus de deux enquêtes de terrain (Gallié, 2017 ; Galerand, Gallié, Ollivier Gobeil, 2015). La première concerne les travailleuses domestiques soumises au Programme canadien des Aides familiaux (PAF), la seconde les travailleurs agricoles saisonniers qui sont employés au Québec via le Programme des Travailleurs Agricoles Saisonniers (PTAS) ou le volet agricole du Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires (PTET). Il s'agira donc de mettre en rapport les résultats d'enquête concernant les rapports au travail, aux temps et aux espaces de travail des travailleurs et travailleuses migrantes au Canada pour tenter de cerner des continuités et des variations dans les modalités selon lesquelles ils et elles sont exploités et leurs corps marqués.

*Intervenant

Répertoires de l'action publique, de l'engagement des acteur.trice.s et de légitimation : formes de gouvernementalité dans le Sud global (Brésil)

Isabel Georges *† ¹

¹ Institut de recherche pour le développement (IRD) – Institut de recherche pour le développement [IRD] : UMR201 – 45 bis avenue de la Belle Gabrielle, 94736 NOGENT SUR MARNE, France

Cette communication propose un bilan provisoire de l'influence d'un ensemble de politiques sociales dans un pays du Sud global, le Brésil, comprises comme une forme d'institutionnalisation de la demande sociale, sur le répertoire de l'action collective, de femmes, travailleuses du social à l'interface des sphères du public et du privé. Il s'agira, à partir d'une comparaison entre trois terrains de recherche contrastés – à São Paulo (SP), dans la Vallée du Jequitinhonha (MG) et dans la région du Cariri (CE), situés dans trois régions brésiliennes aux profils socio-économiques et de formes de territorialités divers – de s'interroger sur ce que des trajectoires d'implantation de politiques sociales de la santé et de l'assistance variées, mises en place par des femmes (travailleuses et " bénéficiaires ") pendant la période " Luliste ", de gouvernements successifs du Parti des Travailleurs-PT (de 2003 à mai 2016, impeachment de la Présidente Dilma Rousseff) ont produit en termes de rapport au politique. Ces politiques, considérées comme " volontaristes ", étaient particulièrement ambiguës, dans le sens où il s'agissait à la fois d'une prise en compte par l'État brésilien des revendications de mouvements sociaux populaires diversifiés dans le contexte d'un retour/d'une ouverture démocratique et de lutte contre la dictature militaire (1964-1985) pendant les années 1980 et d'intégration d'un certain nombre de droits fondamentaux dans la nouvelle Constitution de 1988 et d'une implémentation des services et programmes sociaux pendant les années 1990 de manière tronquée, sous l'égide du Fonds Monétaire International et de la Banque mondiale, exigeant des politiques de réduction des coûts sociaux et de la dette externe brésilienne. Par ailleurs, ces politiques avaient comme particularité une forte décentralisation de leur mise en place, charge déléguée aux municipalités, en échange de leur responsabilité fiscale. La prochaine génération de politiques sociales – celles de la période " Luliste " - a eu comme point de départ cette ambiguïté consubstantielle. À partir d'une enquête de terrain de longue durée, réalisée par observation participante et entretiens portant sur les trajectoires sociales et professionnelles (plus de 150) des travailleuses et des usager.e.s des services dans la périphérie de São Paulo (2008-2013), et dans deux régions situés respectivement au Nord de Minas Gerais et dans le Nordeste (2015-2017), cette recherche a pour objectif de questionner les différentes modalités de l'engagement (moral, social, militant, religieux, politique, professionnel) des femmes, actrices principales de ces politiques et travailleuses aux marges de l'État, leurs intersections et la manière dont elles articulent la police, et la politique dans (et des) familles et leurs formes de résistance.

*Intervenant

†Auteur correspondant: isabel.georges@ird.fr

Les comptes épargne temps en France et en Allemagne. Une analyse quantitative des accords d'entreprise

Timo Giotto ^{*}, Jens Thoemmes ^{*}

1

¹ Centre d'Etude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir (CERTOP) – CNRS : UMR5044, Université Toulouse le Mirail - Toulouse II, Université Paul Sabatier (UPS) - Toulouse III – 5 Allée Antonio Machado 31058 TOULOUSE CEDEX 1, France

La capitalisation du temps de travail vise à épargner, valoriser et parfois à échanger des temps accumulés liés à l'activité professionnelle. Ce processus qui concerne une grande partie des salariés en France et en Allemagne pose un certain nombre de questions. Selon quelles règles l'épargne est constituée et dépensée par les salariés ? La négociation collective d'entreprise oriente-t-elle ces usages ? Quelles sont les conséquences sur le travail, sur l'emploi, sur la santé et sur l'articulation des temps sociaux ? L'autonomie temporelle des salariés peut-elle être renforcée par la capitalisation du temps de travail ?

Pour répondre à ces questions, nous présenterons les résultats d'un projet de recherche franco-allemand sur la négociation des comptes-épargne-temps. Notre recherche s'inscrit dans la théorie de la régulation sociale (Reynaud) et elle affiche quatre objectifs : caractériser la production de la règle temporelle décentralisée, décrire et analyser les inégalités face à la règle, interroger les tensions entre logiques collectives et individuelles de l'épargne-temps, analyser la transformation temps/argent dans la capitalisation (monétisation). Nous avons effectué la constitution d'une base de données codifiée comparable pour la France et l'Allemagne (600 accords d'entreprise de chaque côté) afin d'effectuer des traitements statistiques. Les résultats montrent d'abord que le compte épargne temps est un dispositif central de la gestion de la vie économique et sociale des entreprises. Ils indiquent ensuite qu'il prend des formes différentes selon les configurations sociétales (France, Allemagne), selon les secteurs d'activité et selon les catégories de salariés. L'objectif de la communication est de montrer ces différences et d'en expliquer les raisons.

*Intervenant

Traducteur.e.s indépendant.e.s en France et au Brésil : dimensions et ambivalences de l'autonomie

false * , Giraud Olivier * † ¹, Cinara Rosenfield * ‡

¹ Lise (Lise) – CNRS : UMR3320 – France

A partir de l'exploitation d'environ 45 entretiens approfondis conduits auprès de traductrices et traducteurs de différents domaines (littérature, droit, informatique, etc.) - et différents statuts (indépendant, salarié, autoentrepreneur, entrepreneur individuel, travailleur informel) en France et au Brésil, notre communication visera à comprendre comment les acteurs font sens de leurs situations quant à des formes instituant de mise au travail et comment se construit leur rapport à l'autonomie.

La profession de traducteur est emblématique de la tendance actuelle du capitalisme de valoriser l'autonomie et la responsabilisation des individus dans la gestion de leur parcours professionnel. Alors que cette activité est aujourd'hui plutôt individuelle, isolée, peu reconnue et non réglementée, l'indépendance exige la construction de réseaux, voire l'affiliation à un collectif pour échanger des opportunités de travail, des clients, mais aussi des expériences ou encore œuvrer pour la reconnaissance.

Dans le cadre de la théorie de Axel Honneth (Le Droit de la Liberté), nous proposons de réfléchir aux valeurs mobilisées par les traducteurs à partir de leurs expériences de travail. A. Honneth soutient que la valeur éthique qui se maintient dans les sociétés modernes est la valeur de la liberté comprise comme autonomie individuelle. Sa proposition méthodologique de reconstruction normative vise à articuler les structures institutionnelles qui émergent dans les sociétés concrètes et l'ordre de la justice, de manière à permettre à tous d'interroger ce registre normatif. Alors que l'activité des traducteurs renvoie à une diversité de pratiques sociales plus ou moins éloignées du modèle normatif de A. Honneth, notre analyse portera sur les formes d'action et les valeurs émergentes qui coexistent ou transforment les configurations de travail. L'autonomie au travail présente, elle aussi trois dimensions d'analyse : 1) une dimension opérationnelle liée aux exigences fonctionnelles, opérationnelles, qui renvoient à l'organisation du travail ; 2) une autre identitaire, en ce que le travail peut avoir de réalisation de soi, de sens que revient sur soi-même, de contribution individuelle et de reconnaissance mutuelle entre les pairs; 3) et finalement une dimension sociale liée à l'insertion sociale dans une communauté de valeurs (Rosenfield, Alves, 2011).

*Intervenant

†Auteur correspondant: olivier.giraud@lecnam.net

‡Auteur correspondant: rosenfield@uol.com.br

Union dans le travail et division dans les mouvements sociaux. La difficile construction de revendications communes autour de l'entretien des installations dans une raffinerie de pétrole

Fanny Girin *† 1

¹ Aix Marseille Université (AMU) – Aix Marseille Université – Aix-Marseille Université MMSH 5 rue du Château de l'Horloge BP647 13094 Aix-en-Provence Cedex 02, France

Certaines catégories de main-d'œuvre ont un pouvoir particulier face à leur employeur, car leurs mouvements de grève perturbant le quotidien de nombreux consommateurs. Cette singularité a notamment été relevée dans les industries pétrolières, dont une partie des salariés bénéficie de conditions d'emploi très favorables [Mallet, 1964 ; Kergoat, 1978 ; Vatin, 1987]. Or les recherches mettent surtout en avant cette catégorie particulière de travailleurs. Dans ces usines, les grèves révèlent pourtant d'importantes frontières sociales au sein de la main-d'œuvre. Elles accentuent les divisions alors que, par ailleurs, différents professionnels soulignent leur appartenance à un même collectif et le partage de conditions de travail.

A partir d'une enquête reposant sur 14 mois d'observations dans une raffinerie, je propose de montrer en quoi un collectif constitué autour de l'*entretien des installations* peine à construire des revendications communes. L'activité d'*entretien* unit six catégories de travailleurs, notamment divisés entre le personnel de jour et le personnel posté, et entre les sous-traitants et les donneurs d'ordres. Elle consiste à rattraper un fonctionnement productif échappant sans cesse à tout contrôle. Les travailleurs mettent en avant leur union face au monde éloigné de la direction. Les risques d'accident induits par l'état délabré des installations et le fonctionnement en flux tendu constituent des problèmes communs.

Les grèves sont utilisées par les opérateurs postés conduisant les machines, manifestant ainsi leur pouvoir face au personnel de jour qui les domine usuellement. Or elles provoquent la cessation des contrats de maintenance. Le personnel de jour accuse alors les postés de mettre en péril l'avenir de l'usine et de provoquer le renvoi des ouvriers sous-traitants. Ces mouvements sociaux divisent ainsi le collectif en faisant voir les inégalités de statuts. En même temps, ils font apparaître un rapport de protection vis-à-vis des sous-traitants, qui participe à leur domination au quotidien. Cette domination est socialement légitimée par la " sécurité " à assurer dans l'usine : un terme justifiant diverses formes de contrôle tout en faisant craindre à tous d'importantes responsabilités. L'analyse du travail collectif d'*entretien* montre alors comment la " sécurité " contribue à empêcher les travailleurs de construire des revendications collectives autour des risques, en faisant reposer les accidents sur ce qu'ils font. Les résistances sont plus implicites et passent par la protection d'informations.

*Intervenant

†Auteur correspondant: fgirin@yahoo.fr

Kergoat Danièle, 1978, Secteur de pointe, revendications gestionnaires et classes ouvrières. Le cas de la raffinerie Antar à Donges, CNRS, CSO

Mallet Serge, 1964, La nouvelle classe ouvrière, Paris, Seuil

Vatin François, 1987, La fluidité industrielle. Essai sur la théorie de la production et le devenir du travail, Paris, Méridiens-Klincksieck

Les syndicats français entre instrumentalisation et contournement

Dominique Glaymann ^{*† 1}, Benoît Scalvinoni ^{* ‡ 2}

¹ Centre Pierre Naville (CPN) – Université d'Évry-Val-d'Essonne – UFR de Sciences de l'Homme et de la Société 2 rue du Facteur Cheval 91000 EVRY, France

² Laboratoire lorrain de Sciences sociales (2L2S) – Université de Lorraine – Campus Lettres et Sciences Humaines BP 13397 54015 NANCY cedex, France

La combinaison du recul drastique de la syndicalisation, de la baisse très significative des effectifs de salariés dans nombre de leurs anciens bastions et d'une division plus forte que jamais contribuent à placer les organisations syndicales françaises dans une configuration qui les affaiblit d'autant plus que l'éclatement du salariat et l'individualisation croissante de la relation salariale rendent très difficile la mobilisation sur des objectifs communs et que la transnationalisation des firmes et du capital financier éloigne les lieux de décision et protège leurs adversaires patronaux. On peut dès lors se demander dans quelle mesure les syndicats demeurent des acteurs incontournables des relations sociales et s'ils conservent la capacité de construire des rapports de forces et de peser sur l'issue de négociations collectives.

Nous nous appuierons sur deux terrains d'enquête très différents dans leur échelle comme dans leur temporalité pour observer et analyser la "tenaille" dans laquelle sont pris les syndicats entre la volonté de faire aboutir leurs revendications - y compris "offensives" - et la nécessité d'agir pour tenter de limiter la dégradation de la condition salariale. Ainsi, dans le secteur de l'intérim, les syndicats ont échangé à la fin des années 1960 la légitimation de cette forme d'emploi précaire qu'ils récusait contre quelques droits sociaux et tentent depuis d'élargir ces droits alors que le travail temporaire n'a cessé d'étendre son poids et son rôle au sein du système d'emploi. L'étude de deux entreprises en restructuration à la suite de la crise économique de 2008 illustre une autre forme de prise en tenailles qui a conduit les syndicats à devenir *de facto* les partenaires de plans de suppressions d'emploi en échange de contreparties plus ou moins significatives obtenues au cours de processus mêlant conflictualité et négociations. En nous appuyant dans ces deux cas sur l'analyse des textes d'accords collectifs et d'entretiens avec des syndicalistes, nous tenterons de décrypter la situation des syndicats qui s'efforcent d'exister et de peser dans des négociations collectives en étant réduits à tenir des positions défensives où le choix du moindre mal dans un rapport de force très défavorable tend à les enfermer dans une instrumentalisation dominée par le patronat et les pouvoirs publics.

Nous relierons enfin ce processus d'instrumentalisation des syndicats à la logique des réformes du Code du travail (loi El Khomri, ordonnances Pénicaud) qui conduisent non seulement à la pérenniser, mais organisent aussi les moyens de contourner de plus en plus systématiquement ceux qui tentent d'y échapper.

-

*Intervenant

†Auteur correspondant: dominique.glaymann@univ-evry.fr

‡Auteur correspondant: benoit.scalvinoni@univ-lorraine.fr

Lutter syndicalement contre les atteintes à la santé des travailleurs. Le cas d'un centre de recherche dans l'énergie

false * , Lucie Goussard * † ¹, Guillaume Tiffon * ‡ ¹

¹ Centre Pierre Naville (CPN) – Université d'Evry-Val-d'Essonne, Université d'Evry Val d'Essonne – 2 rue du Facteur Cheval, 91000 Evry, France

En 2006, la revue les Actes de la Recherche en Sciences Sociales publiait un dossier intitulé " Santé et travail : déni, visibilité, mesure ". Si les auteurs de ce numéro insistaient largement sur le déni des pénibilités au travail, M. Gollac et S. Volkoff (2006) pointaient, dans la conclusion de leur article, plusieurs leviers susceptibles de mettre en visibilité les atteintes faites à la santé des travailleurs : l'intérêt grandissant de l'Union Européenne et de l'Etat français à l'égard de cette thématique, sa médiatisation croissante et le développement des connaissances scientifiques portant sur leur origine professionnelle.

Un peu plus d'une décennie après cette publication, le sujet n'a eu cesse de prendre de l'ampleur dans les débats politiques, médiatiques et scientifiques. Cette mise en lumière a-t-elle fait reculer le déni des pénibilités dans le monde du travail ? Observe-t-on un repositionnement des salariés, de leurs représentants et des employeurs sur ces enjeux ? Une destabilisation des paradigmes sanitaire et individualisant jusqu'alors dominant en la matière (Clot, 2012) ? Une inflexion du " dialogue social " dans les instances dédiées à ces questions ? Relève-t-on, dans les entreprises, de nouvelles manières de prévenir et d'endiguer les risques professionnels ? Un contexte plus favorable à l'émergence de luttes syndicales sur ces enjeux ?

Pour éclairer ce questionnement, nous nous appuyerons sur une enquête menée depuis 2012 dans un centre de recherche spécialisé dans l'énergie, où les équipes syndicales ont très tôt cherché à se constituer une expertise alternative au discours patronal en matière de santé au travail pour créer du rapport de force avec l'employeur, mobiliser les salariés et tenter d'engager des luttes sur ces enjeux. Nous rendrons compte de leur histoire, leurs pratiques et leurs expériences, en mobilisant une vingtaine d'entretiens avec des représentants du personnel appartenant à diverses organisations (SUD, CGT, CFE-CGC, CFDT), une dizaine d'entretiens avec des membres de l'équipe de direction, des écrits syndicaux, les procès verbaux et observations directes de séances du CE au cours desquels les questions d'organisation et de santé au travail ont été débattues.

*Intervenant

†Auteur correspondant: goussard.lucie@gmail.com

‡Auteur correspondant: g.tiffon@yahoo.fr

de l'éducation, n°95, p. 1-20.

Faut-il dissoudre ou défendre le rapport salarial ? Les enseignements du "dilemme des Lip" (1973-1978)

Guillaume Gourgues * 1

¹ Centre de Recherches Juridiques de l'Université de Franche-Comté - UFC (CRJFC) – Université Bourgogne Franche-Comté, Université de Franche-Comté : EA3225 – 45 D avenue de l'Observatoire 25030 Besançon cedex, France

Le conflit de l'usine horlogère Lip, situées à Besançon, entre 1973 et 1978, a marqué l'imaginaire militant et l'histoire du mouvement ouvrier par la place qu'il a accordé aux rhétoriques et pratiques autogestionnaires. Evoquer "l'exemple de Lip" revient souvent, aujourd'hui, à mobiliser un précédent historique destiné à valider la viabilité des solutions alternatives au rapport salarial (coopérative, autogestion) actuellement proposées par des nébuleuses militantes et syndicales. Pourtant, notre travail de recherche, essentiellement archivistique, souligne que les ouvriers de Lip ont moins mené une lutte pour l'autogestion et la sortie du rapport salarial, qu'une défense en bonne et due forme de leur condition d'emploi et tout simplement le maintien de leur statut salarial, construit et amélioré dans les luttes menées au sein de l'entreprise depuis 1968. Cette lutte, menée souvent sous l'oeil critique de leurs soutiens les plus clairement engagés dans un projet de "sortie du salariat" et avec l'appui d'une contre-expertise syndicale naissante, a d'ailleurs débouché sur la reprise de l'entreprise, entre 1974 et 1976.

Notre communication propose de revenir sur le décalage existant entre deux dimensions du conflit Lip : d'un côté la cristallisation des aspirations à une transformation du travail et une remise en cause du salariat ; de l'autre, une défense experte de la viabilité de l'entreprise, réfutant les justifications économiques des licenciements. Les ouvriers de Lip, pris entre ces deux tendances, craignent en permanence de lâcher la proie pour l'ombre : s'autogérer signifie-t-il abandonner la confrontation directe avec les patrons, les actionnaires et l'Etat ? Empêcher les licenciements n'est-il pas le plus sûr moyen de ne jamais retrouver le frisson d'une émancipation concrète, vécue durant la grève productive ?

Sur la base de notre analyse d'archives, nous proposons d'explorer autant que possible ce dilemme, d'en saisir les espaces de formulation et les conséquences dans les modes d'action retenus. L'objectif est de saisir l'actualité de ce dilemme, qui pose les bases d'une discussion qui nous semble cruciale : changer le travail, dans les entreprises, n'est-il pas une manière d'abandonner l'objectif d'ensemble de prolétarisation de l'Etat ? Les entreprises autogérées, récupérées, coopératives arrangent-elles la doxa néolibérale qui prône une société d'entrepreneurs indépendants vivant hors de la solidarité collective garantie par l'Etat ? Nous insisterons notamment sur le fait que se dessine, invariablement et classiquement, un débat sur l'Etat, au sens de l'instance collective du changement social. L'idée de "réclamer l'Etat", au sens où l'ont récemment proposé William Mitchell et Thomas Fazi, nous semble de ce point de vue une proposition forte auquel doivent se confronter les expériences de changement dans et par le travail.

*Intervenant

Quel « taux de couverture » de l'assurance chômage à l'heure de l'activité réduite ?

Mathieu Grégoire, IDHES, Université de Paris Nanterre
Claire Vivés, Cnam-Lise, Ceet

Cette communication est consacrée à l'évolution du taux de couverture de l'assurance chômage depuis 1985 et aux enjeux du changement de définition dont il a récemment fait l'objet. L'analyse inédite de l'évolution du taux de couverture de l'indemnisation chômage de 1985 à nos jours menée dans cette communication montre que la part des chômeurs qui bénéficient d'une indemnisation n'a jamais été aussi basse qu'aujourd'hui. Mais loin de rendre compte de cette situation sans précédent, les statistiques officielles ont opté pour l'affichage d'une nouvelle définition du « taux de couverture » fondée non plus sur la part des chômeurs indemnisés, mais sur la part des chômeurs « indemnisables » y compris lorsqu'ils ne perçoivent aucune indemnité. La communication analyse les enjeux d'un tel changement de définition à l'heure de l'activation des politiques d'activation et montre qu'en mettant la focale sur ce nouvel indicateur, qui augmente légèrement depuis 2014, on passe sous silence l'augmentation massive sur la même période de la part des chômeurs non-indemnisés.

Une conflictualité difficile à faire émerger : Le cas des professionnels mobiles

Reinhard Gressel * 1

¹ Systèmes Productifs, Logistique, Organisation des Transports et Travail (IFSTTAR/AME/SPLOTT)
– IFSTTAR, PRES Université Paris-Est – 14-20 Boulevard Newton - Cité Descartes, Champs sur
Marne - F-77447 Marne la Vallée Cedex 2, France

Depuis plusieurs dizaines d'années des tendances dans l'économie ont pour effet l'émergence d'un mouvement d'externalisation des activités des entreprises (Feenstra Hanson, 1996). Les travailleurs doivent s'adapter à un modèle productif plus flexible (Creswell, 2003) entraînant une croissance de la mobilité dans l'activité professionnelle. Beaucoup d'opérations réalisées autrefois en interne sont désormais réalisées par des entreprises extérieures avec des professionnels qui se rendent sur place. La mobilité devient un élément structurant pour de nombreux métiers. Les professionnels mobiles représentent une population nombreuse. Les résultats des enquêtes montrent que la mobilité dans l'exercice de la profession concerne environ un quart des actifs (Crague, 2003).

Cette mobilité dans le travail permet en même temps qu'elle exige de la part des professionnels mobiles une grande autonomie dans la réalisation de leur travail dont l'organisation leur incombe largement. La situation de mobilité les isole largement de leurs collègues en les mettant face aux clients et cette autonomie dont ils doivent faire preuve pour gérer leurs situations de travail les incite à endosser une posture d'entrepreneur indépendamment de leur statut formel. Les sciences de la gestion décrivent ces situations comme le management indirect (cf. Noyé, Lévy Berger, 2012). Ces rapports au travail en autonomie qui libèrent largement le potentiel productif des professionnels comportent des risques considérables de la mise en danger de soi intéressé (Krause, A. et al. 2010).

A partir d'une enquête (160 entretiens PMTU ADEME) cette communication propose d'explorer avec l'exemple des professionnels mobiles la question de l'autonomie à double "tranchant" et des difficultés qui en résultent pour eux de penser et comprendre les exigences qui naissent de cette autonomie comme contradictoires et conflictuelles.

Crague, G. (2003), Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires, *Economie et statistique*, INSEE, n°369-370, 191-212.

Creswell, T. (2003), Justice sociale et droit à la mobilité. In *Les sens du mouvement. Modernité et mobilités dans les sociétés urbaines contemporaines*. Colloque de Cerisy, Belin, 145-153.

Feenstra, R.C. Hanson, G.H. (1996) Globalization, outsourcing and wage inequality, *American Economic Review* 86(2), 240-245.

Krause, A., Dorsemagen, C., Peters, K., "Interessierte Selbstgefährdung : Was ist das und wie geht man damit um ?" , *HR Today*, N°4, 2010

*Intervenant

Noyé, D., Lévy-Berger, J., "Manager en transversal : Le management indirect", INSEP Consulting Editions, 2012

Travail et conflictualité dans les plateformes numériques: le cas de Stuart et Deliveroo

Pierre Grilo * ¹

¹ Université Paris Nanterre (Département de Sociologie) – Université Paris Ouest Nanterre La Défense
– France

A travers une enquête de type ethnographique mêlant observation participante et entretiens auprès de livreurs des plateformes Stuart et Deliveroo, et à l'aide des outils théoriques et méthodologiques de la sociologie du travail et de la gestion, nous poserons deux éléments de contexte à la conflictualité du travail: comment le travail est-il organisé et comment les livreurs dits " ubérisés " vivent-ils leur travail avec l'introduction des applications numériques et de la mise en auto-entreprenariat du statut d'emploi. Nous nous demanderons à quel type d'organisation du travail cette activité renvoie et en quoi produit-elle de la précarité du et au travail. Ce monde professionnel nous permettra ainsi de mettre en lumière les mutations du monde du travail et du capitalisme contemporain et par conséquent de se demander quels types de conflictualités cela nous donne à voir : a-t-on à faire à une conflictualité " traditionnelle " qui opposerait capital et travail ou bien une conflictualité de type professionnelle (voire des deux) ?

Trois types de résultats pourront être mis en avant. Tout d'abord, l'analyse du travail et du statut d'emploi à l'œuvre dans les plateformes numériques de livraison. Il sera montré une dimension ouvrière de l'activité sous couvert d'une logique patronale (statut d'auto-entrepreneur) avec le tâcheronnat et des conditions de travail physiques et répétitives.

Ensuite sera proposé le détail de l'organisation du travail et ses spécificités avec l'introduction des systèmes numériques de conduite et de contrôle du travail qui orientent l'activité, organisent la flexibilité et la sous-traitance. De plus, il sera étudié le discours managérial de mobilisation des livreurs dans la mesure où ce discours ne correspond pas à la réalité du travail réel et permet donc d'aborder la question de la subordination.

Troisièmement, nous montrerons comment ces conditions précaires de travail et d'emploi produisent des conflictualités. Nous verrons comment s'organisent les répertoires de l'action collective en cours qui réclame une stabilité et une protection dans le travail au travers de la salarisation. La dynamique de l'action collective des livreurs s'effectue par le recours à la grève et aux syndicats. Il sera discuté l'articulation entre les différentes logiques des acteurs, particulièrement la volonté des livreurs d'exister en tant que collectif autonome face aux syndicats. Au delà de la question des répertoires, il sera important de poser l'hétérogénéité de la contestation où l'on peut observer une volonté de reconnaissance professionnelle des livreurs dans le statut d'auto-entrepreneur adossé à une stabilisation du statut (quelles sont ces formes?).

GRILO Pierre, Université Paris X Nanterre, M2 Sociologie (directrice de mémoire : Valérie BOUSSARD)

*Intervenant

L'évolution du rôle des experts dans les relations professionnelles françaises : le cas de la Loi de sécurisation de l'emploi de 2013

Kevin Guillas-Cavan ^{*† 1}, Marcus Kahmann ^{*}

1

¹ Institut de recherches économiques et sociales (IRES) – Institut de recherches économiques et sociales
– 16, boulevard du Mont d'Est, F93192 Noisy-le-Grand, France

Contexte : Depuis 1946, les comités d'entreprise (CE) peuvent mandater un·e expert·e-comptable financé·e par l'entreprise. Depuis les lois Auroux de 1982, ses prérogatives ont été étendues parallèlement aux droits d'information-consultation des CE. La loi de sécurisation de l'emploi (LSE) de 2013 les a étendus aux orientations stratégiques de l'entreprise et introduit une nouvelle procédure de négociation des plans sociaux (PSE). Parallèlement, les expert·es se sont vu·es reconnaître une nouvelle mission d'expertise stratégique et une originale mission d'accompagnement des organisations syndicales (OS) lors des négociations.

Problématique : Dans un contexte de montée en puissance de la négociation d'entreprise, de dévaluation du rôle du CE au profit des délégué·es syndicaux ainsi d'un affaiblissement du lien des RP avec les fédérations syndicales (Hege & Dufour, 2009), la communication se propose d'éclairer l'évolution des modalités d'intervention des expert·es.

Cadre théorique : S'inscrivant dans le basculement général de l'expertise d'un savoir académique vers un savoir " interactionnel " et des activités de conseil (Collins & Evans, 2007), l'expertise auprès des CE connaît aussi certaine standardisation des interventions (Cristofalo 2014). Cette tension induit une différenciation entre des technicien·nes spécialisé·es et des consultant·es impliqué·es dans les négociations (Mias, 2014).

Matériel et méthode : Profession soumise au devoir de confidentialité, le rôle, les savoirs et les pratiques de ces expert·es CE demeurent sous-étudiées. La communication repose sur l'analyse secondaire de 22 " entretiens experts " (Bogner *et al.*, 2014) menés avec 30 expert·es-comptables issu·es des trois principaux cabinets en amont d'une recherche sur les effets de la LSE sur le fonctionnement de CE conduit à la demande du ministère du Travail (Ires *et al* 2016) afin de contextualiser les monographies d'entreprise subséquentes. Les entretiens réalisés avec les RP dans le cadre des monographies permettent de trianguler les propos des expert·es rencontré·es.

Résultats : Les évolutions législatives récentes confirment le déclin de l'analyse comptable au profit de " l'analyse stratégique ". Nous constatons aussi un renforcement du rôle opératif des expert es dans le travail syndical proprement dit et notamment dans la négociation des PSE. Cette évolution est ambiguë : tandis que la dépendance des RP aux expert·es et les risques de substitution s'accroissent, l'expertise peut aussi conduire à un *empowerment* des RP affaibli·es.

*Intervenant

† Auteur correspondant:

Les cadres et l'impossible action collective en entreprise ? Colères communes et critiques sourdes

Mélanie Guyonvarch ^{*† 1}, Gaëtan Flocco ^{* ‡ 2}, Danièle Linhart ^{* § 3}

¹ Centre Pierre Naville (CPN) – Université d'Évry-Val-d'Essonne, Université d'Évry-Val d'Essonne – UFR de Sciences de l'Homme et de la Société 2 rue du Facteur Cheval 91000 EVRY, France

² Centre Pierre Naville (CPN) – Université d'Évry-Val-d'Essonne – UFR de Sciences de l'Homme et de la Société 2 rue du Facteur Cheval 91000 EVRY, France

³ Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (CRESPPA) – Centre National de la Recherche Scientifique : UMR7217, Université Paris Nanterre : UMR7217, Université Paris 8, Vincennes-Saint-Denis : UMR7217, Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis : UMR7217 – Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris - CRESPPA-UMR721759-61 rue Pouchet 75889 Paris Cedex 17, France

À partir d'une enquête auprès de 80 cadres aux profils variés et appartenant à des secteurs divers du secteur public et privé, cette recherche met en évidence que les cadres ne se perçoivent pas comme appartenant à une quelconque communauté ayant des ancrages collectifs. Pourtant, ils ont justement en commun de se vivre chacun comme " un modèle unique ", responsable de son propre parcours et de se focaliser sur l'intérêt du travail, et de ne pas s'écarter, personnellement, des valeurs professionnelles et citoyennes qui le motivent. La spécificité des cadres existe toujours, mais le prix à payer de cette spécificité s'avère aujourd'hui plus coûteux. En effet, ils n'échappent pas à une précarisation de leur statut : contraintes horaires, sacrifices familiaux et personnels consentis, hyper-disponibilité, perméabilité avec le hors travail *via* les outils technologiques, pression des objectifs, etc.

Comment expliquer – alors qu'ils ne manquent pas d'émettre un certain nombre de critiques vis-à-vis de leur travail et de son contexte – la relative faiblesse, voire la quasi absence de prise de parole contestataire vis-à-vis du travail et de l'entreprise ? Malgré ces contraintes communes et leur intensification, le fait de ne pas se vivre comme un groupe homogène nous semble expliquer largement l'absence de prise de parole explicitement collective et institutionnalisée. On observe plutôt des attitudes résignées, faites d'accommodations, d'arrangements et une loyauté tout à fait particulière, avant tout par rapport à eux-mêmes.

Nous montrons que le prix à payer de leur adhésion à l'entreprise (qui peut s'avérer de plus en plus coûteux) n'est pas vécu comme une injustice collective, mais comme un ensemble de contraintes personnelles (certes communes à leurs collègues) avec lesquelles ils doivent s'arranger, ruser, s'adapter, de façon individuelle. Leur *voice* sera logiquement plutôt une *voice* personnelle (abondamment recueillie dans nos interviews), une *voice* citoyenne, politique et familiale, mais rarement une *voice* syndicale au sein de l'entreprise.

Ainsi, alors qu'ils portent largement les raisons d'une colère qui pourrait se déployer collectivement et avec force, les efforts consentis pour " tenir " au travail et répondre à ce modèle qui

*Intervenant

†Auteur correspondant: melguyonvarch@gmail.com

‡Auteur correspondant: gaetan.flocco@univ-evry.fr

§Auteur correspondant: daniele.linhart@cnrs.fr

leur est largement imposé, mais dont ils s'accommodent (moyennant bien des sacrifices, des difficultés, voire des souffrances) les videraient de cette énergie indispensable à une critique collective du milieu dans lequel ils évoluent au travail et pour laquelle leur cursus scolaire, universitaire et familiale, ne les préparaient pas. Identifiés à une position singulière dans l'entreprise, ils ont du mal à se représenter comme dépendants d'un destin qui les dépasse et qui serait celui notamment d'un groupe socioprofessionnel particulier soumis à des exigences managériales comparables. Là réside peut-être un enjeu important pour l'acteur syndical : leur faire prendre conscience qu'ils appartiennent à un destin collectif et les aider à l'identifier.

Les votes syndicaux des années 68 à nos jours

Tristan Haute * ¹

¹ Centre d'Etudes et de Recherches Administratives, Politiques et Sociales (CERAPS) – CNRS : UMR8026, Université Lille II - Droit et santé – Faculté des Sciences juridiques, 1 Place Deliot - BP 629 59024 LILLE CEDEX, France

Les élections professionnelles ont pris une importance nouvelle avec la Loi du 20 août 2008 portant " rénovation de la démocratie sociale ", étant donné que leurs résultats permettent de calculer l'audience des différentes organisations syndicales à différents niveaux (entreprise, branche, échelle interprofessionnelle) et leur pouvoir de négociation.

Pourtant, la sociologie et la science politique se sont peu intéressées aux élections professionnelles (Ledigol et Voillot, 2011), en particulier à la lecture sociologique des résultats électoraux. Des analyses sociologiques ont été développées sur la participation aux élections professionnelles (Blanchard et al., 1996; Subileau, 1999; Haute, 2016A; Haute, 2016B; Pénissat, 2017), s'appuyant sur l'étude de données agrégées ou d'enquêtes par questionnaire, dont l'enquête REPONSE (Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise). En mobilisant des outils traditionnels de la sociologie électorale, elles ont mis en évidence les liens entre des variables sociales et la (non-)participation aux élections professionnelles, en particulier l'ancienneté et la précarité (type de contrat de travail). Pourtant peu de travaux se sont penchés sur la question du " choix électoral " : pourquoi des salarié.e.s choisissent de voter telle ou telle organisation syndicale.

La plupart des analyses des résultats des organisations syndicales décrivent leur répartition territoriale (Adam, 1964; Andolfatto, 1992; Haute, 2017) ou sectorielle (Adam, 1968), considérant souvent que la seule variable explicative est l'implantation et la capacité de mobilisation qui en découle des organisations syndicales. Il sont en cela rejoints par d'autres analyses, localisées et contextualisées, qui lient implantations syndicales et résultats électoraux (Misset et Haute, à paraître).

À partir d'enquêtes passées (*) ou menées actuellement dans le cadre d'une thèse de doctorat, cette communication propose un premier éclairage sur les variables sociales lourdes qui expliquent les comportements électoraux des salariés et notamment leur " choix " électoral, terme qui doit néanmoins être relativisé.

Références

Andolfatto Dominique (1992), L'univers des élections professionnelles. Travail et société au crible des urnes, Paris, Ed. Ouvrières / Ed. de l'Atelier, 224 p.

Le Digol Christophe, Voillot Christophe (2011), " Hors-champ : l'analyse politique et les élections professionnelles " in Leclerc Olivier, Lyon-Caen Antoine (dir.) (2011), L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences européennes, Paris, Dalloz

Subileau Françoise (1999), Les élections prud'homales. Participation, représentativité, légitimité. In: Politix. Vol. 12, N°47. Troisième trimestre 1999. pp. 151-166

(*) L'enquête post-électorale de 1978, réalisée par CEVIPOF et diffusée par le CDSP pose la question du vote aux élections professionnelles.

Luttes collectives et catalyse des conflictualités dans les industries des services à bas salaire: innovations techniques, rhétoriques et organisationnelles des campagnes Our Walmart et Fight for \$15

Mathieu Hocquelet * 2,1

² chercheur associé au CMH (EHESS/ENS) et au CPN (Université d'Evry) – x – France

¹ John F. Kennedy Institute. Freie Universität Berlin – Allemagne

Our Walmart et Fight for \$15, deux campagnes majeures menées à grande échelle depuis 2012 autour des travailleurs peu rémunérés des services aux États-Unis, illustrent les tentatives récentes d'organisation des inorganisés (organizing) à des fins de revitalisation du mouvement syndical. Ciblants des industries de main d'oeuvre où sont sur-représentées les femmes, noirs et latinos travaillant à temps partiel et des multinationales du tertiaire hostiles à toute forme de représentation des salariés, ces campagnes se situent en effet au croisement de plusieurs angles morts du syndicalisme étasunien.

Cette communication s'intéresse au rôle de catalyseur de ces campagnes en insistant sur le travail syndical de cadrage, fédération et renforcement des revendications collectives autour de ces emplois et industries. S'appuyant sur un travail ethnographique mené en Floride, Louisiane et Virginie autour de ces campagnes et sur l'analyse de leurs usages centraux mais différenciés des TIC entre 2015 et 2017, elle révèle deux approches contrastées de l'organizing comme autant de manières innovantes de catalyser la conflictualité parmi ces employé.e.s longtemps oublié.e.s des syndicats.

La première, horizontale et participative, est marquée par la volonté d'insuffler une solidarité professionnelle dans les emplois non qualifiés. En s'appuyant sur un usage novateur des TIC, Our Walmart souhaite en effet replacer la négociation des conditions de production, longtemps laissée de côté au profit de la négociation des avantages sociaux, au cœur des négociations professionnelles. Afin de renforcer le pouvoir de négociation des salariés, l'organisation œuvre à changer le récit autour d'emplois peu valorisés par une sollicitation permanente des employé.e.s dans le contrôle et la réforme des politiques internes du distributeur.

La seconde, privilégiant une approche verticale et narrative, tire davantage son succès d'une rhétorique de la solidarité citoyenne autour des employés peu rémunérés du tertiaire se situant au croisement des dominations de classe, de genre et de race. Fight for \$15 se saisit ainsi d'un double discours intersectionnel: autour des luttes (convergence des luttes progressistes / participation d'une constellation d'associations aux mobilisations) et dans la lutte (mêlant les problématiques liées à l'emploi et au travail en terme de classe, genre, race et sexualité). Il s'agit ainsi de fédérer en palliant aux lacunes de syndicats demeurant majoritairement aveugles face à un racisme institutionnel au travail et dans l'emploi, à l'hétéronormativité véhiculée par les principales associations anti-racistes ainsi qu'à l'absence de prise en compte des expériences des

*Intervenant

femmes noires et latinas par les associations féministes majeures.

Enfin, nous verrons que si ces approches contiennent des éléments d'une critique des travers d'un syndicalisme oligarchique et bureaucratique, elles ne signifient pas nécessairement le dépassement d'un syndicalisme d'affaires.

Les mobilisations empêchées des engagé.e.s en service civique.

Florence Ihaddadene * 1

¹ Institutions et dynamiques historiques de l'Économie et de la Société (IDHES) – CNRS : UMR8533, École normale supérieure (ENS) - Cachan, Université Paris X - Paris Ouest Nanterre La Défense, Université Paris VIII - Vincennes Saint-Denis, Université Paris I - Panthéon-Sorbonne – Université Paris Ouest Nanterre La Défense bât T., bureau 218 200 avenue de la République 92000 Nanterre, France

La création du service civique, en 2010, s'inscrit dans la transformation de la prise en charge de la jeunesse, passée des prérogatives de l'institution militaire à celle de l'éducation populaire. Pensé dans la foulée des "émeutes" des quartiers populaires en 2005 et des mobilisations étudiantes contre le CPE en 2006, il vise à la fois à discipliniser et à occuper des jeunes que l'oisiveté rend potentiellement dangereux (Galland, 2011). La promotion de l'engagement associatif comme preuve de la citoyenneté des jeunes est aussi une injonction à "de bonnes pratiques d'engagement", dévalorisant d'autres formes de mobilisations et édictant une certaine définition de la citoyenneté et de l'engagement (Becquet & Goyette, 2014).

Paradoxalement, c'est donc en incitant les jeunes à s'engager que la puissance publique les démobilise en partie. En s'appuyant sur un corpus de sociologie de la jeunesse et du travail associatif, on cherchera à saisir les possibilités de mobilisation des volontaires. Dans ce secteur où les taux de syndicalisation sont particulièrement faibles (Hély, 2008), ce nouveau statut pourrait générer des formes originales de mobilisation collective : il introduit dans les associations des jeunes, souvent diplômé.e.s, libéré.e.s du lien de subordination. À la manière de ce que fut parfois l'objection de conscience, ce statut aurait pu être porteur d'une émancipation des travailleurs et travailleuses de l'associatif (Ihaddadene, 2015). Mais les salarié.e.s associatifs, souvent *militant.e.s* pour la cause de leur structure, peinent à se mobiliser pour défendre leurs propres droits (Hély & Simonet, 2011).

À partir d'observations réalisées comme salariée d'un réseau d'éducation populaire pendant trois ans puis au sein d'un syndicat de travailleurs et travailleuses associatifs, nous montrerons que la précarité et la courte durée du volontariat ont raison du potentiel révolutionnaire du statut (1). Les tentatives de création de collectifs de volontaires, forme de "syndicalisation improbable" (Pudal, 2012), aboutissent généralement soit à des lobbys négociant des amendements du texte de loi, soit à des collectifs reproduisant les pratiques des associations (2). Il se crée pourtant des formes de résistances inédites, comme la création de "volontariats fictifs" pour contourner la baisse de subventions publiques (3).

*Intervenant

Collaborer au travail, collaborer dans les territoires, quelles difficultés?

Anne Jacquelin * ¹

¹ Genres, Travail, Mobilités (GTM) – CNRS : UMR7217, Université Paris VIII - Vincennes Saint-Denis
– 59 Rue Pouchet 75849 PARIS CEDEX 17, France

L'approche "territoires innovants" (Desforges, 2013) est issue d'une réflexion sur les ressorts de l'innovation territoriale, menée avec des collègues et chercheurs dans le cadre d'un appel à projets de la DATAR. De façon à éprouver ce modèle de territoire innovant pour mieux le questionner et l'adapter, nous avons cherché à expérimenter son processus de création et de suivi sur plusieurs territoires : en Creuse, en Lozère et en Alsace. L'approche de Marc Desforges a été expérimentée pour la première fois à Guéret. La communauté d'agglomération du Grand Guéret souhaitait faire de son territoire une référence européenne du "bien vieillir chez soi". Pour en adopter une approche globale et inclusive, nous avons proposé à des acteurs du territoire (publics, privés et citoyens) de les accompagner à créer une structure juridique indépendante qui serait portée par ce collectif, et qui aurait pour mission de favoriser le développement de solutions innovantes au bénéfice des personnes âgées. A partir de 2015, un travail a été mené pendant plus d'un an pour créer une alliance d'acteurs autour de 6 coopérateurs : en 2016, la SCIC "Innovill'âge" était créée.

Il s'agissait au fur et à mesure des acquis de la recherche et de l'expérimentation, de poser les bases d'un modèle visant à outiller les acteurs des territoires. Progressivement, certaines composantes du modèle initial ont été questionnées (la structure SCIC par exemple) et la définition du territoire innovant s'est orientée vers une définition plus large permettant d'englober un spectre plus large d'expérimentations.

Alors que l'injonction au collaboratif traverse la plupart des champs sociaux, et que les recherches et récits d'acteur·rice·s s'accordent pour conclure que l'injonction à la collaboration ne suffit pas à la créer, les mécanismes permettant sa mise en œuvre sont assez peu explicités. Le collaboratif renvoie par ailleurs à un champ de théories et de pratiques encore instables. Le nouvel engouement suscité par l'"innovation sociale", souvent associée aux pratiques collaboratives, fait resurgir d'anciens questionnements de recherche, qui se sont notamment posés dans les milieux coopératifs et participatifs, autour des formes de l'action collective : Quelles nouvelles pratiques de l'action collective ? A quels besoins et enjeux contemporains vient répondre cette vague collaborative ? Comment cette dernière participe-t-elle de formes de réagencements des pouvoirs ? Comment fédérer des acteur·rice·s aux intérêts divergents ? Enfin quelles méthodologies de recherche adopter et quelle est la place des chercheur·se·s dans ces processus ?

Cet article vise à interroger les processus de collaboration au regard d'expériences de terrain diverses menées depuis 4 ans autour de la collaboration des "territoires innovants".

Narcy-Combes Jean-Paul, 1998, La problématique action research/recherche-action et le travail coopératif, p.19-22

Desforges Marc, Frédéric Gilli, Vanessa Cordoba, Territoires et innovations, Travaux n°17, DATAR, la Documentation française, 2013.

*Intervenant

Le champ de bataille émotionnel dans les organisations productives

Aurélie Jeantet * ¹

¹ Université Sorbonne Nouvelle Paris 3 - Laboratoire Cresppa-GTM – Université Sorbonne Paris Cité (USPC) – France

Les revendications d'émancipation issues du mouvement de mai 68 se sont traduites, dans le champ du travail, par une critique de la hiérarchie et de l'autorité mais aussi par la volonté d'un travail expressif, qui fasse sens et qui procure du plaisir. Le "nouvel esprit du capitalisme" (Boltanski et Chiapello) a recyclé cette "critique artiste" à travers le déploiement des techniques de management dans lesquels la proximité et la communication jouent un rôle essentiel, avec des discours accordant plus d'importance au "bonheur" des travailleurs. Les méthodes participatives ont cependant eu une portée limitée (cf. Danièle Linhart sur les lois Auroux), et la course à la productivité s'est adossée sur des normes gestionnaires de plus en plus contraignantes. Aussi, les constats de souffrance au travail croissante (dépressions, suicides, RPS, *burn out* ou TMS) font clairement douter que les transformations récentes du travail aient globalement œuvré du côté de l'épanouissement. Des émotions "négatives" de pertes de sens, de sentiment d'injustice ou encore de peur et de dégoût sont massives et font de lourds dégâts. Nous nous demanderons d'une part si les émotions, souvent décrites, à juste titre, comme un levier de manipulation des travailleurs (mobilisation affective, psychologisation, autocontrôle...), ne pourraient pas être également pensées comme des formes de résistances. Si les émotions négatives sont des effets de l'intensification du travail et des formes modernes de management, elles sont aussi agissantes. Même si elles sont parfois tragiques et demeurent la plupart du temps individuelles, elles expriment un malaise et mettent un terme à une situation d'exploitation lorsqu'elles vont jusqu'à l'arrêt du travail (congé maladie, rupture conventionnelle, invalidité...). Ces phénomènes, à force d'être répétés, possèdent une dimension collective et visible : ils pénètrent alors le débat social et génèrent des représentations sociales et des connaissances qui participent d'une critique du monde du travail, en venant l'étayer, l'affiner et la renforcer. De plus, ces émotions négatives mutualisées peuvent aussi parfois donner lieu à des actions en se structurant en mouvements sociaux (Isabelle Sommier, Georges Traïni). Enfin, les émotions positives n'ont pas pour autant disparu, loin de là : elles se déploient, y compris là où on ne les attend pas, et nourrissent des formes de micro-résistances (recentrage sur ce qui compte vraiment, réappropriation de son travail...). Pour conclure, nous nous demanderons si une reconnaissance de la place et du rôle des émotions au travail, voire une (ré)affectivation du monde du travail, ne serait pas une manière de résister au capitalisme gestionnaire.

*Intervenant

La violence de l'insertion

Hervé Jory * ¹, Hervé Jory * [†]

¹ Université de Lorraine (2L2S) – 2L2S – Ile du Saulcy Metz, France

Il n'est pas faux de définir l'insertion comme l'ensemble de dispositifs, de coordinations et de valeurs plus ou moins institutionnalisés et finalisés par et vers l'emploi. L'insertion ressort ainsi comme partie prenante des modalités de reconnaissances publiques des conditions de mobilisation et d'usage de la main-d'œuvre en même temps qu'elle constitue un cadre d'action d'accès et de réaccès aux emplois. Aussi, l'insertion est constitutive du rapport travail/emploi, elle participe, selon les cas, à l'activation et/ou la désactivation de ce rapport. De ce point de vue, l'autonomie supposée de l'insertion est donc loin d'aller de soi, bien au contraire, les tensions qui s'y développent sont organiquement liées à la conflictualité du rapport travail/emploi.

Cette perméabilité peut se décliner dans plusieurs registres de la conflictualité et exercer une véritable violence sur les protagonistes de l'insertion ; en premier lieu sur les personnes concernées (demandeurs d'emploi, titulaires du RSA, chômeurs de longue durée, parents isolés...) La course à l' " employabilité ", en outre le déplacement que cette notion opère vers la responsabilisation des difficultés d'accès à l'emploi et la stigmatisation des personnes, se traduit par des tensions permanentes qui s'exercent sur celles et ceux qui recherchent un emploi. Désormais, une partie de l'instrumentation à destination des demandeurs d'emploi, mais pas seulement, s'ancre dans le " savoir être demandeur d'emploi ".

En second lieu, notamment dans le champ des emplois aidés ou plus généralement dans le cadre de l'insertion par l'activité économique, les phénomènes de concurrence entre " Insiders et Outsiders " mais aussi entre les structures d'insertion sont parties prenantes d'un processus de désactivation du rapport travail/emploi i.e. des difficultés croissantes de reconnaissance du travail dans l'emploi. Se dessinent alors des tensions, voire des situations conflictuelles, concernant les segments d'emploi considérés comme faiblement qualifiés.

Cette recherche prend appui sur une enquête au long cours auprès de structures d'insertion (responsables de pôle insertion, chefs de service insertion, chefs de chantier) et de demandeurs d'emploi. Les entretiens ont été menés auprès d'acteurs sociaux le plus souvent impliqués dans l'insertion par l'activité économique (IAE).

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: herve.jory@univ-lorraine.fr

les libertés syndicales en milieu universitaire

Fayçal Izedaren *† 1

¹ APS, Société, Education et Sante - Université UHBC Chlef - Algérie – N19, Ouled Fares, Chlef, Algérie, Algérie

Les libertés syndicales en milieu universitaire Résumé

I. Problématique :

Il faut admettre que les formes de la contestation sociale qu'on constate en milieu universitaire, ne datent pas d'aujourd'hui, mais elles sont apparues bien avant l'indépendance, ces formes se sont consolidées encore plus en prenant d'autres aspects, parfois violents et désorganisés. À travers ces formes de contestation sociale, que ce soit chez les mouvements d'étudiants ou chez les syndicats des enseignants, se sont forgé des positions et des idées vis-à-vis des questions posées, telles que la réforme universitaire, l'arabisation, l'islamisme et la question identitaire berbère, et bien d'autres questions, évidemment en relation avec le milieu universitaire. Elles s'expriment aussi par " des moyens traditionnels de l'expression et de la revendication démocratique, discussion, vote, débat, voir manifestation "[1].

Ce que nous voulons savoir dans ce sujet, quel est le processus de la cristallisation des formes de contestation sociale dans le champ universitaire ? Et pourrions-nous dire que l'apparition de ces nouvelles formes de contestation sociale en milieu universitaire traduit l'ampleur de la crise universitaire ? Peut-on admettre que ces formes de contestation sociales ont engendré une culture de protestation dont la société algérienne avait besoin ?

II. Supports empiriques :

Dans cette recherche, la technique de l'entretien est utilisée à titre exploratoire et à titre expérimental en même temps. sur le site de l'université d'Alger, à savoir sur deux universités, et la population d'enquête est divisée en deux sous-populations :

Les enseignants chercheurs qui concernent des enseignants et des chercheurs en même temps, et les enseignants chercheurs militants qui concernent du fait de leur engagement syndical tous les enseignants chercheurs adhérents dans des syndicats d'enseignants du supérieur.

III. Principaux résultats

Lors de nos entretiens avec les enseignants chercheurs, on constate une amertume qui s'est exprimée à travers nos discussions qui ont exprimé leur déception par rapport à la situation des

*Intervenant

†Auteur correspondant: izdarene@yahoo.fr

libertés syndicales et des organisations syndicales. On ne retrouve plus cet engouement dont feu Redouane Osmane (qui était un ancien syndicaliste) nous parlait, plus de charge idéologique, plus d'aspirations aux idéaux de la liberté, de la démocratie et la dénonciation des contradictions dont parlait aussi Bourdieu, au début des années 90, le type d'action syndicale dominant était le type revendicatif et contestataire, aujourd'hui et après une courte analyse, on constate que le type le plus courant est bien le type corporatiste, et de ce fait, ils se sont alignés sur les mêmes manières d'agir de la centrale syndicale (UGTA).

- Bourdieu, Pierre, *propos sur le champ politique*, avec une introduction de Fritsch, Philippe, Lyon : Ed. Presse universitaire de Lyon, 2000, page 85.

Remettre la passion au cœur du travail ? De la promesse de la plateforme Etsy à la diversité de ses usages

Anne Jourdain * 1

¹ Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales (IRISSO) – Université Paris Dauphine - Paris IX – Place du Maréchal de Lattre de Tassigny, France

” Faites de votre passion un métier ”. Tel est le credo affiché par la plateforme Etsy consacrée à la vente en ligne d’objets faits main. Sur son site Internet, son blog ou encore dans ses différents communiqués (dont le rapport ” Economic Security for the Gig Economy ” produit en 2016), Etsy prétend pouvoir changer la société en transformant le travail et les formes d’emplois. Chacun est ainsi incité à se mettre à son compte et à commercialiser sa production personnelle de bijoux, de meubles ou de vêtements grâce à Etsy. Les références au Do It Yourself, à l’artisanat, à la création et à l’entrepreneuriat sont nombreuses sur la plateforme.

Dans les faits, ce credo rencontre un engouement non négligeable de la part de cadres ou salariées de professions intermédiaires qui, insatisfaits de leur travail en grande entreprise, décident de se reconverter professionnellement dans l’artisanat d’art (Jourdain, 2014a). Néanmoins, tous ne parviennent pas à vivre de leur passion sur Etsy et on observe en réalité une grande diversité d’usages plus ou moins professionnalisés de la plateforme.

Dans quelle mesure le ” travail passionné ” (Loriol et Leroux, 2015) peut-il donner lieu à la création d’emplois indépendants ? Que nous apprennent les usages moins professionnalisés de la plateforme Etsy quant à la place des passions vis-à-vis du travail et de l’emploi ?

Après avoir mesuré la proportion des vendeurs.ses d’Etsy qui parviennent à gagner leur vie grâce à la plateforme, nous proposerons une typologie des usages d’Etsy en trois pôles. Pour chacun de ces pôles, nous mettrons au jour l’importance de l’engagement, d’une part, dans le travail manuel et, d’autre part, dans le travail digital (” digital labor ” au sens de Cardon et Casilli, 2015 et Scholz, 2013) et le travail entrepreneurial (Jourdain, 2014b ; Kirzner, 1973). Nous montrerons notamment que, paradoxalement, les vendeurs.ses d’Etsy qui réussissent le mieux d’un point de vue économique sont celles et ceux qui investissent le plus le travail digital et le travail entrepreneurial et le moins le travail manuel, et qu’ils s’éloignent ce faisant de l’éthique artisanale au fondement de la ” passion ” affichée par la plateforme.

Notre analyse repose sur 15 entretiens avec des vendeurs.ses d’Etsy, 3 entretiens avec des salariées de l’entreprise Etsy France, des observations d’expositions Etsy et des données quantitatives sur les 14 415 boutiques françaises Etsy issues du *web scraping* du site Internet.

*Intervenant

Nuire à la réputation d'une multinationale pour syndicaliser une de ses filiales ? Retour sur une campagne d'*organizing* échouée d'un syndicat états-unien

Emilien Julliard * ¹

¹ Centre Maurice Halbwachs – équipe "enquêtes, terrains, théories" (CMH-ETT) – Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS) – 48 boulevard Jourdan 75014 Paris, France

On prend pour objet d'étude une campagne d'*organizing* (de syndicalisation), menée par un des principaux syndicats états-uniens, l'United Food and Commercial Workers, pour s'implanter dans une chaîne de supermarchés d'une multinationale néerlandaise. Les stratèges de l'UFCW ne sont parvenus ni à mobiliser durablement les salariés pour leur syndicalisation, ni à nuire suffisamment à la réputation de la multinationale pour qu'elle accepte de reconnaître plus facilement le syndicat. Ils ont jugé que cette seconde dimension de la campagne devait être priorisée, les amenant à privilégier des modes d'action relevant des pratiques de plaidoyer. Leur "choix" révèle les contraintes qui pèsent sur le répertoire d'action syndical lors des campagnes d'*organizing* et des évolutions des syndicats et de leur personnel.

Étudier une campagne de syndicalisation suppose de prendre au sérieux les stratégies de l'employeur destinées à entraver les efforts de recrutement. Les syndicalistes tiennent compte de ces techniques au sein de leurs stratégies et des transformations des formes entrepreneuriales. Les stratèges de l'UFCW ont voulu profiter de l'appartenance de la chaîne de supermarchés visée à une multinationale. Ils ont ainsi fait varier les échelles de la mobilisation et les modes d'action, allant des démarchages des salariés à leur domicile à la rédaction de rapports destinés à convaincre les investisseurs de la firme et l'"opinion publique" étrangère du bien-fondé de la cause défendue. Cette internationalisation de la campagne permet de resituer les évolutions du répertoire d'action des syndicats états-uniens dans les débats sur l'identification contestée d'un troisième répertoire de l'action collective. Il serait marqué par des réseaux d'acteurs transnationaux, le recours à l'expertise et des mises en forme symboliques particulières de la cause et du groupe défendus pour les valoriser à distance. Si ces traits se retrouvent dans le cas étudié, les actions sur le territoire national auprès des salariés ne sont pas délaissées. Un des enjeux est alors de mettre en lumière comment et selon quelles logiques les syndicalistes passent d'une échelle d'action à une autre, et d'un mode d'action à un autre.

Ces jeux d'échelles des acteurs ont nécessité une enquête capable de s'y adapter pour les saisir. J'ai d'abord accompagné des *organizers* dans leur travail de démarchage des salariés. J'ai interviewé des syndicalistes travaillant pour l'UFCW tout au long de la tentative de syndicalisation. Je me suis entretenu avec des permanents d'une fédération syndicale nord-américaine installés aux Pays-Bas, qui aident l'UFCW à mener le volet européen de sa campagne. J'ai également assisté à un séminaire de formation aux techniques d'évitement du syndicalisme et interrogé un consultant aidant l'entreprise à contrer la tentative d'*organizing*. Enfin, j'ai pris connaissance de documents produits par les syndicalistes pour faire valoir la cause auprès de diverses parties prenantes de la multinationale.

*Intervenant

” Les chauffeurs d’Uber : contestation dans la zone grise de travail et de l’emploi comme espace public, comparaison France, Angleterre, Etats-Unis ”

Donna Kesselman * ¹

¹ Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne - Paris 12 (IMAGER-UPEC) – Communauté Université Paris-Est : EA3958, Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC), IMAGER-UPEC, Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC) : EA3958 – 61 avenue du Général de Gaulle - 94010 Créteil cedex, France

Quel est l’espace pertinent de contestation pour les chauffeurs d’Uber ? C’est l’enjeu majeur pour saisir la nature de cette figure qui incarne les transformations liées à la révolution numérique, et qui éloignent le travailleur toujours plus du salariat fordiste.

La contestation se fait surtout autour de leur qualification en salarié auprès des Tribunaux (Aloisi, 2015), souvent avec les syndicats qui tentent d’organiser les chauffeurs soit en salarié, soit en travailleur indépendant, soit indifféremment comme la plupart des syndicats en France (recherche de l’auteure).

Les chauffeurs s’inscrivent aussi dans de nouvelles initiatives d’action collective hors du champ syndical, à l’instar des *Freelancers Union*, regroupant travailleurs indépendants, ou de la plateforme *Coworker.org : Digital Organizing of Digital Workers, Real Life Workers*, organisant des pétitions en ligne. Martine d’Amours (2010) questionne la nature de ces modes de militantisme, relevant d’actions du syndicalisme ” classique ” ou bien d’une logique entrepreneuriale, professionnelle.

La zone grise du travail et de l’emploi conçoit l’ensemble des parties-prenantes, dont les travailleurs, les employeurs, l’Etat, la société civile et le territoire dans l’espace public comme espace de régulation (Aza’is, Dieuaide, Kesselman 2017).

Cette communication applique cette notion à une comparaison de chauffeurs d’UBER en France, en Angleterre et aux Etats-Unis, à partir de recherches secondaires et d’enquêtes de terrain.

Mots clés : zone grise de travail et de l’emploi, espace de régulation, chauffeurs UBER, syndicats, travail, emploi, France, Angleterre, Etats-Unis.

Aloisi, A. (2015), ” Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms ”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37-3, en-ligne.

Aza’is C., Dieuaide P., Kesselman D., 2017, ” La notion de ‘zones grises d’emploi’ : Actualité et portée d’une catégorie d’analyse pour l’étude des transformations de la relation d’emploi dans la globalisation ”, *IR/IR* 72-3, p. 433-456.

*Intervenant

D'Amours M. (2010), " Les logiques d'action collective d'associations regroupant des travailleurs indépendants ", IR/IR, 65-2, p. 257-280.

Greek Shopkeepers and Master Artisans between Radicalization and Inclusion: Cycle of Mobilization and Collective Action Repertoires during the 1960s

Nikos Potamianos, Kostas Katsoudas, Spyros Dimanopoulos, Christos
Hadjiiosif *† ¹

¹ University of Crete – Grèce

The proposed paper sets out to examine the repertoires of collective action developed by Greek shopkeepers and master artisans amid the cycle of mobilization during the 1960s. Older studies have indicated the increase of the mobilizations of the lower middle class between 1963-1967. They were grounded on "traditional" demands, such as commercial rent regulation, alleviation of tax burden and provision of credit to small business. These demands were paired with new concerns, such as the unease regarding the impact that Greek accession to the EEC would have on small enterprise sectors. Scholarship on the field has debated whether those mobilizations could be attributed to a "radicalization" of the traditional petite bourgeoisie or to a reformulation of "conservative" class anxieties claims. However, the existing debate still lacks a thorough examination of the forms of collective action and the discursive construction of demands promoted by petite bourgeois associations.

Contemporary Greek scholars have applied the theoretical perspective of collective action by referring to the 1960s as a "contentious decade" and a "cycle of protest". Focusing mainly on labor and agricultural unionism and the emergence of new social movements (students, youth), they have attributed the sharp increase of acts of collective contention to the radicalization of various sectors of Greek society. They have also pointed out the deployment of a repertoire of contentious practices (meetings, marches, strikes) which questioned the dominant system of corporatist arrangements, forged during the formative postwar years of the Greek "limited democracy".

Our paper places the study of master artisans and shopkeepers' mobilizations within the "political opportunity structure", created by the crisis of Greek "limited democracy" in the 1960s. We seek to understand the nature of the unrest of the traditional petite bourgeoisie by discussing the forms of collective action undertaken and by putting it against the background of radical challenges to the institutional framework of state corporatism. In addition, we will examine whether these particular choices were related to the prevalence of class self-representations of middle class collectivities or, on the contrary, they were based on the articulation of an all-encompassing "national" or "democratic" discourse.

*Intervenant

†Auteur correspondant: nikospotam@yahoo.com

Des ergonomes en quête de reconnaissance ? La construction d'une expertise ergonomique en santé au travail.

Jennifer Laussu * ¹

¹ Laboratoire Printemps – UMR UVSQ – France

Interroger l'expertise des ergonomes c'est interroger leur rôle et leur position en tant qu'acteurs de la santé au travail. Or, de nombreux éléments concourent au flou actuel : absence de réglementation et de diplôme d'état, construction récente de la discipline et concurrence entre les acteurs de la santé au travail. Lors de l'enquête ethnographique réalisée dans le cadre de ma thèse, j'ai pu constater que ce sont les associations professionnelles qui se font, pour partie, les porte-paroles de ces enjeux de reconnaissance.

Cette communication a donc l'ambition de questionner les " formes de reconnaissance internes " du groupe professionnel des ergonomes (Demazière et Gadéa, 2009). Quelles sont les actions mises en place par les collectifs associatifs valorisant l'expertise des ergonomes ? Comment ces démarches s'inscrivent-elles dans une volonté de positionner l'ergonomie dans le champ de la santé au travail ?

Dans un premier temps, nous développerons ce qui semble être l'ambition commune des associations professionnelles : la reconnaissance de l'ergonomie en tant que discipline autonome à travers l'obtention d'un diplôme. La construction récente de l'ergonomie comme discipline des sciences du travail (Le Bianic, 2004) et la structuration de l'enseignement s'appuient pour partie sur le savoir et les méthodes d'autres disciplines, en particulier, la psychologie et la physiologie. Les associations professionnelles, à la demande de la SELF (Société d'ergonomie de langue française) ont établi une liste des masters diplômant de l'ergonomie. On reviendra sur les critères sélectionnés ainsi que sur les enjeux de la construction d'un titre interne (délivré entre pairs) : le titre d'ergonome européen.

En second lieu, nous nous intéresserons aux conséquences que peuvent avoir les différents statuts et formes d'emploi des ergonomes en termes de revendications et de représentativité. Sur les 3000 ergonomes français, 35% sont des ergonomes consultants, 29% des " ergonomes internes ", 16% des ergonomes en service de santé au travail interentreprises (SSTI) et 3% des enseignants-chercheurs en ergonomie[1]. Chacun de ces statuts est représenté par une association professionnelle. En nous appuyant sur les observations de terrain et les entretiens, nous montrerons que les enjeux de reconnaissance ne sont pas identiques en fonction des statuts, certains remettant, par exemple en cause, l'existence d'un titre certifié.

Nous reviendrons donc sur le rôle des associations professionnelles en tant que porte-paroles d'un groupe hétérogène. Puis nous analyserons les actions et les revendications des ergonomes qui s'inscriraient dans une démarche de valorisation de leur expertise en santé au travail.

D'après le recensement effectué par l'association ORME (Organisation représentant les métiers

*Intervenant

de l'ergonomie), en septembre 2015.

” Cette tripe qui se noue au moment de sortir dans l’allée ” : les non-grévistes dans les témoignages ouvriers

Eliane Le Port * 1

¹ École doctorale Sciences de l’homme et de la société, Evry – IDHES – Université d’Evry, France

Dans leurs écritures, les ouvriers et les ouvrières accordent une place importante aux diverses luttes qui émaillent leur parcours : débrayages, grèves, occupations d’usine ou encore expériences d’autogestion. De façon plus inattendue, les auteurs réservent une place non négligeable aux non-grévistes et à ceux qui ne s’engagent pas dans les luttes ouvrières. Dans les récits, ces derniers apparaissent *a priori* comme un négatif de l’ouvrier ou de l’ouvrière qui s’engage. S’appuyant sur une quinzaine de témoignages ouvriers (individuels et collectifs) publiés depuis les années 1960, cette communication propose de revenir sur la figure du/de la non-gréviste afin d’en saisir les multiples déclinaisons dans les textes, celles-ci dépassant les seules images du ” fayot ” et du ” peureux ”. Au-delà des manières de refuser la grève, au-delà des perceptions sur ” ceux qui n’y vont pas ” ou encore des représailles à l’égard des non-grévistes, il s’agira de voir comment la participation ou la non participation à un conflit redessine le territoire du travail quand se termine la lutte. Notre réflexion s’inscrit par ailleurs dans une démarche qui fait apparaître les évolutions des discours sur le/la non-gréviste dans un contexte industriel de plus en plus marqué par les fermetures d’entreprise qui engendrent des luttes parfois violentes et divisent les salariés.

*Intervenant

Le syndicat des arbitres du football professionnel : un exemple de syndicalisation par le haut

Lucie Le Tiec * ¹

¹ CLERSE – Université Lille 1 – France

Sur la base d'une observation participante, toujours en cours, notre communication s'efforcera d'analyser la récente syndicalisation des arbitres du football professionnel et les mobilisations des arbitres qui paraissent improbables au regard des critères de l'action collective tant une série d'obstacles freinent son émergence (Demaziere & Pignoni, 1998 ; Mathieu, 2007 ; Pudal, 2012). Il est admis que le sport repose sur une double articulation amateur/professionnel, pourtant, il est davantage rangé du côté du loisir que du travail (Fleuriel, 2006 ; Fleuriel & Schotté, 2008 ; Lefèvre, 2012). Il n'est donc pas question de qualifier l'activité des arbitres de travail mais de passion et d'engagement désintéressé presque de dévouement, comme si la reconnaissance du travail venait déprécier cet espace de pratique (Krinsky & Simonet, 2012).

Lorsqu'en 2005, un travail parlementaire sur le statut juridique des arbitres est impulsé par le ministre des sports, Jean-François Lamour, la Ligue de Football Professionnel (LFP) incite les arbitres du secteur professionnel à se rassembler autour d'une structure représentative capable de défendre leurs intérêts dans les débats. La LFP qui n'est pas chargée de la gestion technique de l'arbitrage - assurée par la Fédération Française de Football (FFF) - mais les indemnise, a tout intérêt à trianguler les enjeux face aux pouvoirs publics. La création du Syndicat des Arbitres de Football d'Elite (SAFE) est donc la conséquence d'un modèle de cogestion instauré par la LFP qui a encouragé cette syndicalisation, une syndicalisation par le haut. Le taux d'adhésion au syndicat frôle les 100% pourtant son action semble avoir des difficultés à se mettre en place. Différents profils d'arbitres apparaissent avec des intérêts adverses et certains ne se rallieront finalement jamais à la cause du syndicat créant ainsi des conflits au sein même du groupe.

En 2011, mis de côté durant les négociations concernant le choix de l'équipementier et du sponsor des arbitres et se sentant lésés financièrement par le nouveau contrat signé, les arbitres projettent de faire grève lors de la 28e journée de Ligue 1 en retardant le coup d'envoi de quinze minutes. Les injonctions au professionnalisme ont, semble-t-il, fait se développer un mode d'organisation collective de défense des intérêts des arbitres s'inscrivant dans une action de reconnaissance de leur travail, relativement mal perçue par des instances du football, comme l'illustre la vive réaction de la FFF contre ce mouvement de contestations orchestré par le syndicat. En effet, la FFF décide de suspendre les arbitres " grévistes " avant le match et de les remplacer par d'autres arbitres de niveau inférieur.

Cette situation amène à s'interroger sur l'idée d'un groupe professionnel des arbitres doté de ressources suffisantes pour s'organiser de façon autonome (Offerlé, 1998).

*Intervenant

Forms of labor subordination and its spatialization: the case of two poles of clothing production in the Brazilian northeast.

false * ¹, Jacob Lima * [†]

¹ Université Fédérale de São Carlos (UFSCar) – Rod. Washington Luís km 235 - SP-310 - São Carlos, São Paulo CEP 13565-905, Brésil

The search for flexibilization of labor relations and cost reduction of production, originated in Brazil productive poles aimed at the production of clothing considered competitive in the face of strong international competition for the cost of labor used.

We researched two different models. The first, an informal pole in which activities are poorly regulated and which has assumed national visibility as a supplier of goods to the whole country. This is composed of small workshops that use mostly family work and provide their production in a "dawn fair" held in the city that attracts buyers from the country and even from abroad. The notion of regular wages is considered secondary because all workers having a sewing machine is able to open a workshop of their own. Business is unstable and the same entrepreneur can become a salaried employee, and then become an entrepreneur again, on a permanent basis.

The second is made up of a belt of small towns with outsourcing companies working for large chain stores in the country. They are companies that hire a variable number of workers ranging from 20 to 200. The relationships are regular wages, but the costs greatly reduced given their location in heavily rural areas and without any form of organized labor.

In both situations, are considered positive by the workers according to the space in which they are located: areas of semi-arid northeastern Brazil with no other employment options. A second common feature is the strongly rural character of the workers involved, who in many cases circulate between activities. And the differential, the informal autonomous labor seen as a possibility of improvement of life, without an immediate concern with the rights of the wage, and the other, the wage as the first form of insertion in a formal productive activity.

As a preliminary conclusion, we highlight the advancement of the ideology of entrepreneurship in areas that have never had regular salaried work, which coexists in different spaces with the introduce of wage relations as an effective possibility of social insertion.

Research supported by CNPq.

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: calimajb@gmail.com

Portage salarial et recomposition de la conflictualité du travail : du collectif du travail au collectif d'emploi

Alexis Louvion *† ¹

¹ Louvion – Université Paris Dauphine - Paris IX – France

Proposition de communication Journées Internationales de sociologie du travail, Axe 2 : L'emploi transformé : quelles nouvelles conflictualités ?

La recomposition du collectif par le portage salarial : du collectif de travail au collectif d'emploi

Cette proposition de communication, issue d'une thèse de doctorat en sociologie, entend questionner la recomposition de la conflictualité qui se déploie au sein des rapports d'emploi à travers l'exemple d'une forme d'auto-emploi récente : le portage salarial. Ce mécanisme, qui permet à des travailleurs indépendants (ils cherchent eux-mêmes leurs missions et en négocient les tarifs avec les clients) d'obtenir le statut de salarié par la signature d'un contrat de travail avec un tiers-employeur (l'entreprise de portage salarial), illustre ainsi la diversité des rapports de pouvoir qui se déploient entre travailleur, client et tiers-employeur.

Pour ce faire, cette communication s'appuie sur une trentaine d'entretiens semi-directifs avec des travailleurs en portage salarial (consultants pour la plupart), une dizaine d'entretiens avec des dirigeants et salariés permanents des entreprises de portage, ainsi que des observations réalisées au sein des entreprises de portage, lors des formations qu'elles proposent aux salariés portés.

Offrant la possibilité d'interroger l'ensemble de la chaîne de production de ce salariat sans qui met à distance le collectif de travail, ce matériau fait ainsi émerger deux principaux points qui seront au centre de la communication :

Il sera tout d'abord question de la recomposition du rôle des syndicats, pour qui les liens avec ces " travailleurs autonomes " sont difficiles à entretenir. Nous verrons ainsi que les portés revendiquent souvent une certaine distance vis-à-vis de la catégorie de salariat comme des syndicats, et que l'action de ces derniers s'est structurée autour d'une alliance originale avec une organisation patronale (celle rassemblant les entreprises de portage) pour demander la reconnaissance de droits aux salariés portés vis-à-vis des pouvoirs publics.

Nous verrons ensuite comment les entreprises de portage aspirent à façonner une nouvelle forme de collectif, qui se définit davantage comme un collectif d'emploi (organisé autour de l'appartenance à une situation d'emploi comparable) que comme un collectif de travail (organisé autour de la réalisation du travail). Autour des formations et des moments de sociabilité mis en place par les entreprises de portage, ce sont en effet des collectifs organisés sur le mode du réseau qui agissent à comme espace de circulation des opportunités professionnelles, mais aussi comme des vecteurs de pacification sociale.

*Intervenant

†Auteur correspondant: alouvion@hotmail.fr

Résistances individuelles et détournement collectif face à un outil big data RH

Camille Lévy ^{*† 1}

¹ Institut de recherche interdisciplinaire en sociologie, économie, science politique (IRISES) – Université Paris-Dauphine, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR7170 – 6ème etg Place de Lattre de Tassigny 75775 PARIS CEDEX 16, France

Les projets big data déployés par les services ressources humaines (RH) utilisent le croisement de grandes quantités de données de format différents pour améliorer la gestion des ressources humaines. Le discours des promoteurs de ces solutions met en avant le gain de flexibilité et de performance pour l'entreprise. La flexibilité serait permise par une connaissance globale des profils des salariés, notamment de leurs compétences. Le gain de performance serait obtenu par l'automatisation d'une partie du travail des RH. Grâce à ce nouveau pétrole que serait " la data ", les salariés des RH seraient débarrassés de la partie répétitive de leur travail et pourraient se concentrer sur des missions plus enrichissantes. Pourtant la mise en oeuvre de ces dispositifs se heurte à des résistances qui portent notamment sur la préservation de l'emploi et le sens que les salariés donnent à leur travail.

Ainsi lorsque ces projets big data RH sont expérimentés dans une grande entreprise de télécom, certains salariés apparaissent comme faisant de la " résistance au changement ". Je cherche ici à questionner cette notion en m'intéressant aux représentations qu'ont les salariés de ces dispositifs et à leurs pratiques concrètes pour y faire face : acceptation, appropriation, usage détourné, résistance individuelle ou collective. Je me base sur une quinzaine d'entretiens menés auprès de commanditaires de projets big data RH, de concepteurs et d'utilisateurs de ces dispositifs, sur des observations dans les services RH, ainsi que sur une analyse des documents produits par l'entreprise sur ce sujet.

Lorsque l'information utilisée par les salariés des RH dans leur travail devient une donnée traitée par un algorithme, cette information perd la singularité du contexte dans lequel elle est émise. La prise en compte du contexte est pourtant un élément essentiel du travail de ces salariés, tant pour le recrutement que pour l'accompagnement à la mobilité. A partir des observations et des entretiens avec ces salariés, j'analyserai les formes de résistance qui s'organisent au quotidien pour faire face à ces transformations de leur travail.

*Intervenant

†Auteur correspondant: camillelevy@live.fr

Résistances et capacités d'action dans les firmes de production agricoles. Le cas des salariés permanents dans le secteur des fruits et légumes

Loïc Mazenc *† ¹

¹ AGrosystèmes et développement terrItorial (AGIR) – Institut National de la Recherche Agronomique
: UMR1248 – Centre de Recherches INRA de Toulouse Chemin de Borderouge 31326 CASTANET
TOLOSAN, France

Sous l'influence de la globalisation, de la financiarisation et des évolutions technologiques, une agriculture que nous qualifions " de firme " développe des formes organisationnelles nouvelles qui intègrent des caractéristiques rencontrées dans les secteurs industriels ou commerciaux. On observe en son sein la diffusion d'un modèle de gestion de la main d'œuvre peu classique dans le secteur agricole : un processus de distanciation des entreprises à la forme familiale traditionnelle (notamment en terme de travail), un effacement de la hiérarchie directe et la mise en place d'innovations managériales au travers d'outils de gestion informatiques. Nous proposons dans cette communication d'analyser en quoi les délais serrés, les formations en interne, l'apparition de nouveaux cahiers des charges techniques, sociaux et environnementaux sont autant de processus de cadrage qui entraînent en partie une légitimation des résistances des salariés permanents, par des contradictions dans leurs mises en place et un accroissement de la cadence productive. Nous développerons également le caractère silencieux des résistances étudiées, que nous rapporterons au contexte social et professionnel contraignant de la firme de production.

*Intervenant

†Auteur correspondant: loic.mazenc@gmail.com

Les accords-cadres internationaux : vers une géographie sociale de l'entreprise multinationale ?

Arnaud Mias ^{*† 1}, Pauline Barraud De Lagerie ^{* ‡ 2}, Laurence Servel ^{*}

, Camille Phé ^{*}

2

¹ Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (IRISSO) – CNRS : UMR7170, Université Paris Dauphine - Paris IX – France

² Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales (IRISSO) – Université Paris-Dauphine – Place du Maréchal de Lattre de Tassigny 75775 PARIS Cedex 16, France

Les travaux sur les accords-cadres internationaux ont désormais une histoire. Aux études exploratoires des débuts ont succédé des travaux s'efforçant d'en capter les évolutions puis l'effectivité. C'est dans le prolongement de ces dernières réflexions que s'inscrit cette proposition de communication. Celle-ci s'appuie sur l'analyse monographique d'une dizaine d'entreprises françaises signataires d'accords-cadres internationaux (Carrefour, Danone, EDF, Engie, Orange, PSA, Renault, Société Générale, Solvay, Total), réalisée en 2016-2017 pour le bureau du BIT pour la France[1]. En nous appuyant sur la centaine d'entretiens réalisés à cette occasion, il s'agit d'interroger la façon dont la négociation d'un accord mondial s'inscrit dans un ensemble plus ou moins large de politiques mondiales du groupe, qu'il tend à recomposer. Nous proposons ainsi de ne pas interpréter la signature d'un accord mondial au seul regard des motivations des différents signataires (ce qui a été fait dans d'autres études), mais de replacer cette signature dans une dynamique plus large de régulation du travail et des relations de travail dans chaque entreprise considérée.

Nous montrons d'abord que l'élaboration d'un accord mondial d'entreprise peut s'inscrire dans trois logiques différentes (instituant, constitutionnelle et instrumentale) qui déterminent la forme et le contenu de l'accord et qui influencent fortement sa mise en œuvre. Une fois ces trois logiques identifiées, nous analysons de plus près les processus de négociation, ainsi que l'identité et le rôle des négociateurs et des signataires. Dans un troisième temps, il s'agit de dégager quelques régularités et de repérer les différences dans la façon dont chaque groupe met en œuvre et assure le suivi de l'accord. Le recensement des différents dispositifs, procédures et arènes mis en place pour assurer une certaine effectivité de l'accord nous permettra dans un dernier temps de pointer les enjeux de connaissance qui sont associés aux accords mondiaux étudiés et qui se traduisent dans plusieurs cas par la construction d'une cartographie sociale de l'entreprise multinationale.

En collaboration avec une équipe de chercheurs de l'IAE de Paris dirigée par Rémi Bourguignon.

*Intervenant

†Auteur correspondant: arnaud.mias@dauphine.fr

‡Auteur correspondant: pauline.barrauddelagerie@dauphine.fr

Travail et revendications sociales au Cameroun

Fadimatou Mounsade Kpoundia * ¹

¹ Université catholique d'Afrique centrale, Institut catholique de Yaoundé (UCAC) – B.P. 11628
Yaoundé, Cameroun

Le Cameroun ces dix dernières années est le théâtre de nombres de manifestations et actions collectives. Les émeutes de février 2008 encore baptisées " émeutes de la faim " parties des revendications des syndicats de taxi ont abouti en mars 2008 à la baisse du prix du carburant, matière indispensable pour l'exercice de l'activité de taxi mais aussi à l'amélioration du niveau de rémunération des fonctionnaires. Les politiques ont ainsi mis un accent sur le pouvoir d'achat des populations. En octobre 2016, les enseignants à la suite des avocats descendent dans la rue pour porter haut leurs revendications portant sur la prise en compte de leur anglophonie, revendications qui prennent des allures des revendications sécessionnistes, qui depuis un an affectent les régions anglophones du pays. Les écoles sont fermées, brûlées, une rumeur d'année blanche court, bref l'enseignant ne peut exercer, ses revendications professionnelles sont récupérées par la population.

Ces situations donnent alors à assister à une transformation des revendications professionnelles en débat politique plaçant ainsi le travail au cœur de l'organisation sociale et politique. Le travail structure les rapports sociaux, reste un enjeu politique mais surtout il rend compte des dynamiques sociales.

A partir d'une approche par les professions nous interrogeons ce qu'est le travail dans la société camerounaise, notamment le métier d'enseignant. Il s'agit dans ce travail de cerner et d'analyser comment le travail, en tant que réalité sociale est révélateur des transformations aussi bien politiques que sociales voire professionnelles au Cameroun. Pour y arriver, nous mobilisons des données anthropologiques collectées auprès d'enseignants exerçant dans la zone anglophone, de quelques jeunes à partir d'entretiens individuels et de groupes. Une analyse discursive des interventions des politiques sur les événements suscités permettent également de situer le débat sur lesdites revendications professionnelles.

*Intervenant

Actionnariat du personnel dans le cadre de la privatisation des entreprises au Cameroun : Mise en œuvre et perspectives

Fadimatou Mounsade Kpoundia * ¹, Alain Loe * [†] ²

¹ Université catholique d'Afrique centrale, Institut catholique de Yaoundé (UCAC) – B.P. 11628
Yaoundé, Cameroun

² Université Catholique d'Afrique Centrale, DRH émérite (UCAC) – 11628, Yaoundé, Cameroun

L'un des corollaires de la crise économique en Afrique est la privatisation des grandes entreprises, l'Etat se désengageant de certains secteurs de production au profit d'opérateurs privés. Cette politique de cession des actifs de l'Etat, conduite sous l'encadrement institutionnel des institutions de Bretton Woods dans le cadre des programmes d'ajustement structurel et d'initiative PPTE, a ainsi permis à nombre de multinationales de racheter des entreprises nationales. Au travers des conventions de cession, ces multinationales reprennent les entreprises dans leurs actifs, i.e que le repreneur est tenu de céder une fraction des actions des holders parmi lesquels le personnel desdites entreprises. Lors de ce mouvement de privatisation, plus d'une vingtaine d'entreprises nationales ont été reprises. Ceci arrive dans un contexte où la titrisation des actifs des sociétés nationales reste peu ou prou définis, le pourcentage des actions du personnel étant juste mentionné sur la convention de cession sans qu'un apport numéraire ait été constaté. Il se pose en un premier temps la problématique de transférabilité et de cession des titres. Déjà fragilisés par la relation d'emploi qui socialement entretient une subordination de l'employé à l'employeur, le salarié actionnaire est confronté à l'obligation d'achat réel des titres pour se prévaloir actionnaire. Il a peu ou prou connaissance de la valeur réelle de ses actions, d'autant plus que l'ensemble des actions cédées le sont au nom de l'entreprise. L'interrogation qui conduit ce travail est la suivante : Par quels mécanismes le salarié actionnaire rentre-t-il dans ses droits dans le processus de privatisations ? Autrement dit, il s'agit d'identifier et d'analyser les jeux d'acteurs ainsi que les instances autour de la prise en compte des droits du salarié-actionnaire. Pour y répondre, nous avons choisi d'analyser des données anthropologiques collectées auprès des sections syndicales opérant dans quatre entreprises privatisées ou en cours de privatisation au Cameroun (ENE0 –SONEL devenue AES SONEL puis ENE0-, HEVECAM, BOLLERO-REGIFERCAM- SOCAPALM). Des responsables en charge de la conduite de la privatisation desdites entreprises ont également été approchés.

Les résultats préliminaires montrent que l'actionnariat-salariat prend de plus en plus de forme au Cameroun. Malgré l'échec observé dans l'agro-industrie du fait d'une faible culture actionnariale et un manque d'information du personnel, on relève une structuration d'une instance représentative du personnel dans d'autres secteurs. Des stratégies de conflictualités afin de rentrer dans ses droits (le capital de ces entreprises) dans un contexte de faiblesse juridique et de paupérisation sont alors déployées.

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: loe_alain@yahoo.fr

Le ” 78 brésilien ” et les transformations du répertoire des mouvements sociaux

Guénolé Marchadour * 1

¹ LISE-CNRS – Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) – France

1978 constitue un point de repère pour saisir le renouveau des mouvements sociaux progressistes brésiliens réprimés en 1968. A rebours du sens pris par les événements dans la plupart des pays occidentaux, 1968 est synonyme, au Brésil, de réaction conservatrice et militaire marquée par un durcissement de la dictature civile-militaire qui a débuté avec le coup d’Etat de 1964 (De Moraes Ferreira, 2010). Les années 1970 se caractérisent par une logique paradoxale de nationalisation visant d’abord à marginaliser les représentations de la société brésilienne portées par différents mouvements sociaux qui se sont constitués autour des organisations de gauche, du marxisme et de la lutte armée. Ce contexte commence à changer dans la deuxième moitié de la décennie avec la politique d’ ” ouverture ” du régime et l’émergence de nouvelles organisations militantes. L’approche sociohistorique choisie dans cette communication s’appuie sur un renouvellement récent des travaux historiques développés au Brésil, sur un travail monographique centré sur l’Etat de São Paulo, sur des archives et des récits de vie avec des anciens militant.e.s de la deuxième moitié des années 1970. En se focalisant sur quatre principaux espaces militants des années 1970 – étudiant, féministes/mouvements des femmes, mouvements noir et syndical –, il s’agit d’entreprendre une généalogie (Agrikoliansky, Fillieule, Sommier, 2008) de mouvements sociaux brésiliens contemporains, dont certaines organisations sont actives encore aujourd’hui, afin de saisir les transformations intervenues dans leur répertoire d’action collective dans les années 1970. Ces transformations s’articulent dans des dynamiques de (re)nationalisation, d’internationalisation et de développement de l’expertise militante.

*Intervenant

La qualité du travail : un moyen de contestation des rapports sociaux de production ?

Christophe Massot * 1

¹ Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD - CNAM) – Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM] – 41, Rue Gay-Lussac 75005 Paris, France

Cette communication a pour sujet la question des dynamiques d'un développement possible d'une résistance collective, au nom de la qualité du travail, à la dépossession du pouvoir de définition et d'organisation du travail faite aux salariés.

Dans le cadre du compromis fordiste et de l'organisation taylorienne du travail, la question du pouvoir d'organisation du travail a été sortie du cadre du répertoire revendicatif principal des organisations représentatives du personnel comme des organisations politiques (Linhart, 1998 ; Trentin, 2012). La fin de ce compromis se traduit, à l'intérieur des organisations, par le redéploiement des dynamiques financières au détriment des dynamiques techniques et industrielles (Favereau, 2014 ; Eymard-Duvernay 2004). Au fil du délitement du compromis fordiste, les directions se sont vues accusées par les salariés de porter, ou de laisser se déployer, une dégradation de la qualité du travail.

Cette accusation peut être portée au nom de la santé au travail (Goussard, 2017), la dégradation de la qualité du travail étant reconnue comme un facteur de risque psychosocial, de la qualité jugée être due aux clients, aux patients, aux usagers etc., des règles de métier ou de l'efficacité (Clot, 2014). Sous différentes formulations, ces accusations contestent le monopole de la direction, et la légitimité de ce monopole, sur l'organisation et la définition du travail. Elles viennent donc contester le rapport social de subordination.

La question que nous voulons aborder est celle-ci : quelles dynamiques et actions collectives, portées par les salariés en charge du travail au nom de la qualité du travail, parviennent-elles à contester et transformer les rapports sociaux de production ?

A quelles conditions une direction peut-elle voir contester son pouvoir au nom de la qualité ? Comment des représentants du personnel peuvent-ils mobiliser la qualité et l'efficacité du travail pour contester le rapport de subordination (Nédelec, 2013) ? Comment et dans quelles conditions les salariés parviennent-ils à transformer, ou non, les rapports sociaux de production ?

A partir de nos expériences d'expertise risque grave pour plusieurs CHSCT, d'une étude menée, dans des établissements de soins, pour le compte de l'ANACT et la HAS, et du suivi d'interventions de cliniciens de l'activité, notre communication se propose d'investiguer la question des dynamiques du développement de la contestation et de la transformation des rapports sociaux de production au nom de la qualité du travail.

*Intervenant

Construire une nouvelle gouvernance d'entreprise: le rôle d'une association du mouvement coopératif dans la reprise d'entreprise en SCOP

Quijoux Maxime * 1

¹ Professions, institutions, temporalités (PRINTEMPS) – CNRS : UMR8085, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ) – Bat. Vauban 6ème étage, 603-604 47 Bvd Vauban 78047 GUYANCOURT CEDEX, France

Depuis le milieu des années 2000, les reprises d'entreprises par les salariés en Sociétés Coopératives et Participatives (SCOP) sont apparues comme un " nouveau " modèle d'action collective au travail. Bien qu'anciennes et relativement peu nombreuses (eu égard au nombre de destructions d'entreprises chaque année), elles occupent désormais une place de plus en plus visible dans l'horizon des mobilisations salariales. A partir du cas d'une imprimerie reprise par ses salariés en Ile-de-France, il s'agira ici de s'intéresser à l'association qui se charge d'accompagner le processus de reprise et d'instaurer une gouvernance coopérative : face à des salariés ignorant souvent tout du modèle coopératif, comment les membres de l'Union Régionale des SCOP d'Ile-de-France, antenne locale du mouvement coopératif hexagonal, les préparent-ils à leur nouveau statut de sociétaires ? Comment les forment-ils aux standards coopératifs ? Quel type de démocratie tentent-ils de transmettre à ces nouveaux associés ? A rebours d'une vision le plus souvent homogène des formes démocratiques au travail, l'enquête ethnographique menée au sein de cette entreprise mais également à l'occasion de différentes rencontres avec des membres du mouvement coopératif (congrès, entretiens individuels, expositions, etc.) depuis 2012 montre qu'il existe non seulement une pluralité d'acceptations démocratiques du travail, mais que celles-ci s'affrontent au sein d'un même espace de travail. Nous verrons ainsi comment cette association tente d'imposer la sienne sur les définitions et les attentes que se font les salariés d'une démocratisation de leur espace de travail : pour des raisons qui relèvent aussi bien de pratiques que d'objectifs professionnels, l'association s'efforce de réduire au maximum les velléités autogestionnaires pour parvenir, paradoxalement, à une restauration verticale de l'entreprise. Mais dans le cas étudié ici, les membres de cette association se heurtent à un collectif ouvrier doté d'une future culture syndicale et ne pourront imposer que partiellement leur vision d'une démocratie coopérative. Cette communication ne nous renseignera pas alors seulement sur les conditions de fabrication d'une démocratie d'entreprise contemporaine, mais plus largement sur les dynamiques actuelles du mouvement coopératif français.

*Intervenant

Los empresarios y la política en democracia. Notas sobre una configuración subnacional: Mendoza, Argentina, 1983-2017

Virginia Mellado * ¹, Arnaud Trenta *

1

¹ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) – Avda. Rivadavia 1917 - CP C1033AAJ - Cdad. de Buenos Aires, Argentine

La investigación tiene como objetivo general analizar la relación de las élites empresarias y las élites políticas en un espacio subnacional, como es la provincia de Mendoza en Argentina, a partir del examen de los ámbitos y recursos que utilizan los empresarios para generar influencias de diversa índole sobre las decisiones políticas. El periodo que abarca la pesquisa toma como punto de partida los inicios de la democracia en 1983 hasta la actualidad. La exploración del largo plazo se fundamenta no sólo en asir las transformaciones de la economía mendocina, y con ello las mutaciones de su empresariado, sino también en comprender los cambios de las modalidades participativas y las formas específicas de vinculación con gobiernos de diferente color político. En particular, la ponencia examina los mecanismos y las arenas de participación política de los empresarios con el objeto de trazar un mapa sobre las vías formales e informales que utilizan para actuar en política e influir sobre las políticas públicas. Entre las vías formales, en primer lugar, se explora la participación directa de empresarios en los espacios de representación política, como los ministerios y las cámaras legislativas. En segundo lugar, se analiza la participación de las asociaciones patronales en arenas públicas donde se debaten las políticas económicas y la regulación de las actividades sectoriales. En tercer lugar, se presta particular interés a las fundaciones políticas como espacios alternativos a las estructuras partidarias para vincular los empresarios con las élites políticas. En cuarto lugar, se analiza las vías informales - como los círculos de sociabilidad y distinción, y las redes de relaciones personales, familiares o de amistad - que conectan el mundo empresario y el mundo político. Los resultados muestran que en tiempos de estabilidad democrática, los empresarios lograron una mayor pervivencia en los espacios de representación de sus asociaciones gremiales. Esta mayor estabilidad a nivel de las dirigencias abrió mayores instancias de negociación con los gobiernos de turno, favoreciendo canales estables de participación en la actividad, en detrimento de los espacios de representación directa o de intervención en los partidos políticos. La metodología utilizada combina la prosopografía para ponderar la participación directa de empresarios en política con el análisis de entrevistas y archivos de asociaciones empresarias para restituir las redes personales entre empresarios y políticos.

*Intervenant

Les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED) : d'une forme d'exit du salariat à l'émergence de collectifs ?

Mathilde Mondon-Navazo * 1,2

¹ Sociétés, Acteurs, Gouvernement en Europe (SAGE) – université de Strasbourg, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR7363 – Maison interuniversitaire des sciences de l'homme - Alsace 5 allée du Général Rouvillois 67083 Strasbourg Cedex, France

² Laboratoire de Changement Social et Politique (LCSP EA 7335) – Université Paris Diderot - Paris 7 : EA7335 – Université Paris Diderot, Bât. Olympe de Gouges, case postale 7001, 75205 Paris cedex 13, France

Cette communication est consacrée à une catégorie hybride de travailleurs qui questionne les frontières entre salariat et travail indépendant : les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED) sont juridiquement indépendants mais ils dépendent économiquement d'un seul client pour l'essentiel de leurs revenus. Les études consacrées à ces travailleurs tendent à établir une distinction en fonction de leur niveau de qualification : les TIED peu qualifiés se trouveraient dans une situation de salariat déguisé imposée par leur donneur d'ordres dans une logique de réduction des coûts, alors que les TIED qualifiés auraient choisi ce positionnement hybride pour jouir d'une plus grande autonomie et incarneraient à ce titre des " nouvelles formes de travail indépendant ".

A partir d'une étude comparative France-Brésil centrée sur les TIED qualifiés, nous interrogeons le rapport subjectif de professionnels des Technologies de l'Information à cette zone grise d'emploi et analysons les conséquences d'un positionnement hybride qui individualise la relation d'emploi.

Des entretiens semi-directifs ont ainsi été réalisés avec quarante TIED qualifiés du secteur des Technologies de l'Information, la moitié exerçant leur activité à Paris, l'autre moitié travaillant à Porto Alegre, au Brésil. Les professionnels rencontrés se définissent comme développeurs, architectes ou *webdesigners*, leur âge varie entre 22 et 45 ans, et 20% sont des femmes.

Après avoir montré que les conditions de travail des enquêtés sont très proches de celles de salariés, nous verrons que cette situation hybride constitue avant tout une forme d'*exit* d'emplois jugés insatisfaisants, en France comme au Brésil (Hirschman, 1995). Pourtant, le positionnement de ceux que nous appelons les " TIED épanouis " ne peut être réduit à un choix par défaut, car la situation de TIED offre à ces derniers des formes d'autonomie identitaire (Rosenfield, Alves, 2011) : c'est principalement dans l'organisation des transitions entre deux contrats et l'orientation globale du parcours professionnel que les enquêtés trouvent des marges d'autonomie. Par ailleurs, si la position de TIED contribue à l'individualisation de la relation d'emploi et accroît les disparités en donnant plus de poids au pouvoir de négociation individuel, des tentatives ponctuelles mais prometteuses de recréation de collectifs ont pu être observées sur le terrain. C'est sur l'exploration de ces initiatives que nous concluons cette communication.

*Intervenant

Le travail du ” care ” en Méditerranée : Migration, genre et vieillissement à Madrid

Paloma Moré-Corral *† ¹

¹ Aix Marseille Université (AMU) – LEST – France

Cette communication introduit la notion de ”chaînes mondiales de soins” (Hochschild, 2000, Parreñas, 2000) dans le contexte méditerranéen pour explorer comment les femmes migrantes occupant des emplois précaires (comme la plupart des emplois de ” care ”) sont capables de gérer leurs propres responsabilités de ” care ” envers leurs parents aînés et de faire face à leurs propres processus de vieillissement. L’objectif est d’analyser comment ces stratégies de soins sont façonnées par le genre, mais aussi dépendent des politiques de migration et de travail dans une perspective transnationale. En explorant les possibilités matérielles et les dynamiques familiales, cette communication montre comment le genre, le travail et les régimes migratoires contribuent à façonner les modalités de prise en charge des femmes équatoriennes dans une perspective transnationale.

*Intervenant

†Auteur correspondant: morecorral.paloma@gmail.com

La fabrique démocratique, ou comment le travail fait société. La commune de Saillans

false * ¹, Séverin Muller * [†]

¹ Centre Lillois d'études et des recherches sociologiques et économiques (CLERSE) – CNRS : UMR8019
– CLERSE UMR 8019, université Lille1, bâtiment SH2, 59655 Villeneuve d'Ascq Cedex, France

Suite à une mobilisation contre un projet initié par l'ancien maire, un collectif citoyen est élu aux municipales de 2014 à Saillans, un village drômois de 1 250 habitants. Depuis, la population expérimente un système de démocratie participatif et horizontal. Elle envisage les possibilités d'une autogestion communale en pratique, en testant les marges de manœuvres légales : quelle forme peut prendre une municipalité " idéale " ? Quelles modalités pour redistribuer le pouvoir ? Comment faire participer le plus grand nombre ? Quels projets collectifs sont réalisables ? Il s'agit de présenter cette expérience en cours, à partir d'un questionnement classique en sociologie du travail : comment le travail fait société, et comment par le travail, les humains transforment la société (M. Lallement, 2007).

On portera notre intérêt sur ce travail politique, sur les manières dont la population résout concrètement les problèmes en articulant les dimensions de la vie locale (économique, sociale, culturelle) à une réflexion plus globale (manque de démocratie dans la représentation, nécessité de relocaliser les emplois pour mieux s'impliquer, pour modérer son impact écologique, retisser des liens de solidarité et d'interdépendances, etc.). Dans cette perspective, on s'intéressera à la circulation des savoirs et à leur mise en œuvre. En effet, les méthodes et les outils déployés par les élus et les habitants pour activer la démocratie mobilisent des savoirs qui empruntent à leurs univers professionnels et à leurs sphères d'engagement. Influencés par les principes de l'éducation populaire politique, ces savoirs nécessitent un apprentissage collectif pour accéder à des formes d'expertises partagées afin de régler les affaires de la commune.

Facilitées par cette expérience et la solidarité municipale, une série d'initiatives naissent dans le village et les alentours pour travailler " autrement ", et donner au travail un sens et un horizon alternatifs à la subordination salariale et au consumérisme. Plusieurs " tiers lieux " sont ainsi créés, tels que des espaces de travail partagés, des fabriques, des regroupements de producteurs, des coopératives artistiques, des ressourceries, etc. Ces espaces de travail tiennent ici leur originalité de leur forte concentration dans l'espace local.

On réfléchira aux perspectives qu'offrent la promotion d'un travail " horizontalisé " et partagé, à la fois dans le fonctionnement municipal et dans les expériences de mise en commun des espaces et des forces de travail, car ils interrogent en cohérence le sens de la démocratie, de l'agir collectif et du travail dans notre société.

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: severin.muller@wanadoo.fr

Les effets des objectifs chiffrés sur l'activité de services de prévention en santé au travail

Jorge Munoz * 1,2

¹ Risques, Travail, Marchés, Etat (RiTME) – Institut national de la recherche agronomique (INRA) :
UR1323 – 65 Bld de Brandebourg 94205 Ivry-sur-Seine, France

² Laboratoire d'Études et de Recherche en Sociologie (LABERS) – Université de Bretagne Sud (UBS),
Université de Bretagne Occidentale (UBO) : EA3149 – UFR Lettres et Sciences Humaines, 20 rue
Duquesne - CS 93837, 29 238 BREST CEDEX 3, France

Mots clefs : prévention, management, objectif quantitatif, tensions

Introduction : En France depuis le début des années 2000 dans le secteur de la santé au travail les gouvernements ont élaboré des plans de santé et travail. Le secteur agricole n'échappe pas à l'élaboration d'un plan spécifique. Pour mettre en place ce plan, la Caisse Nationale de la Mutuelle Sociale Agricole l'a décliné à l'aide d'une série de dispositifs managériaux fondés sur des objectifs et des indicateurs chiffrés à atteindre. L'objet de l'étude est d'étudier les effets pour la prévention d'un tel dispositif. Nous nous plaçons dans une perspective d'analyse de l'action de préventeurs en termes d'activité. Il s'agit de privilégier un angle d'analyse de la prévention dans sa réalisation concrète par les *préventeurs* (Weller, 1999, Bidet A. et Vatin F., 2016, Caroly, 2013, Barlet, 2015). C'est partir du principe que la prévention est une *activité de travail*. Par activité, nous nous rattachons à l'idée suivant laquelle, les préventeurs agissent de manière plus au moins consciente pour produire un effet. Autrement dit, ils vont agir pour transformer une réalité. Cette action n'est pas neutre car elle s'inscrit dans un environnement spécifique (avec son histoire, ses contraintes et ses ressources).

Méthodes : la recherche se fonde sur une observation non participante menée au sein de 5 services de prévention de santé au travail durant 10 mois. Les observations ont été complétées par deux vagues d'entretiens conduites au sein de services (N = 34) et au niveau national (N = 3). Le traitement des entretiens a fait l'objet d'une double analyse. La première à l'aide du logiciel Alceste® pour dégager les univers sémantiques et la seconde résulte d'une analyse thématique. Quant aux observations, elles permettent de mettre en relation les discours et l'activité réelle de travail de prévention.

Résultats : les effets induits par les objectifs chiffrés provoquent plusieurs réactions. Remise en cause de l'identité professionnelle des professionnels, apparitions de formes de négociations locales et créations de tensions internes entre les membres de services de santé au travail. Mais au-delà de ces résultats, ce qui semble le plus intéressant et d'observer et comment des préventeurs extrêmement lucides sur les effets d'un tel dispositif, vont agir dans de telles circonstances. En effet, nous ne nous trouvons pas dans un contexte de forte concurrence ou financiarisé. La mise en place d'un tel dispositif technique vient, contrairement à l'objectif affiché, perturber l'activité de prévention des risques professionnels.

Conclusion : on observe par conséquent, comble du paradoxe, des professionnels chargés de la prévention qui jadis critiquaient au cours de leurs interventions, l'usage des objectifs chiffrés, être à leur tour soumis aux mêmes contraintes organisationnelles et gestionnaires.

*Intervenant

Class struggle without borders: The Transnationals Information Exchange and the building of a global workers' movement

false * ¹, Matthew Myers[†]

¹ University of Oxford – Royaume-Uni

This paper will explore the history of the Transnationals Information Exchange (TIE) – a global network of action and research organisations formed in 1978 to strengthen, organise, and bolster unity and international consciousness among workers and trade unionists across the globe. Formed at a meeting of the Transnational Institute in Amsterdam in 1978, the TIE aimed to facilitate innovative research to inform networks of rank-and-file trade union activists in Europe and the Third World in their struggles against the world's largest multinational corporations. The TIE organised international conferences of rank-and-file trade union and workers' delegations and published reports on several industries and corporations. In so doing, it created spaces where workplace activists could exchange information and strategies along the global supply chain. From car-workers employed by multinational corporations like Fords and General Motors to workers employed in the chocolate industry, the TIE was one of the few global spaces where an international rank-and-file class subject could be constituted. I will look at the intellectual influences which gave birth to the TIE and the role of religious and trade union networks that made the organization's activity a reality. I will then show how the TIE attempted to deal concretely with the problems of both capitalist globalization and anti-colonial struggles through their unique engagement and involvement of worker activists outside the traditional structures of the trade unions and political parties. TIE also offered new ways of challenging the division of mental and manual labour in the workers' movement, offering a radical new space where intellectuals, trade unionists, and workers could mutually produce and exchange information and strategise across borders. As workers' struggles in Europe and North America met defeat and the hopes 'long 1968' gave way to neoliberal retrenchment and decomposition of traditional class subjects, the TIE's transnational orientation on insurgent labour movements in the Global South from the late 1970s reframes the historical narrative centered on the fate of the European labour movement. The successes and problems of the TIE in building international working-class unity, consciousness, and solidarity provides many lessons for scholars and activists trying to organize along global supply chains today. My paper will use archival materials of the TIE and the published reports of the organization to explore these themes. This paper is part of an ongoing History PhD project at the University of Oxford on transnational working class agency and the remaking of political subjectivities during the late 1970s and early 1980s.

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: matthew.myers@wadh.ox.ac.uk

Communication et négociation comme des constants pour le changement organisationnel

Nahla Naga * ¹

¹ centre de recherche en économie appliquée pour le développement (Cread) – Rue Djamel Eddine El-Afghani - El Hammadia BP.197, Rostomia, Bouzaréah Alger - Algérie, Algérie

Aujourd'hui l'environnement des entreprises est très différent ; les technologies évoluent à grand rythme, les produits et les services changent constamment, et les organisations deviennent plus flexibles. Dans ce contexte le mode traditionnel de rémunération basé sur les responsabilités des emplois peut sembler désuet puisque il ne rémunère pas les compétences. En effet la rémunération en fonction des emplois inciterait plutôt les employés à refuser d'assumer des responsabilités supplémentaires, et négliger le travail en équipe. Pour cela, ces dernières années un autre mode de gestion de rémunération est apparu qui consiste à rendre la rémunération des employés selon leurs connaissances et habilités " rémunération basée sur la compétence ".

La détermination des salaires sur la base de l'évaluation des compétences est une nouvelle approche en matière de la gestion des ressources humaines que l'entreprise algérienne des boissons (Y) tente de mettre en œuvre dans le but d'adapter les habiletés de son personnel aux changements de l'environnement.

L'adoption de ce système salarial aura sans doute un impact direct sur le comportement des salariés, car tout changement organisationnel qui exprime " le passage radical ou progressif de la réalité à une nouvelle situation intégrant l'amélioration ou le développement de la nature du travail ou l'activité de l'entreprise pour réaliser les objectifs de manière plus efficace" est suivi par des procédures étudiées en vue de rehausser la performance et la compétence de l'organisation et améliorer sa capacité à régler les problèmes qu'elle rencontre.. Les attitudes des salariés sont le résultat de leurs acquis, convictions et expériences. Les travailleurs de l'entreprise Y ont été confrontés à un nouveau système qui menace leur routine et induit des réactions diversifiées nous a mené à poser les questions suivantes :

- Quels sont les modes de discussion adoptés avec les salariés pour appliquer le nouveau système de rémunération basé sur la compétence ?
- Quel est le rôle joué par le partenaire social pour freiner la résistance à ce changement de la politique salariale ?

Nous nous appuyons sur la théorie de la régulation sociale, de Jean-Daniel Reynaud, qui s'intéresse à la manière dont se créent, se transforment, ou se suppriment les règles Cela va nous permettre de connaître les modalités régissant la mise en place des règles de ce système, mettre l'accent sur la négociation entre les représentants des travailleurs, l'employeur et les changements induits en termes de relations au sein de l'entreprise.

Nous avons entamé notre enquête sur terrain au niveau de l'entreprise Algérienne (Y). Et pour tenter de répondre à notre problématique, nous avons procédé à la méthode qualitative. Les entretiens ont été effectués auprès de (quinze) 15 dirigeants de structures.

*Intervenant

L'utilité transformatrice de l'expertise CHSCT en débat. Le point de vue de l'employeur, angle mort de l'intervention ?

false * ¹, Raoul Nkuitchou Nkouatchet * [†]

¹ Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (CLERSE) – Sociologie – France

L'expertise CHSCT est de plus en plus critiquée, contestée devant les tribunaux par les employeurs, qui lui reprochent pêle-mêle son instrumentalisation par les représentants du personnel, son unilatéralisme, son coût excessif et parfois la qualité de ses conclusions. Certaines critiques vont jusqu'à remettre en cause la vocation même de l'expertise, à savoir son apport à la connaissance fine de l'activité, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels. Il n'y a guère de doute dans l'esprit du Code du travail : l'expertise doit renforcer le point de vue de la représentation salariale dans l'espace de confrontation et de négociation avec l'employeur. Pourtant il reviendra à ce dernier, *in fine*, de mettre en application les préconisations et autres plans d'actions de l'expertise. Nous interrogerons la manière dont le point de vue de l'employeur est entendu par les experts au cours de l'intervention.

L'employeur est membre de droit du CHSCT et en assure d'ailleurs la présidence. Le recours à l'expertise est un outil puissant aux mains des représentants du personnel, donc des syndicats dans l'entreprise. Mais son efficacité en ce qui concerne la défense de la santé et de la sécurité des salariés au travail n'est pas acquise.

Cette communication prend appui sur une enquête en cours dans le monde de l'expertise et sur notre propre expérience d'ancien consultant au sein de plusieurs cabinets intervenant dans de nombreux secteurs d'activités. Nous montrerons que si l'expertise peine des fois à répondre aux attentes qui lui sont adressées, cela tient essentiellement à la posture des consultants qui ont du mal à garder certaine distance vis-à-vis des élus. Lorsqu'un travail préparatoire a été bien mené par les représentants du personnel et les experts, dans le sens d'une prise en compte réaliste du point de vue des directions, l'expertise a davantage de chance d'être suivie d'effets dans l'entreprise.

Mots-clefs

Expertise CHSCT – risques professionnels – prévention – outil syndical – contre-pouvoir – point de vue – employeur – utilité transformatrice

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: nkuitchou@hotmail.fr

FÉMINISATION DE LA PRÉCARITÉ DES EMPLOIS À TRAVERS DE LA PROGRESSION DE L'EMPLOI À TEMPS PARCIEL EN ESPAGNE ET EN ITALIE

Pilar Ortiz García * ¹, Cosimi Laura *

¹ Departamento de Sociología. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Murcia (UMU) – Facultad de Economía y Empresa Campus Universitario de Espinardo 30100 Murcia España, Espagne

La dernière crise économique a favorisé la perte de la qualité globale de l'emploi des travailleurs les plus faibles, parmi lesquels on trouve spécialement des femmes. Une évidence de cette situation est témoignée par la progression des emplois atypiques comme l'emploi à temps partiel, qui a progressé beaucoup dans ces dernières années. Les différentes raisons de cette croissance ont été plusieurs, mais l'une des plus importantes est celle que ce statut d'emploi est maintenant utilisé comme formule de création d'emplois, puisqu'il permet d'adapter le rythme de travail à la production sans avoir beaucoup de liens contractuels. Le travail à temps partiel en Espagne et Italie a progressé plus qu'en Europe, en particulier parmi les femmes. Dans ce document on va analyser quelques hypothèses qui puissent expliquer cette progression, en mettant en évidence, en même temps, les ressemblances entre ces deux réalités et la position des femmes sur le marché du travail. La stratégie méthodologique est basée sur l'analyse de données agrégées provenant de diverses sources statistiques des pays de l'Union européenne. Pour arriver à des résultats concluants sur cet objet d'étude, on a adopté une perspective de genre pour analyser les facteurs conjoncturels et structurels impliqués dans la croissance de cette forme atypique d'emploi dans les deux pays. *Mots-clés*: temps partiel, femmes, marché du travail, conciliation familiale, précarité

*Intervenant

Résistance au changement technologique : première forme d'appropriation

Nawel Oussalah * ¹

¹ CREAD – Rue Djamel Eddine El-Afghani - El Hammadia BP.197, Rostomia, Bouzaréah Alger - Algérie, Algérie

Toute nouveauté technologique au sein d'une organisation, qu'elle soit de nature informatique, opérationnelle ou de gestion, peut être perçue de façon différente par ses employés. Ce n'est pas tant la nouveauté qui inquiète que le bouleversement de la routine (C.Teasdale, 2001). Aussi, l'implémentation de cette nouveauté s'appuie sur ses destinataires et sera soumise à leur jugement, elle s'inscrit aussi dans des contextes où les rapports de pouvoir, les modes de communication et de coopération, les stratégies individuelles et collectives sont la plupart du temps aussi dominants que les avantages de cette nouveauté. Pour donner à cette implantation de meilleures chances de réussir, il faut l'aborder en tenant compte de son contexte organisationnel et humain.

Mais faire le lien entre les volontés de changement et leur mise en œuvre n'est pas toujours facile. Le changement ne fait pas forcément l'unanimité car il symbolise tout aussi bien le progrès que le risque de perdre un existant connu. Il ne faut donc pas oublier qu'au cœur de la relation entre l'organisation et la technologie se trouvent les utilisateurs, avec leurs capacités d'adaptation, mais également de résistance.

Notre recherche porte sur l'étude des réactions de soutien ou de résistance des destinataires de terrain à un projet de changement majeur mené au sein d'un organisme de sécurité sociale en Algérie, en l'occurrence la caisse nationale des retraites CNR. Le projet de changement consiste en la mise en place d'un système de traitement automatique des retraites " STAR " au niveau de toutes ses agences locales. En effet comprendre quels sont les causes de résistance avant et après l'opération du changement constitue un élément clé de compréhension des processus d'appropriation du changement.

L'objectif de cette étude est d'explorer les attitudes face au changement de 312 agents de la CNR, sur la base d'interviews semi structurés et de questionnaires, afin de comprendre les comportements de résistance ou de soutien face à cet nouvel outil de travail et faire ressortir les principales représentations du changement pris en compte par ceux-ci.

Les résultats ont fait apparaître que les représentations que les acteurs se font du changement en période de lancement et de mise en œuvre diffèrent de celles qu'ils adoptent une fois le changement est institutionnalisé.

*Intervenant

Mobilisation et action syndicale: la Fédération Unique des Pétroliers (FUP) et la négociation collective pour un accord en 2013-2015

false * , Mônica Paranhos * † 1,2, Elina Pessanha ‡ 3

¹ Arquivo de Memória Operária do Rio de Janeiro - IFCS - UFRJ (AMORJ) – Largo de São Francisco, 1, sala 111, Rio de Janeiro, RJ, Brésil

² Universidade Estácio de Sá (UNESA) – Avenida Venezuela, 43, Centro, Rio de Janeiro, RJ, Brésil

³ Programa de Pós graduação em Sociologia e Antropologia - UFRJ (PPGSA - UFRJ) – Largo de São Francisco de Paula, 1, sala 420, Rio de Janeiro, RJ, Brésil

Cette recherche a comme sujet la négociation collective de travail au cours de la période 2013-2015, établie entre la Fédération Unique des Pétroliers (FUP) et la Petrobrás, en vue de l'obtention d'un accord collectif de travail. Aussi son objectif est-il d'analyser la classe des travailleurs de la Petrobrás et son protagonisme dans les processus de négociation collective, à partir de deux catégories : les répertoires de luttes et les performances, d'après Charles Tilly. L'un et l'autre sont engendrés par un dynamique créative et une grande diversité d'actions de la part des travailleurs pour faire face aux conflits et y résister. Nous signalons l'autonomie dont a toujours fait preuve le mouvement syndical des travailleurs du pétrole, exprimée dans la façon de formuler et faire valoir ses revendications quand la confrontation directe était de mise. Au delà de la défense de ses intérêts de classe, ce mouvement s'est toujours prononcé en faveur de la gestion et l'exploration des ressources naturelles par l'Etat brésilien. Comme méthodologie, nous nous sommes servis de la recherche qualitative et de l'observation participative auprès du mouvement syndical des travailleurs du pétrole.

*Intervenant

†Auteur correspondant: paranhos@webcorner.com.br

‡Auteur correspondant: elina.pessanha@terra.com.br

” Côté entreprise, ça allait vers de la fermeture et côté acupuncture, ça allait vers de l’ouverture ”. Reconversions professionnelles en médecine chinoise et transformation des perceptions du travail

Fanny Parent * ¹

¹ Laboratoire des Sciences Sociales du Politique (LaSSP) – Institut d’Études Politiques [IEP] - Toulouse
– EA 4715 2, ter rue des Puits Creusés BP 898 31685 Toulouse Cedex 6, France

Le passage de la quête d’un ” corps sain ” à celle d’un ” corps bien ” identifiée chez des membres des catégories intermédiaires et supérieures de la population ayant des prédispositions à adhérer à la médecine chinoise peut se prolonger dans une reconversion professionnelle vers cette pratique de soin. Allier bien-être corporel et bien-être au travail et, à l’inverse, envisager de pouvoir, par le fait d’être bien dans son travail, accéder au bien-être corporel, se traduit souvent par la mise en cause des modes de consommation, de production et des hiérarchies et dominations liées au mode d’organisation capitaliste. Pourtant, dans cette quête de reconversion à la médecine chinoise, les leviers du capitalisme (création d’entreprises individuelles parfois lucratives et dispositifs de gestion et de rationalisation de l’État) fournissent des conditions de possibilités de la pratique (installation en tant qu’auto-entrepreneur, en travailleur indépendant, ouverture de centres de formation).

Comment s’alimentent les visions du corps, de la santé et de la prévoyance avec les visions du travail ? En quoi l’idée du bien-être transforme-t-il les rapports au corps mais aussi les perceptions de l’activité professionnelle ?

Les reconversions encouragées par des dispositifs d’aide au retour à l’emploi s’appuient sur les capacités réflexives et les capacités de résilience des individus pour réguler les problèmes sociaux et sont au cœur des transformations des conflictualités au travail, souvent plus feutrées et plus individualisées. Nous analyserons ainsi le réaménagement du temps et des formes de travail (les espaces et les temps professionnels étant perméables aux autres sphères et instances de socialisation et de sociabilité) et leurs impacts sur l’horizon des possibles et les visions du monde. Pour cela nous suivrons en parallèle le cas de l’entreprise de reconversion en médecine chinoise de Lionel, ancien informaticien et le cas de la trajectoire de Zoé, animatrice de CLAE et étudiante dans une école de médecine chinoise. Dans le premier cas, Lionel mobilise le plan social de son entreprise et les aides à la reconversion pour créer de nouvelles conditions de possibilité de reconversion de ses capitaux dans une activité différente permettant d’acquérir un bien-être personnel par le travail. Dans le second cas, la quête de sens de Zoé se traduit par un investissement dans la médecine chinoise qui lui permet de se reconstruire, de se maintenir dans son activité professionnelle toute en valorisant celle-ci autour de la dimension politique du soin pour autrui. Cela nous permettra de mettre en évidence un rapport inégalitaire et genré à la pratique. Mes recherches (s’appuyant sur un corpus de 44 entretiens avec des travailleurs en médecine chinoise) vont toutefois à l’encontre des théories assimilant systématiquement *care* et émancipation, ou travail indépendant et émancipation et montrent la reproduction de hiérarchies dans les activités

*Intervenant

professionnelles relationnelles alternatives.

Et pourtant ils/elles ont toujours bougé : pour une conceptualisation socio-historique de la mobilité et de la précarité en Grèce

Dimitris Parsanoglou * 1

¹ Université Panteion (UPSPS) – 136, avenue Syggrou, 17671, Athènes, Grèce

Le discours sur la précarité a été développé depuis les débuts des années 1980 afin de comprendre toutes formes de travail non sécurisé et non garanti : du travail illégal, saisonnier et temporaire au travail à domicile, sous-traitance et travail indépendant. Tandis que les discours sur la flexibilisation des marchés de travail, développés pendant la même période, insistent sur la rentabilité et optimisation économique que le travail flexible pourrait engendrer dans des conditions globales compétitives, les discours sur la précarité soulignent les effets dégradants de flexibilisation et/ou de la précarisation des marchés du travail sur les vies des travailleurs.

Dans cette présentation, nous allons mettre la précarité dans une perspective historique, plus précisément dans une perspective intergénérationnelle. Nous serons basé sur le matériel empirique émanant de 33 entretiens biographiques avec des sujets provenant de trois cohortes (nés en 1950-55, 1970-75 et 1990-95), effectués dans le cadre du projet HORIZON 2020 "NEGOTIATE: Overcoming early job insecurity in Europe". En approchant la précarité non seulement comme une condition d'incertitude mais aussi comme une virtualité de mobilité – intersectorielle et géographique – alternative, nous essayerons de présenter un compte rendu diachronique sur les questions suivantes :

- Formes de transitions de l'éducation à l'emploi ;
- Stabilité et instabilité des trajectoires socioprofessionnelles ;
- Mobilité sociale à travers l'emploi.

A travers les entretiens, on peut trouver malgré les différenciations significatives liées au contexte macroéconomique (notamment l'effet écrasant de la crise de 2008 aux jeunes travailleurs actuels), des formes de précarité persistantes dans le temps, accompagnées de diverses formes de mobilité. Les expériences des individus pendant les premières étapes dans leurs vies socioprofessionnelles sont extrêmement illustratives des formes d'action déployées par les sujets en question eux-mêmes afin de surmonter les contraintes structurelles qui s'imposent par les contextes socio-temporels. En plus, les comptes rendus des individus de différentes générations démontrent que tant la précarité que la mobilité comme réalités et potentialités sociales étaient toujours, d'une manière ou d'autre, des éléments constitutifs de différents régimes d'emploi dans ce coin de l'Europe du sud.

*Intervenant

Quand le(s) travail(leurs) résiste(nt). Retour sur la mobilisation du personnel d'un service de réanimation contre la mutualisation de deux unités de soin.

Bastien Pereira Besteiro * ¹

¹ Centre Max Weber (CMW) – École Normale Supérieure - Lyon, Université Lumière - Lyon 2, Université Jean Monnet [Saint-Etienne], Centre National de la Recherche Scientifique : UMR5283 – France

A l'instar d'autres grandes administrations en prise avec le " New Public Management ", l'hôpital public fait depuis quelques dizaines d'années l'objet d'une pluralité de réformes (PMSI, plan " hôpital 2007 ", loi HPST, etc.) ayant pour ambition de le " rationaliser ". Bien que le contenu même de ces réformes soit hétérogène (celles-ci affectant tant la gouvernance, le mode de financement ou encore les modes managériales), toutes concourent à introduire des logiques gestionnaires issues du secteur marchand dans le fonctionnement de l'institution hospitalière[1]. Cependant, la rationalisation de l'hôpital public n'est pas un processus linéaire : si sa réalisation passe inévitablement par l'engagement en sa faveur de certains acteurs du soin, elle se confronte à diverses formes de résistances de la part du personnel hospitalier[2]. Pour Belorgey (ibid.), ces " résistances " peuvent répondre à plusieurs registres explicatifs, dont celui relatif aux " logiques de soins " que les professionnels opposent au caractère désincarné des réformes. A travers l'exemple de la mobilisation du personnel de deux unités de réanimation contre la " mutualisation " de celles-ci, l'objectif de cette communication est de montrer que cette défense des " logiques de soins " s'inscrit dans une controverse plus large autour de la " qualité " du travail.

Engagé dans ce service de réanimation comme stagiaire en psychologie et en sociologie, je me suis intéressé aux raisons de l'opposition du personnel soignant à un projet de fusion d'une unité de réanimation médicale avec une unité de réanimation chirurgicale, résistance interprétée par l'encadrement tantôt comme le marqueur d'une résistance " culturelle " au changement, tantôt comme une sorte de réflexe corporatiste. Or, si les raisons d'agir des professionnels réfractaires au projet de " mutualisation " apparaissent relativement disparates de prime abord (méconnaissance ou mauvaise appréciation du travail des collègues de l'autre unité, crainte d'une conciliation plus difficile de la vie professionnelle et de la vie privée, etc.), tous les témoignages ont fait état d'une peur de " mal faire " son travail. Nous nous sommes appuyés au cours de cette recherche sur le cadre théorique et méthodologique de la clinique de l'activité d'Yves Clot[3], les craintes des professionnels portant essentiellement sur l'opposition entre l'instance impersonnelle (la tâche, les conditions matérielles de travail, etc.) du métier de soignant et la définition du " travail bien fait " qu'ils partagent.

Domin Jean-Paul, " Réformer l'hôpital comme une entreprise. Les errements de trente ans de politique hospitalière (1983-2013) ", *Revue de la régulation* [en ligne], 2015, vol.17.

*Intervenant

Belorgey Nicolas, *L'hôpital sous pression. Enquête sur le " nouveau management public "*, Paris, éditions la découverte, 2011.

Clot Yves, *Le travail à cœur. En finir avec les risques psychosociaux*, Paris, éditions la découverte, 2010.

Les proches aidant.e.s rémunéré.e.s : des revendications collectives aux micro-résistances individuelles

Anne Petiau ^{*†} ¹, Barbara Rist ^{*}

1

¹ Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique (LISE) – Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM], Centre National de la Recherche Scientifique : UMR3320 – Conservatoire National des Arts et Métiers 2 rue Conté - 1LAB40 75003 Paris, France

Avec le vieillissement de la population, la question des modalités de reconnaissance des proches aidant.e.s est devenue un sujet de débat dans la sphère publique. Dans le cadre de la mobilisation collective pour une reconnaissance des aidant.e.s, la question de leur rémunération ne fait pas consensus. Les représentations restent partagées sur la légitimité de rétribuer l'aide apportée à un parent proche.

Certains acteurs associatifs ou institutionnels estiment légitime de soutenir les proches aidant.e.s mais pas de les rétribuer ni de les professionnaliser. La famille est définie comme une sphère d'amour qui serait pervertie par des enjeux financiers. D'autres considèrent que la rémunération est un élément de reconnaissance essentiel et une condition du libre choix de l'aide pour les proches, leur permettant d'apporter un soutien sans s'appauvrir.

Nous proposons de nous intéresser dans notre contribution à la façon dont ces revendications se déclinent dans la sphère domestique et dans les relations entre proches aidants et aidés.

Les proches aidants oscillent entre la revendication d'une reconnaissance objective et financière de l'aide qu'ils apportent et le sentiment de répondre à une obligation familiale. Sur un pôle, l'aide est présentée comme un acte d'amour qui relève de l'entraide familiale et s'inscrit de façon naturelle ou traditionnelle dans les relations familiales.

Sur l'autre pôle, l'aide est qualifiée de *travail* et fonde une revendication de reconnaissance de ce travail invisible et de justes conditions d'emploi. Nous inscrivons ces revendications dans les enjeux mis en exergue par les études sur le care (Tronto, 2009 ; Molinier, Laugier, Paperman, 2009) et le travail domestique (Jany-Catrice, Gadret, 2012). Nous nous intéressons aux micro-résistances individuelles au sein de la sphère privée autour de l'enjeu de la reconnaissance et de la qualification de l'activité d'aide. Nous considérons ainsi la sphère privée comme un lieu de mobilisation et de lutte d'ordre infra-politique (Beck, 2016).

Cette communication s'appuie sur une recherche collective en cours menée par une équipe de six chercheurs au sein du LISE (Olivier Giraud, Abdia Touahria-Gaillard, Arnaud Trenta, Jacqueline Debono, Anne Petiau, Barbara Rist), pour laquelle nous menons une soixantaine d'entretiens auprès des proches aidant.e.s ainsi qu'un volet d'une soixantaine d'entretiens auprès

*Intervenant

†Auteur correspondant: anne.petiau@buc-ressources.org

d'associations et d'institutions publiques.

Références

P. Molinier, S. Laugier, P. Paperman (dir.), *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Payot et Rivages, 2009.

J. Tronto, *Un monde vulnérable. Pour une politique du care*, Paris, La Découverte, 2009.

F. Jany-Catrice, J. Gadrey, *Les nouveaux indicateurs de richesse*, Paris, La Découverte, 2012.

U. Beck, " Le conflit des deux modernités et la question de la disparition des solidarités ", *Lien social et politiques*, n°75, 2016, p. 191-201.

Les concepteurs industriels et les changements techniques : les ressorts d'une légitimation contrainte

Sébastien Petit * 1

¹ Centre d'études de l'emploi et du travail / Centre Pierre Naville (CEET/CPN) – Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) – France

Les bureaux d'études de conception ont été marqués, depuis les années 1970-1980, par une multiplication des techniques informatisées de conception et de gestion. De la conception assistée par ordinateur aux progiciels de gestion intégrée, la plupart des tâches des concepteurs ont emprunté la voie d'une mise en réseau et d'un accroissement de la circulation des données techniques et de gestion. Il s'agit aussi d'un transfert des connaissances et des savoir-faire des concepteurs en direction d'un ensemble de techniques qui exposent et médiatisent leur travail individuel et collectif. Ces évolutions techniques se sont développées dans des configurations organisationnelles et productives qui se sont également recomposées, imposant la production en flux tendu, le management par projet et le travail en plateau.

Les contenus de travail et de métier des ingénieurs et des techniciens de bureau d'études ont ainsi profondément changé, entraînant bien souvent une remise en cause de leur professionnalité et des collectifs de travail. Ces déstabilisations se poursuivent à mesure que s'intensifient l'organisation par projet, l'introduction de normes managériales et l'injonction à développer de nouvelles compétences techniques et gestionnaires.

Mis en concurrence et parfois menacés de déqualification, les ingénieurs et les techniciens de conception développent pour autant une posture ambivalente. Objet de fréquentes contestations – tant pour l'efficacité qu'elles sont supposées apporter que pour les adaptations régulières qu'elles exigent –, les techniques de gestion et de conception sont perçues par de nombreux concepteurs comme une nécessité dans un contexte économique menaçant.

A partir d'une recherche réalisée dans l'industrie aéronautique, nous proposons d'examiner les raisons de la légitimation des changements techniques par les ingénieurs et techniciens de bureau d'études ainsi que les écueils à faire de ceux-ci un enjeu de lutte. Nous examinerons les conditions sociales dans lesquelles les changements techniques se sont imposés en bureau d'études et dans quelle mesure l'introduction et la généralisation de nouvelles techniques de conception et de gestion cristallisent l'état des rapports entre les concepteurs et les organisateurs du travail et des concepteurs entre eux. Nous verrons ainsi que les déplacements de la division du travail de conception, la remise en cause des connaissances pratiques et le renouvellement du personnel de bureau d'études ont hautement contribué à affaiblir les luttes contre les nouvelles techniques de conception.

Nous nous appuyerons sur une enquête menée en immersion pendant 15 mois dans des bureaux d'études d'un grand constructeur aéronautique spécialisé dans la production de moteurs d'avion. Nos matériaux empiriques reposent sur la collecte de données issues de nos observations directes en bureau d'études ainsi que sur la réalisation d'une centaine d'entretiens auprès de cadres, ingénieurs et techniciens.

*Intervenant

Le travail et les nouvelles formes de confluctualite

Georgia Petraki * 1,2

¹ Georgia Petraki – Grèce

² Kyriakos Georgitsopoulos (UN) – Grèce

Le Mai '68 a fait l'objet d'interprétations et d'approches différentes. Mais il est généralement admis que le ai '68 a renforcé les nouveaux mouvements sociaux qu'on fait leurs débuts aux années 60 : mouvements sociaux tels que le mouvement de femmes, le mouvement écologique, etc. Le Mai '68 alors, pas seulement au niveau symbolique, est considéré par beaucoup comme un moment de rupture pour l' émergence de ce qu'on appelle la nouvelle gauche, et pour le changement à la fois dans la voie d'action et les thèmes des discussions et des demandes d'une grande partie de la gauche traditionnelle. Ainsi a donc été déplacé l'intérêt de cette dernière du mouvement ouvrier, à de nouveaux champs tel que les problèmes d'identité, les problèmes des minorités les problèmes culturelles et de subjectivité ainsi que de nouvelles formes d' interventions et d'activisme politique.

Le but de notre travail est d'examiner en Grèce les formes de conflits qui se développent au cours de la crise économique de la dernière décennie. Notre objectif est:

Enquêter les conflits sociaux à la lumière de leur relation avec les représentations syndicales organisées.

Explorer leur caractère de classe et l'identité sociale des groupes sociaux mobilisés p.ex. les mouvements pour les services sociaux telles les cliniques sociaux, les mouvements de travailleurs détachés.

Explorer les formes de mobilisation que revêtent les nouvelles formes de conflit nées ou développées pendant la crise et les formes internes de leur organisation.

Notre hypothèse de travail est que pendant la période 2009- 2015 ont été nés mais aussi développés de conflits sociaux multiples qui n'ont pas un caractère provenant des conflits lies au travail. Ce sont des conflits qui relèvent de branches telle que la sante, l'éducation, l'environnement les biens publics, de conflits qui mobilisent des collectivités locales dans leur ensemble où sont impliquées de diverses catégories de classe. Au même temps se développent de formes de mobilisations et d' organisation internes qui ne relèvent pas de l'expertise du mouvement ouvrier (mouvements d' urbanisme, forum, réseaux, espaces publics auto-organises).

En utilisant l'analyse de classe, nous pouvons comprendre comment les changements apportés aux classes par les capitalismes contemporains peuvent contribuer a la formation d' une coalition hégémonique sur la base d'un projet alternatif pour la société qui sera reconnu et soutenu non seulement par la classe ouvrière et ses alliés considérée comme traditionnels mais par une coalition de strates ou de parties de classes dont les traditions ne sont pas ouvrières mais soutiennent, par des approches différentes, un plan social alternatif-anti-néolibéral.

Notre travail, que nous qualifierions exploratoire, sera basé sur de sources secondaires, de recherches académiques, des archives de mouvements activistes et à l'observation sociologique.

*Intervenant

Quelle action collective pour les salariés isolés ? L'exemple des femmes de ménage et des agents de sécurité

Camille Peugny * ¹, Antoine Rouillard-Pérain * † ²

¹ Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (CRESPPA) – Centre National de la Recherche Scientifique : UMR7217, Université Paris Nanterre : UMR7217, Université Paris 8, Vincennes-Saint-Denis : UMR7217, Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis : UMR7217 – Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris - CRESPPA-UMR721759-61 rue Pouchet 75889 Paris Cedex 17, France

² Observatoire sociologique du changement (OSC) – Sciences Po, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR7049 – 27 rue Saint Guillaume 75337 Paris Cedex 07, France

Parmi les emplois subalternes des services dont la part augmente rapidement au sein de la population active, nombreux sont ceux qui imposent de travailler seul.e. Cette communication propose de rendre compte de deux enquêtes de terrain menées auprès de ces métiers : des femmes de ménage employées par une grande entreprise de services à la personne et des agents de sécurité. Si ces deux populations présentent un certain nombre de similitudes (pénibilité du travail, conditions d'emploi dégradées, bas salaires, etc.), elles diffèrent néanmoins du point de vue du genre, de l'âge ou de l'origine ethno-raciale, ce qui permet à l'analyse de décrire les ressources inégales dont disposent les salarié-es pour faire face à leur isolement professionnel.

Dans un premier temps, nous montrerons comment l'organisation du travail renforce l'isolement inhérent à la nature même des activités exercées. Dans ces deux mondes professionnels, l'isolement est le produit complexe d'une organisation du travail flexibilisée à l'extrême et de la mise à disposition des salariés chez le client. Les salarié-es isolé-es ne sont pourtant pas tous logés à la même enseigne : la comparaison des agents de sécurité et des femmes de ménage montre l'importance des ressources personnelles, des situations familiales et de la place de l'emploi isolé dans la trajectoire professionnelle : alors que pour des hommes jeunes et sans attaches familiales, cet emploi peut constituer un passage relativement bref dans une trajectoire d'insertion professionnelle, pour des femmes plus âgées, en charge d'un ou plusieurs enfants, ils peuvent constituer une situation de relégation sociale durable.

L'absence de collectif de travail digne de ce nom constitue par ailleurs un obstacle évident au développement de l'action collective. Dans un second temps, nous décrirons comment un embryon d'action syndicale s'est néanmoins construit au sein de l'entreprise de services à la personne employant les femmes de ménage à l'initiative de salariées plus qualifiées, exerçant des emplois administratifs au siège social. Si la CFDT, le syndicat en question, tente d'adapter son répertoire d'action, force est de constater les limites d'une action collective impulsée " d'à côté ", voire " d'en haut ".

*Intervenant

†Auteur correspondant: antoine.rouillardperain@gmail.com

Chômeurs entrepreneurs en recherche de statut. Une fausse indépendance entre recherche d'autonomie et rejet du salariat ?

Nicolas Prokovas * 1

¹ Intégration et Coopération dans l'Espace Européen (ICEE) Etudes Européennes (ICEE) – Université Paris III - Sorbonne nouvelle – "pôle Centre Bièvre" 1, rue Censier, 3e étage Porte B. 75231 Paris cedex 05, France

Un tiers des autoentrepreneurs ou des créateurs d'entreprises individuelles est constitué de chômeurs. Même s'ils en font leur activité principale, ils sont moins d'un sur deux à gagner plus d'un demi-SMIC. À peine un quart de ces entreprises ont une longévité supérieure à cinq ans (INSEE, 2017). Le capital économique, social et culturel (au sens de Bourdieu, 1980) dont disposent ces individus au départ explique en grande partie leur difficulté à accéder à un statut clairement défini : ils restent souvent à mi-chemin entre une fausse indépendance, un salariat déguisé et non protégé et une inscription au chômage prolongée. Cela participe d'une nouvelle segmentation du marché du travail français (Picart, 2017).

Si la sortie (même précaire) du chômage grâce à l'auto-entrepreneuriat peut être une forme d'aménagement de blocages socio-professionnels (Abdelnour, 2017), elle ne met pas pour autant à l'abri de conflits (voir la demande de requalification des travailleurs indépendants d'Uber et autres Deliveroo, Cour des Comptes, 2014).

Une enquête récente du Pôle Emploi (premier volet fin 2015, réinterrogation septembre 2017) auprès d'une cohorte de demandeurs d'emploi (donc, anciennement salariés) créateurs d'entreprise permet d'étudier de plus près le profil de ce public, ses motivations, ainsi que d'appréhender les limites de sa démarche. Une attention particulière sera accordée aux raisons ayant conduit à la fin de l'activité de ces entreprises, ainsi qu'à la modification de leur nature ou du contenu de leur activité. Plus particulièrement, grâce à l'analyse des verbatim des personnes interrogées, nous analyserons les raisons pour lesquelles l'entrepreneuriat a été jugé préférable au salariat et, nous essaierons d'expliquer la persistance d'un sentiment de satisfaction, en dépit des conditions dures d'exercice de l'activité, de la précarité financière et des perspectives peu réjouissantes. Dans cette même logique, le maintien (majoritaire) de l'inscription au chômage, même longtemps après la création de l'entreprise) s'apparente à une volonté déguisée de maintenir le lien salarial, à l'opposé de la recherche d'autonomie affichée.

Bibliographie

- Abdelnour S. (2017), *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF
- Bourdieu P. (1980), " Le capital social. Notes provisoires ", *Actes de la recherche en sciences sociales*, no 31, p. 2-3
- Bureau M.-C., Corsani A. (2014), " Du désir d'autonomie à l'indépendance. Une perspective socio-historique ", *La nouvelle revue du travail*, no 5 (<http://nrt.revues.org/1844>)
- Conseil d'orientation des retraites (2017), " Les auto-entrepreneurs ", *Document*, no 14
- De Vismes N., Prokovas N. (2016), " Quand les demandeurs d'emploi créent leur propre emploi ", *Pôle Emploi, Éclairages et Synthèses*, no 24

*Intervenant

Linhart D. (2011), " Une précarisation subjective du travail ? ", Réalités industrielles, n° 1, p. 27-34

Picart C. (2017), " Trois segments pour mieux décrire le marché du travail ", INSEE Références, p. 61-75

Richet D. (2017), " Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : cinq ans après, moins d'un quart sont encore actifs ", INSEE Première, n°1666

La participation des travailleurs dans les politiques de gestion des risques. Du discours aux pratiques quotidiennes.

Francisco Pucci * 1

¹ Departamento de Sociología Facultad de Ciencias Sociales UDELAR (Universidad de la República) – Constituyente 1502 Montevideo, Uruguay

Ce papier a l'intention de discuter des difficultés et résistances qu'ont les politiques de sécurité dans le travail développées par les entreprises dans différents secteurs industriels de l'Uruguay. Ces politiques proclament la nécessité d'impliquer les travailleurs et d'une prise de conscience des risques, mais ces prémisses sont généralement tenues comme de simples slogans qui ne sont pas efficaces en relation aux actions quotidiennes des travailleurs. L'hypothèse de ce travail est que la participation des travailleurs dans la gestion de la sécurité est entravée par les formes d'organisation du travail et par les politiques plus larges de gestion des ressources humaines, qui reposent sur des modèles fortement normatifs et hiérarchiques. Dans ces contextes, la normalisation de la déviance est une pratique permanente dans les organisations que développent des politiques de sécurité.

La mise en œuvre et le développement des modèles de sécurité ne peuvent pas être compris en dehors du contexte des différentes configurations organisationnelles ou sont déployés. Les modèles de sécurité dépendent principalement des formes d'organisation de la production, mais cette dépendance n'est pas directe ou mécanique. L'articulation se produit dans le champ des politiques de gestion des ressources humaines. Le point d'articulation entre ces deux logiques sont les mécanismes de coordination et de régulation de l'activité productive, qui pénètrent la gestion des ressources humaines et les cultures organisationnelles.

L'hypothèse proposée sera contrastée en trois secteurs de l'activité productive de l'Uruguay : l'industrie de la construction, du bois et la production de papier. Ces trois secteurs ont expérimenté un fort investissement de capitaux internationaux, en particulier européens, et une modernisation technologique qui a dynamisé la production à une échelle jamais vue dans le pays. Par contre, les politiques de gestion des ressources humaines et de gestion de la sécurité ont resté ancrées dans des formes traditionnelles, décalés des processus de modernisation productive. Le travail fait une synthèse de différentes recherches menées les dernières années dans ce domaine, appuyés sur une méthodologie qualitative, entretiens a différents entreprises et secteurs productifs et observation des postes de travail.

*Intervenant

Sindicalismo y multiculturalidad: repertorio(s) de lucha(s) colectiva(s) de la Central Sindical en Uruguay

Mariela Quiñones * 1,2

¹ Quiñones Mariela (MQ) – Departamento de Sociología Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de la República Constituyente 1502, Uruguay

² Universidad de la República [Montevideo] (UCUR) – Uruguay

La permanencia de un partido de izquierda en el gobierno desde 2005, ha tenido grandes repercusiones a nivel sindical, fortaleciéndole, revitalizándolo. Durante este periodo, se ha consolidado una reforma laboral signada por un proceso de activación de mecanismos de protección de los trabajadores, la mayoría, viejas aspiraciones del movimiento sindical. Es en este contexto que el sindicalismo alcanza tasas de afiliación inéditas en un contexto, regional y mundial, donde la caída de las tasas de sindicalización es constante.

Frente a esta realidad, la investigación se ha enfrentado a algunas miradas que difieren en cuando a la forma de abordar al sujeto "sindical": ya sea como actor específicamente clasista en un régimen de acumulación capitalista con las características que adoptó el mismo en el SXX; bien en el marco de las transformaciones que están operando en su seno, producto de la emergencia de nuevos movimientos sociales, con nuevos tipos de reivindicaciones, nuevos repertorios de acción e identidades. Es en esta última esfera del conocimiento, que la literatura ha puesto el énfasis en la emergencia de nuevos colectivos cuyos reclamos se concentran en el reconocimiento de sus identidades que el fordismo pareció invisibilizar ante la primacía de las prácticas económicas y demandas distributivas. A nivel teórico esto se expresa en un problema ligado a la multiculturalidad y el reconocimiento de las diferencias, problema que pasa por la visualización y representación de las distintas demandas de reconocimiento (Wieviorka, 2006; Fraser y Honneth, 2006).

La hipótesis que nos guía afirma que, en función de tales transformaciones, el sindicalismo uruguayo ha adquirido tendencialmente características ligadas no solo a la evolución de las sociedades (globalización, individuación, etc.) y otras ligadas específicamente al modelo socio-histórico uruguayo como referente cultural. Los sindicatos se han transformado en comunidades cada vez más pluralistas teniendo que convivir en su seno posturas colectivistas e individualistas, diversificando sus repertorios de acción colectiva.

La investigación se orientó a identificar estos repertorios a partir de la comprensión de como aborda dicho actor las problemáticas internas de reconocimiento. La evidencia empírica se basó en entrevistas en profundidad a dirigentes, buscando diversificar la muestra teórica que tomó en cuenta criterios de diferenciación al interior del movimiento sindical. También se llevó a cabo un relevamiento de documentación oral y escrita en los últimos cinco años. Como resultado de sistematizaron estas demandas, presentando una tipología de las mismas, a la vez que se buscó ligar las distintas formas de reconocimiento a propuestas específicas del movimiento sindical en el marco de las instancias de diálogo social y a diferentes posturas de acción al interior del movimiento sindical

*Intervenant

Des managers de rayon qui résistent aux changements techniques et organisationnels ?

Florent Racine *† 1

¹ Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique (LISE) – Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM], Centre National de la Recherche Scientifique : UMR3320 – Conservatoire National des Arts et Métiers 2 rue Conté - 1LAB40 75003 Paris, France

Cette communication est réalisée dans le cadre d'une thèse sur les managers de rayon des grandes surfaces alimentaires en France.

Premier niveau d'encadrement en magasin, ces derniers ont sous leur responsabilité des équipes d'employés libre-service qui remplissent les rayons.

L'informatisation des magasins débute dès les années 1980 par le *scanner* et le code-barres (Prunier-Poulmaire, 2000). Elle se poursuit durant la décennie 2000 par la centralisation de la gestion des produits et au tournant de la décennie 2010 par une large réorganisation des rayons.

Informatisation et centralisation ont deux effets importants : tout d'abord, la suppression des marges de manœuvres dont disposaient les managers sur la gestion des produits, rendant de plus en plus difficile l'atteinte de l'objectif d'augmentation de la marge par la hausse du chiffre d'affaires. Ensuite, l'utilisation de nombreux indicateurs quantitatifs mesurant l'activité des managers *via* un *reporting* et un *benchmark* quotidiens. Si ces outils de gestion présents sous forme de ratios de productivité constituent un support de l'action, (Vatin, Caillé, Favereau, 2010), ils poussent néanmoins à l'intensification du travail.

En sociologie, les écrits portant sur les rayons (Bernard, 2012 ; Julhe, 2006) livrent peu de détails sur les micro-résistances des managers.

Nous nous appuyerons sur une cinquantaine d'entretiens semi-directifs et approfondis réalisés dans deux hypermarchés (A, B) et deux supermarchés (C, D) de deux zones différentes (Île-de-France, une région de province), et sur un stage non rémunéré de deux semaines en observation participante dans un hypermarché en août 2015. Des documents internes (bilan social, journal interne) ont représenté un précieux complément d'information.

Nous verrons ainsi que si le carcan des indicateurs quantitatifs rend difficile leur détournement, les managers ne sont pas complètement démunis. En effet, leurs marges de manœuvre se déplacent de la gestion des produits vers la gestion du personnel. De plus, certains n'hésitent pas à utiliser des moyens détournés pour augmenter leur marge aux dépens de leurs collègues, renvoyant aux " adaptations désintégrantantes " (Goffman, 1968).

BERNARD Sophie, 2012, " La promotion interne dans la grande distribution : la fin d'un mythe ? ", *Revue française de sociologie*, vol. 53, no2, pp. 259-291

GOFFMAN Erving, 1968 [1961], *Asiles. Etude sur la condition sociale des malades mentaux*,

*Intervenant

†Auteur correspondant: f_r@orange.fr

Paris, Editions de Minuit.

JULHE Samuel, 2006, " Les employés de la grande distribution : entre le chef et le client ", *Travail et Emploi*, n°105, pp. 7-18.

PRUNIER-POULMAIRE Sophie, 2000, " Flexibilité assistée par ordinateur. Les caissières d'hypermarché ", *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 134, pp. 29-36.

VATIN François, CAILLE Alain, FAVEREAU Olivier, 2010, " Réflexions croisées sur la mesure et l'incertitude ", *Revue française de gestion*, n° 203, pp. 163-181.

La double peine économique : les travailleurs surendettés comme moteur des mouvements sociaux

Quentin Ravelli * ¹

¹ Centre Maurice Halbwachs (CNRS) (CMH) – Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS),
Ecole Normale Supérieure de Paris - ENS Paris, CNRS : UMR8097 – 48, bd Jourdan 75014 Paris,
France

En Espagne, un vaste mouvement d'expulsions de logements est l'une des causes du bouleversement politique marqué par l'ascension de Podemos. Ces expulsions sont liées à l'impossibilité généralisée de rembourser des crédits immobiliers signés jusque dans les milieux les plus défavorisés des quartiers populaires. Contre cette situation, la Plateforme des Affectés par le Crédit, ou *Plataforma de Afectados por la Hipoteca* (PAH), se mobilise depuis 2009 : elle a réussi à enrayer la vague d'expulsions, à modifier certaines lois, et sa porte-parole Ada Colau a été élue maire de Barcelone. Or, au cœur de cette mobilisation inédite - hors des sentiers syndicaux habituels et qui apparaît a priori comme une lutte de consommateurs - ce sont les familles des travailleurs de la construction qui ont joué un rôle moteur. Un questionnaire auprès de 568 signataires de crédits immobiliers de la PAH montre le poids de ce groupe social, souvent issu de l'immigration et racialisé, dans la contestation de la domination financière. Frappés par le chômage, il s'est retrouvé dans une situation de " double peine économique ", comme producteur et consommateur de logements. Cette présentation s'attachera à décrire les résultats du questionnaire dans 12 villes d'Espagne, pour comprendre l'inversion des hiérarchies sociales dans une mobilisation où les femmes équatoriennes et marocaines, conjointes des travailleurs de la construction, jouent un rôle de premier plan. Pour éclairer la transformation subjective des *afectados* en militants, on montrera, à partir d'un travail d'ethnographie visuelle filmée entre 2011 et 2015, le fonctionnement des assemblées générales de la PAH à Madrid et en particulier des " groupes de banques " qui adaptent leur répertoire d'action en fonction des cibles financières. On propose donc, à partir de la question de la " double peine économique ", de rattacher aux conflits du travail des luttes qui semblent leurs être étrangères et qu'on peut appeler des " luttes ouvrières indirectes ". Cet éclairage sur la crise financière décentre l'interprétation majoritaire de la crise par la seule " toxicité " des crédits à risque anglo-saxons, qui réduit faussement un processus socio-économique structurel à son facteur déclenchant.

*Intervenant

Un code du travail dans chaque (petite) entreprise ?

Frédéric Rey *† ¹

¹ Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique (LISE) – Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM], Centre National de la Recherche Scientifique : UMR3320 – Conservatoire National des Arts et Métiers 2 rue Conté - 1LAB40 75003 Paris, France

En France, les "ordonnances de renforcement du dialogue social" qui ont marqué les débuts de la présidence Macron ont relancé les débats sur la hiérarchie des normes, l'ordre public social et les accords dérogatoires d'entreprises. Poursuivant la tendance libérale à la décentralisation amorcée au début des années 1980, ces ordonnances donnent la part belle aux accords d'entreprises pour déterminer les conditions de travail et d'emploi des salariés. En ce sens, elles contribuent à la fragilisation des normes nationales et sectorielles par leur fragmentation en autant de normes locales d'entreprises.

Or, nous savons que les échelles comme les lieux de la régulation sociale sont profondément structurants des relations professionnelles. Comme l'ont montré de nombreux travaux consacrés aux systèmes de relations professionnelles, leurs architectures sont les reflets des luttes, des rapports de forces et des compromis qui ont marqué les histoires nationales et sectorielles. Ces ordres scalaires affectent en retour, en tant que "super-règles", la production des règles du travail et de l'emploi - rémunérations, conditions et temps de travail, droits sociaux... Ces enjeux n'ont pas échappé aux acteurs sociaux dans leurs réceptions et commentaires des ordonnances.

Notre communication propose de revenir sur la double tendance à la négociation et à la décentralisation du point de vue original des petites entreprises. Ces dernières se caractérisent en effet par l'absence de pratiques et de cultures de négociation collective et par une préférence pour les arrangements informels et interpersonnels, ce qui ne manque pas d'interpeller dans un paradigme pensé et organisé autour de l'accord collectif et de la négociation d'entreprise.

Après avoir rappelé la place que leur ont réservé les ordonnances, nous verrons quelles questions les petites entreprises posent aux différents acteurs des relations professionnelles et comment ces derniers essayent d'y apporter des réponses. Nous reviendrons notamment sur la tendance à la régionalisation des relations professionnelles pour les petites entreprises, et sur les nouvelles possibilités de négociation en l'absence de présence syndicale. Nous verrons ainsi qu'un système de relations professionnelles propre aux petites entreprises s'est trouvé consolidé et conforté par les ordonnances "de renforcement du dialogue social".

*Intervenant

† Auteur correspondant:

Les choses du travail dans l'art contemporain : un terrain d'analyse de la conflictualité entre agents du faire

Camille Richert * ¹

¹ Centre d'histoire de Sciences Po (CHSP) – Sciences Po : EA113 – 56 rue Jacob 75006 Paris, France

Le travail est un motif ancien de l'art, et une approche de la production artistique sur le temps long laisse en apercevoir l'évolution de traitement. Depuis les trois dernières décennies (1990, 2000, 2010), le motif n'est plus tant abordé pour traiter des rapports de domination sociale ou exprimer une tentative de réunion de l'art et de la vie, mais pour énoncer des rapports nouveaux de conflictualité entre les agents du faire. Autrement dit : pour souligner avec l'art l'émergence d'un désordre ontologique, d'une rivalité entre agents humains et non-humains (Latour 1994, 2006) et s'intéresser à l'évolution du régime de représentation artistique du travail à la (dé)faveur d'une inquiétude quant à la place qu'occuperont les agents humains du travail.

À cet intérêt des artistes pour le travail, on peut répondre qu'en tant que parties prenantes de la société laborieuse, ils en partagent éminemment les questionnements : ils et elles font carrière, font ainsi partie du spectre des témoins des évolutions de l'emploi et du travail et connaissent donc une précarité d'emploi propre à l'activité artistique (Menger 2002). Par ailleurs, comme l'a montré l'histoire sociale de l'art, l'art nécessite un réseau de collaborateur·trice·s qui permettent aux œuvres d'exister, d'être connues des publics et conservées (Becker 1982). Ainsi, les artistes se trouvent à l'interface d'un ensemble de professionnel·le·s aux compétences diverses qui les assistent dans la conduite chaque projet de production, de commercialisation et d'exposition des œuvres.

L'un des phénomènes notoires de l'art contemporain est l'intérêt porté aux conflits générés par l'informatisation du travail et, de façon plus large, par le travail des données. Invisibilisation, réification et cohabitation à créer avec les choses du travail – ces objets, outils et environnements du quotidien laborieux – innervent nombre d'œuvres actuelles. Une sélection parmi celles-ci permet de saisir l'une des lignes de force de l'art contemporain : comment rendre visibles et sensibles ces conflits du travail qui se jouent dans le rapport intime aux choses ?

*Intervenant

Quand le travail se (re)masculinise : évolutions organisationnelles et résistances à la féminisation d'un bastion masculin

Haude Rivoal * ¹

¹ CRESPPA - GTM – CNRS : UMR7217 – 59-61 rue Pouchet 75849 PARIS CEDEX 17, France

Si la féminisation générale du marché de l'emploi a ouvert une brèche au recrutement de femmes dans un certain nombre de bastions masculins, elle ne semble pas avoir eu un impact significatif dans le secteur du transport et de la logistique, laissant les femmes dans une position minoritaire et marginale. Ce constat est né d'un travail de thèse, au carrefour de la sociologie du travail et de la sociologie du genre. L'enquête ethnographique effectuée au sein d'un sous-traitant de la grande distribution dont les deux métiers principaux sont le transport et la logistique, développe une réflexion autour des masculinités, notamment au sein des classes populaires. J'y fais le constat que la proportion de femmes sur les postes ouvriers est beaucoup plus importante sur les activités logistiques (15%) que sur les activités du transport (1%) malgré la pénibilité des conditions de travail. Il réside donc là un paradoxe en même temps qu'une idée force : si la pénibilité était un critère déterminant de la division sexuelle du travail, on devrait trouver plus femmes sur les activités du transport. Par ailleurs, le constat de processus réguliers de féminisation/défémisation au sein de cette entreprise vient nous rappeler que l'histoire des femmes n'est jamais linéaire. Elle est porteuse d'indicateurs sur la place des femmes au travail, sur la pluralité des masculinités et de manière générale, sur le travail en lui-même. Elle mérite ainsi une dimension ethnographique régulièrement revisitée face aux évolutions et aux résistances qu'apporte la féminisation de certains groupes professionnels. Cette communication s'intéressera donc dans une première partie à la question des résistances à la féminisation pour montrer que le transport, mis au défi des changements organisationnels et sociaux imposés par la logistique marque sa résistance par l'adoption d'une posture défensive autour d'une sécurisation de l'identité masculine et de la préservation d'un entre-soi masculin. Dans une seconde partie j'exposerai les coûts et les conséquences de cette structure sociale sur la place des femmes dans l'organisation.

*Intervenant

Un emploi discontinu soutenable ? Saisonniers agricoles, artistes du spectacle et recherche d'autonomie

Nicolas Roux * 1,2

¹ Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique (LISE) – Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM], Centre National de la Recherche Scientifique : UMR3320 – Conservatoire National des Arts et Métiers 2 rue Conté - 1LAB40 75003 Paris, France

² Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) – Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM], Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – CEET - « Le Descartes 1 » - 29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex - France, France

Les saisonniers agricoles et les artistes du spectacle constituent un laboratoire d'analyse privilégié de la précarité, l'emploi discontinu représentant la forme d'embauche dominante dans leurs secteurs d'activité respectifs. Qu'est-ce que ces deux groupes nous disent sur l'effet de la précarité quant au rapport au travail et au politique ? À partir d'une enquête biographique et longitudinale auprès de 16 artistes du spectacle et 17 saisonniers agricoles (pour un total de 60 entretiens menés de deux à trois ans d'intervalle), cette communication propose une réflexion sur la *soutenabilité* de l'emploi discontinu, au double-sens d'en supporter la condition et d'en revendiquer son atypicité.

En exploitant la logique des "cas les plus différents" de Clifford Geertz, la comparaison n'illustre pas seulement l'hétérogénéité sociale des précaires. À partir d'une catégorie analytique commune (l'emploi discontinu), cette recherche dégage aussi des points de rapprochement entre deux groupes que tout oppose dans l'espace social. L'un d'eux réside dans les usages du temps hors-emploi, qui donnent à voir l'ambivalence de la discontinuité, les contraintes qu'elle implique et les marges d'autonomie qu'elle autorise. En articulant propriétés de classe et propriétés de genre, et profession et mode de vie, il apparaît que les deux groupes se retrouvent dans une même mise à distance de la norme dominante de l'emploi stable et à temps plein, mais prenant un sens différencié : recherche d'autonomie *dans le travail* au sens large et l'engagement militant pour les artistes ; recherche d'autonomie *par rapport au travail* pour les saisonniers agricoles, reportant les attentes vers l'espace domestique ou le territoire local.

La précarité contribue ici à déplacer le terrain des luttes collectives et des résistances individuelles en-dehors de l'entreprise et des relations professionnelles, vers l'assurance chômage pour les premiers et la vie privée pour les seconds. Toutefois, les nombreux contrastes entre les saisonniers agricoles et les artistes du spectacle interrogent l'hypothèse d'une politique du "précarariat" qui, sur la base d'une critique du capitalisme et du salariat, réunirait les précaires par-delà les clivages de classe.

*Intervenant

Quelle mobilisation dans le service domestique? Le cas des aidants familiaux.

Rose-Myrllie Joseph * ¹

¹ Laboratoire de Changement Sociale et Politique (LCSP) – Université Paris Diderot - Paris 7 – 8 rue Paul Ricoeur, 75013, Paris., France

Les années 68 ont vu émerger une nouvelle vague féministe qui se centre de plus en plus sur l'invisibilisation des femmes dans les revendications autour du travail. Avec le concept de mode de production domestique, Christine Delphy comme d'autres féministes matérialistes, revendique non seulement la reconnaissance de l'apport des femmes dans le travail dit productif mais aussi leur investissement dans le travail domestique, un travail à part entière même s'il reste gratuit. Plus tard, Geneviève Fraisse analyse le service domestique, ce travail domestique payé au service d'une famille ou d'une institution. Ce type d'emploi à la frontière du productif et du reproductif, reste lui aussi invisibilisé. Comment ces travailleur-e-s, dans ce métier largement fémininisé, se mobilisent-ils-elles? Sachant que le collectif de travail est assez rare dans ce secteur, comment se construit la mobilisation collective? A partir d'une recherche auprès de travailleuses migrantes haïtiennes à Paris, j'analyserai les freins face à la mobilisation collective dans ce secteur ainsi que les stratégies mises en oeuvre pour faire sens sur son travail, résister ne serait-ce que par une mobilisation individuelle. Je me référerai au féminisme matérialiste, aux recherches sur le *care* ainsi qu'à la clinique du travail pour comprendre cette réalité. Je montrerai comment en croisant la sociologie clinique et les études féministes j'ai construit un cadre méthodologique favorisant la parole de ces travailleuses (en groupe et en séance individuelle) sur les rapports sociaux marquant leurs conditions de travail et de mobilisation ainsi que les relations de travail. Le cadre groupal des entretiens a été finalement utilisé par ces femmes comme un espace d'expression, de solidarité, de co-construction de sens entre enquêtées, donc de mobilisation.

*Intervenant

La participation comme outils de la transformation des rapports de pouvoir au sein d'une coopérative

Ruffier Clément * 1,2

¹ Centre Max Weber (CMW) – Université Jean Monnet - Saint-Etienne, École Normale Supérieure (ENS) - Lyon, CNRS : UMR5283, Université Lumière - Lyon II – France

² Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) – Anact, Lyon – France

Bien que la revendication de formes de participation aux décisions d'entreprise ne soit pas nouvelle, le sujet semble connaître aujourd'hui un net regain d'intérêt depuis le début des années 2010 (Béroud, 2013 ; Borzeix, Charles, Zimmerman, 2015). Souvent présentée comme le socle de toute contestation de l'organisation taylorienne et de sa division verticale du travail, la participation n'en reste pas moins profondément ambivalente (Bévort, 2013). Même dans ces formes les plus abouties - impliquant des transformations en profondeur de la gouvernance - les organisations participatives sont loin de toujours transformer les hiérarchies au travail (Quijoux, 2011). Les dispositifs participatifs comportent des clôtures capacitaires devant lesquelles les salariés ne sont pas égaux (Charles, 2016). A quelles conditions la participation peut elle générer une transformation des rapports de pouvoir au sein des entreprises ?

Pour apporter des éléments de réponse à cette question, nous nous intéresserons au cas d'une société coopérative à intérêt collectif (SCIC) qui s'inspire des principes autogestionnaires et revendique dans ses statuts son ambition de changer le monde.

Les SCIC sont des formes de coopératives multi parties-prenantes. Elles partagent les fondamentaux des modes de fonctionnement des coopératives de production : le double statut des salariés-sociétaire, le principe " une personne une voix " et l'existence de réserve impartageable (Espagne, 2011). Néanmoins, ce modèle s'en distingue car il permet d'ouvrir la gouvernance à d'autres acteurs que les salariés. La SCIC étudiée – qui organise la distribution hebdomadaire de paniers de fruits et de légumes - a ainsi une gouvernance tripartite. Un tiers des voix sont détenus par les salariés, les producteurs et les consommateurs. Le fait de différencier les parties prenantes, qui ont parfois des intérêts contradictoires, voire conflictuels, et de leur accorder le même poids, permet ainsi aux membres de la coopérative de conduire un travail pour réduire les asymétries de pouvoir à défaut de les faire disparaître complètement. Si la participation peut être une charge (Charles, 2012), elle peut aussi rendre le travail possible (Schepens, 2015). Ici, la participation sur une base égalitaire aide les salariés à surmonter l'incertitude économique liée à leur double statut salarié et entrepreneur.

*Intervenant

Makers et renouvellement du Do It Yourself

Réappréhension du travail, régime d'engagement et restauration d'espaces d'autonomie

Yannick Rumpala * ¹

¹ Université de Nice – Université Côte d'Azur, Université Côte d'Azur – France

Comme état d'esprit et comme ensemble de pratiques, le Do-It-Yourself semble bénéficier d'un attrait renouvelé. Récemment, ces activités se sont trouvées réinterprétées et, pour certaines (les plus technophiles notamment), tendanciellement inscrites dans un mouvement à part entière (celui des "makers"). Un changement semble intervenu et de nouvelles potentialités sont apparues grâce à l'environnement numérique dans lequel baignent et sur lequel s'appuient ces pratiques (avec un fort attrait pour les imprimantes 3D et les promesses associées). Une partie s'agrège dans des lieux dédiés (sous différents labels : makerspaces, fab labs...), qui sont autant d'espaces contribuant à leur développement.

Cette contribution a pour ambition d'explorer et analyser les débouchés de ces activités et leurs enjeux sociaux et politiques : réappropriation des objets, des outils, des matériaux et de savoirs, vision alternative de la consommation et du travail, support d'apprentissages... Ces pratiques qui semblent en développement ne peuvent être réduites à des activités de loisir (*a fortiori* pratiquées de manière plutôt individuelle). Elles s'inscrivent aussi dans des espaces et des réseaux de relations qui contribuent à diffuser des possibilités renouvelées de fabrication pour une part plus large de la population. Quel crédit accorder aux analyses qui, s'appuyant sur ces possibilités techniques, annoncent une démocratisation de la fabrication des objets ? Quelles capacités ces formes de Do-It-Yourself (re)donnent-elles ? Quel potentiel de transformation ont ces activités ? Dans quelle mesure amènent-elles ou réactivent-elles des formes d'autonomie ?

Pour retravailler cette idée d'autonomie, l'hypothèse de cette contribution est que ces activités sont une manière de renégocier et de reconfigurer pratiquement le sens et les réseaux dans lesquels s'insère la vie courante. Pour mettre à l'épreuve cette hypothèse, on est donc amené à étudier les significations données aux activités déployées et distinguer dans quelle mesure elles retrouvent un idéal d'autonomie ou, au moins, portent une forme d'éthique. Il faut aussi étudier les ressources qu'elles offrent, tout en repérant les formes de relations à la fois matérielles et sémiotiques auxquelles elles participent, ainsi que les réseaux qui sont eux-mêmes le support et l'expression de ces dernières.

À partir de matériaux provenant d'observations et de sources documentaires en ligne, cette contribution effectuera d'abord un cadrage conceptuel et socio-historique du phénomène pour entreprendre de comprendre le DIY comme un régime d'engagement tendanciellement renouvelé. Grâce à la diversité des projets et réalisations repérés, elle examinera ensuite plus attentivement les dimensions structurantes de ce régime d'engagement. Elle en distinguera enfin les traductions pratiques et débouchés pour apprécier leur portée sociale.

*Intervenant

Le travail d'opérateurs de la pétrochimie. Usages de la technique et du corps dans des environnements incertains.

Edwige Rémy * ¹

¹ Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales (IRISSO) – Université Paris IX - Paris Dauphine – Place du Maréchal de Lattre de Tassigny 75775 PARIS Cedex 16, France

Dans des usines pétrochimiques, le travail d' " opérateur extérieur " consiste à surveiller et garantir le fonctionnement d'unités de production. Dans ces environnements de travail incertains et " hors-normes "[1], une ethnographie a permis d'approcher l'activité de ces opérateurs comme si elle était un travail " ordinaire ". Au sein d'un groupe industriel, des observations ont été réalisées sur deux terrains : une usine en activité et une autre reconvertie il y a quelques années en école de l'entreprise, où sont désormais formées les futures générations d'opérateurs du groupe en France. Les observations se sont centrées sur les pratiques concrètes de travail et de formation au travail dans ces lieux.

L'un des enjeux du travail d'opérateur extérieur réside dans le fait de comprendre en chaque instant ce qu'il se passe à l'intérieur du circuit de production, alors qu'on ne voit pas à travers les tuyaux. En lien par talkie-walkie avec un " consoliste ", personne située en " salle de contrôle " qui a une vision des mêmes unités sur écrans d'ordinateur, cette activité se réalise la plupart du temps physiquement seul au plus près des machines, sur plusieurs centaines de mètres carrés. Au sein des installations matérielles volumineuses, les opérateurs effectuent un travail de mesure et de jugement s'appuyant sur deux dispositifs principaux : les instruments de mesure techniques (manomètres...) et leurs propres sens. Le recours alternatif ou conjoint aux uns et aux autres fait l'objet d'un apprentissage à l'école, où les corps sont conformés et les différents sens hiérarchisés[2] pour l'activité.

Ainsi, cette communication proposera d'actualiser la question du rapport à la technique ainsi que du rapport au corps d'opérateurs travaillant dans des industries construites il y a plusieurs décennies.

Ces sites industriels sont classés " Seveso II seuil haut ".

Le regard a ainsi un rôle majeur.

*Intervenant

La contextualisation de la conflictualité du travail

Ivan Sainsaulieu * ¹

¹ Université de Lille, Clersé – Université de Lille - Sciences et Technologies : IUTA – Lille, France

La contextualisation de la conflictualité au travail

La notion idéologico-scientifique de centralité du travail dans la conflictualité a évolué. Le prolétariat a maintes fois été détrôné dans sa capacité à promouvoir un projet de société, la sociologie tourainienne notamment l'a même remplacé par les " nouveaux mouvements sociaux ". Cette substitution posait un tout autre diagnostic idéologico-scientifique sur la société, prônant une amélioration de la stabilité démocratique grâce aux classes moyennes " progressistes ". Le creusement ultérieur des inégalités sociales légitime peu scientifiquement un tel déplacement du regard et a contribué au contraire à reconsidérer le travail, au moins comme objet sociologique. L'enthousiasme politique est moins de mise, étant donné le trend de baisse de conflictualité sociale.

Néanmoins, la traque de la conflictualité au travail a toujours été complexe. Elle a fait surgir des aspects paradoxaux sur le pronostic de la centralité historique : ainsi a-t-on mis en exergue le rôle des artisans, plus que des " prolétaires ", dans les révolutions parisiennes du 19ème siècle, ou des entreprises moyennes (comme les mines chez Zola) par rapport à la grande industrie. Elle a également souvent reposé sur une forme de contextualisation métonymique de la conflictualité. Ainsi, au XXème siècle, la figure du " métallo " représentait la classe ouvrière toute entière et un simple lieu comme " Billancourt " suffisait pour en prendre le pouls. Le tournant des années 1970 a introduit la mode " micro " (*small is beautiful !*). Désormais, la " subjectivité " des jeunes ouvriers, notamment italiens, valait mieux que " l'ouvrier masse ", aliéné par le consumérisme. Encore récemment, sur un mode plus technique, on a mis en avant les " micro-conflits ", qui auraient pris la place des " gros " - sans savoir si du temps des " gros ", il n'y avait pas aussi des " petits ". Une autre approche, à la fois statistique et hostile à l'ouvriérisme, réduit au secteur public la conflictualité – presque à l'inverse du diagnostic de Marx, où le secteur public n'existait pas et où les ouvriers exploités par les patrons n'avaient " que leurs chaînes à perdre ".

Malgré l'imbroglio politico-scientifique inhérent à la question, nous avons voulu pousser plus avant la traque de la contextualité, en nous demandant si la diversification des situations de travail peut se lire au travers de trois " moules " interprétatifs susceptibles de produire un type de conflit différent : le mouvement ouvrier, le secteur tertiaire, le monde des professions et de l'encadrement. Ensuite, on s'interrogera sur les conflits horizontaux entre salarié-e-s autant dans les concurrences vécues du fait de l'organisation du travail que dans la division du travail théorique opérée dans le cadre de l'intersectionnalité.

Cette communication bénéficie de nombreux terrains d'enquête pendant et après la thèse et d'expériences militantes antérieures. Elle s'inspire du livre paru en 2017 : *Conflits et résistance au travail*, Science Po Les Presses, coll. Contester.

*Intervenant

Les femmes peuvent-elles faire évoluer la démocratie syndicale en Tunisie ? Une ” petite victoire ” obtenue de haute lutte

Arbia Selmi * ¹

¹ GRECO / Equipe CMH (GRECO-CMH) – École des Hautes Études en Sciences Sociales, Ecole des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS) – 48 Bd. Jourdan 75014 Paris, France

Cette communication porte sur les mobilisations de femmes pour l'accès aux responsabilités syndicales dans une grande centrale syndicale ouvrière : l'Union Générale Tunisienne de Travail (UGTT). Suite à la Révolution de 14 janvier 2011, les femmes de divers partis politiques se sont mobilisées pour leurs droits et ont obtenu le vote d'une loi sur la parité en politique considérée comme très progressiste par rapport à d'autres pays (Kréfa 2016). Pourtant, dans le même contexte post-révolutionnaire, le syndicat majoritaire et pilier de la transition démocratique, considéré comme un ” refuge ” pour tous les opposants politiques pendant la dictature, résiste à cet élan d'ouverture aux femmes.

Depuis sa création en 1946, l'UGTT porte un discours égalitariste mais aucun dispositif concret n'existe depuis pour favoriser la mixité dans les structures syndicales. La question d'une modification des statuts pour soutenir ” la femme ” au sein de l'UGTT est sans cesse reportée à une date ultérieure. Pourtant, les femmes représentent 54% des adhérent-e-s en 2016. Parmi les 700.000 adhérent-e-s déclaré-e-s, la majorité travaille dans le secteur public. Les femmes représentent en moyenne 20% des responsables, en majorité de syndicats départementaux, avec d'importants écarts selon l'instance décisionnelle (Mahfoudh, 2012).

Des militantes syndicalistes s'organisent alors pour réclamer l'accès de femmes aux instances nationales de l'UGTT, sans le soutien des factions politiques internes (extrême gauche, social-démocrate ou islamiste). Pour se faire, elles s'appuient sur des coalitions avec des associations tunisiennes féministes et sont soutenues de l'extérieur par des organisations internationales féministes et syndicales. Notre communication porte sur une séquence historique courte, entre le premier congrès post-révolution en 2011 et le dernier congrès de janvier 2017, tout en exposant un répertoire de lutte collective et individuelle pour l'égalité. Cette intense mobilisation a impliqué des centaines de femmes qui se sont engagées au nom des droits des femmes à être représentées. Elle a permis l'élection historique de trois femmes aux instances dirigeantes lors du congrès de 2017.

Nous étudierons cette ” petite victoire ” au regard à la fois de la ” culture masculine ” de l'organisation syndicale, qui produit des inégalités dans les carrières syndicales (Pochic et Guillaume 2013) et de la politisation des femmes convaincues progressivement par l'utilité d'un quota pour favoriser la ” démocratie de genre ” au sein du syndicat (Kirton, Healy, 2013). Cette communication s'appuie des entretiens avec 80 syndicalistes et l'observation des deux congrès, ainsi que différents rassemblements et formations syndicales depuis 2012. Ce matériau permet d'étudier le triple combat pour l'égalité mené par ces femmes : contre l'inégalité entre les sexes au sein du syndicat, contre celle existant dans leur cadre professionnel de travailleuses et contre celle dans la société tunisienne en général.

*Intervenant

La représentation des chômeurs et des précaires quelle place pour la revendication au travail hors du travail

Corinne Siino * ¹, Université Toulouse Groupe Ldi Chomage * †

¹ LISST -CIEU (laboratoire interdisciplinaire solidarités sociétés territoires) – CNRS : UMR5193, Centre interdisciplinaire d'études urbaines – Université de Toulouse 2 Jean Jaurès, France

La représentation des chômeurs et des précaires, quelle place pour la revendication au travail hors du travail ? En cinquante ans, le monde du travail a connu des évolutions majeures dont celle de la massification du chômage et de la montée de la précarité. Depuis 1983 et la création du mouvement "Partage" destiné à représenter les personnes privées de travail, l'augmentation de leurs effectifs et la multiplication des associations de chômeurs ont imposé ponctuellement les exclus de l'emploi comme interlocuteurs du gouvernement. Un peu plus tard (1986), la création du Mouvement National des Chômeurs et Précaires (MNCP), a permis d'amplifier leurs revendications et leur participation à des groupes de travail du Pôle emploi. Cependant, les luttes contre la précarité, pour de nouveaux droits et la possibilité de négocier les conditions de travail sont toujours pensées comme relevant d'abord de ceux qui sont dans le travail. Bien que la précarité sous diverses formes marque presque tous les segments du monde du travail, la représentation des chômeurs et des précaires reste peu audible quand elle ne se conforme pas à la revendication d'intégration au salariat portée par les syndicats. A partir des luttes des associations de chômeurs, la proposition interroge le caractère toujours peu audible d'une représentation collective de la précarité hors des acteurs institutionnels du monde du travail. Des représentants des chômeurs et des chercheurs qui ont entrepris une démarche réflexive sur cette lutte et ses résultats souhaitent en montrer les proximités -mais aussi les spécificités- avec celles de travailleurs hors salariat qui revendiquent une reconnaissance de leur activité et la prise en compte de leur droit dans un nouveau cadre, distinct à la fois de l'actuel statut des indépendants et du droit social. Confrontée aux difficultés de cohésion entre des personnes loin de l'employabilité et celles qui choisissent l'activité sans être assignées au marché du travail et cependant contraintes par l'organisation du commerce (monopoles de fait...), mais aussi celles qui n'envisagent pas autrement que dans un emploi les possibilités d'une intégration sociale, les revendications des chômeurs et des précaires conduisent à ouvrir de nouvelles perspectives en matière de droits sociaux et de revenu que le travail ne peut plus garantir pour tous.

*Intervenant

†Auteur correspondant: siino@univ-tlse2.fr

Travail migrant et nouvelles chaînes de valeur : quand l'action publique s'oppose à la syndicalisation

Sid Ahmed Soussi * 2,1

² Centre de recherches sur les innovations sociales (CRISES) – Canada

¹ Université du Québec à Montréal - UQAM (CANADA) (UQAM) – Sid Ahmed Soussi, Ph.D.
Professeur, Département de Sociologie Directeur, Centre de recherche en immigration, ethnicité et
citoyenneté (CRIEC) <http://www.criec.uqam.ca/> Université du Québec à Montréal C. P. 8888, Succ.
Centre-ville Montréal (Québec) H3C 3P8, Canada

Le recours accéléré au travail migrant temporaire dans les différents secteurs d'activités s'impose comme une tendance lourde. Il prend la forme d'un processus systématisé non seulement de transformation de la conflictualité du travail dans les secteurs concernés, mais également de reconfiguration progressive de l'emploi. Ce processus s'observe à l'échelle de deux composantes constitutives du marché de l'emploi : la chaîne de valeur et les entreprises-maillons qui en encadrent les activités. Il ne peut être saisi dans sa logique productrice de plus-value sectorielle sans le rôle central qu'y tient le travail migrant temporaire (TMT). Cette communication livre les résultats d'une recherche consacrée aux transformations de la conflictualité du travail dans les secteurs d'activité où s'est développé ces dernières années le TMT, à la faveur d'une action publique réorientée. Elle mobilise deux niveaux d'analyse. Le premier est celui des entreprises - espaces du travail juridiquement autonomes en termes de relations d'emploi - et de la chaîne de valeur en tant que procès incorporant divers modes d'organisation du travail dans ces espaces. Le deuxième niveau examine les effets conjugués 1) de la dynamique du marché de l'emploi générée par les chaînes de valeur en fonction des contingences de leurs secteurs d'activité (agro-industrie, hôtellerie/restauration notamment), c'est-à-dire dans un contexte subordonné à l'offre et la demande; 2) des politiques publiques du travail migrant temporaire mises en œuvre, d'abord par l'État fédéral à travers ses *programmes de travailleurs étrangers temporaires (PTET)*, ensuite au niveau provincial, comme au Québec par le biais de la *Loi 8*. L'un des constats soulignés ici est l'accélération d'un processus de reconfiguration de l'emploi qui ne doit pas sa dynamique à la seule logique du marché - ni aux seules stratégies des entreprises - mais au concours déterminant de l'action publique via un rôle ambivalent de l'État. Cette étude montre comment l'action publique encadrant la logistique juridico-administrative du travail migrant temporaire - réforme des *PTET* de 2014 au niveau fédéral et au Québec - joue un rôle de première importance dans ce processus de reconfiguration de l'emploi dont les retombées affectent la conflictualité du travail dans des espaces du travail de plus en plus nombreux.

*Intervenant

Impact des dispositifs de gestion sur les pratiques collectives. L'exemple du système "up or out" dans les cabinets de conseil et d'audit.

Sebastien Stenger * 1

¹ International Business School [Paris] (ISG) – International Business School [Paris] – 8 rue de LotaF-75116 Paris, France

Les cabinets d'audit et de conseil "Big Four" ont mis en place un système de développement du personnel sélectif et éliminatoire appelé système "up or out" : chaque année les salariés sont évalués les uns par rapport aux autres par promotion d'entrée et doivent passer au grade supérieur sous peine d'être invités à quitter l'entreprise ; au terme de ce parcours d'apprentissage, le salarié peut devenir "associé" c'est-à-dire propriétaire d'une partie du capital de l'entreprise. A partir d'une enquête ethnographique dans un cabinet d'audit Big Four, nous cherchons à analyser l'impact de ce dispositif sur la capacité de résistance et d'organisation des salariés. L'enquête a été menée en deux temps. Nous avons d'abord été recruté comme auditeur stagiaire pendant trois mois au sein d'un cabinet "Big Four" afin d'en observer le fonctionnement quotidien. Puis nous avons mené des entretiens approfondis avec 46 auditeurs des quatre cabinets "Big Four", de tous grades et de tous genres[1].

En organisant une compétition interne pour les promotions, le cabinet individualise l'expérience de travail et fait du succès ou de l'échec du salarié une responsabilité individuelle. Si ce dispositif ne supprime pas toutes les formes de résistance (aménagement d'espace d'autonomie, réappropriations déviantes des prescriptions formelles de l'organisation du travail (les "méthodologies")), il invite les salariés à vivre leur expérience de travail sur un mode très personnel (les salariés appelés "collaborateurs" sont présentés comme les acteurs de leur parcours) et tend à effacer dans les discours comme dans les pratiques toute représentation collective du travail. Par ailleurs ce dispositif individualisant est souvent jugé légitime car il fait écho à la socialisation scolaire antérieure des salariés et au principe de méritocratie auquel ils semblent attachés.

Pourtant ce dispositif n'est pas sans entraîner des souffrances liées à l'incertitude intrinsèque des carrières. Notre enquête permet de mettre à jour la façon dont les salariés font face à cette compétition sociale, et nous regardons comment le rapport au travail se reconfigure quand les chances de promotion sont terminées. Nous identifions trois types de "carrières morales" (Becker, 1985) : le jobard, l'intégré-distancié et le forfait.

Si cette recomposition se présente au premier abord comme une démarche individuelle (il n'y a pas de syndicats dans ces cabinets), elle est néanmoins aussi un processus social facilité et réalisé au sein des interactions avec les collègues de manière informelle. Ce faisant nous montrons comment face à des méthodes management qui réduisent les formes d'actions collectives, se maintiennent certaines régulations collectives informelles dans un environnement de travail individualiste et compétitif.

*Intervenant

Nous avons interrogé 22 auditeurs et 24 auditrices ; 23 d'entre eux étaient toujours en poste, et 23 avaient quitté le cabinet.

”Travailler émotionnellement” pour accéder à la stabilité et à la reconnaissance : Les services domestiques comme laboratoire des évolutions contemporaines du monde du travail

Anna Safuta *† ¹

¹ Université Catholique de Louvain – Belgique

Problématique :

Cette contribution se penche sur le travail émotionnel marchandisé des travailleuses migrantes dans les services domestiques (travail ménager et/ou de soins à domicile). La contribution s'intéresse également à un aspect absent des analyses existantes des services domestiques – le travail émotionnel effectué par les bénéficiaires privés, qui édictent et implémentent les règles de sentiments en vigueur au sein de leur domicile, devenu lieu de travail rémunéré.

Cadre théorique :

Déjà étudié dans d'autres contextes (trans)nationaux (Borgeaud-Garciandía 2012 ; Stacey 2011), le travail émotionnel assuré par les travailleuses domestiques est ici examiné à l'aune de deux traditions contrastées. D'une part, la sociologie du travail francophone, abordant le travail émotionnel sous l'angle de la ”bonne distance” au public que doivent trouver les travailleur.euse.s des secteurs dits ”relationnels” (Arnal 2015 ; Bonnet 2016; Cardoso 2017 ; Crevier, Couturier, Morin 2010 ; Divay 2014; Loriol et Weller 2002 ; Schütz 2011; Weller 2002). De l'autre, la socio-anthropologie, qui aborde les services domestiques sous l'angle de la ”parenté fictive” ou ”élective” qui se développe bien souvent entre travailleuses domestiques, bénéficiaires et leurs proches (Baldassar, Ferrero & Portis 2017 ; Hondagneu-Sotelo 2001; Ibarra 2016 ; Karner 1998 ; Lutz 2011 ; Nelson 2013 ; Safuta 2017). La recherche de la ”bonne distance” et le développement de ”liens de parenté fictifs” sont en fait deux processus impliquant du travail émotionnel de la part des travailleuses.

Support empirique :

Les résultats discutés ici proviennent de l'analyse d'entretiens qualitatifs approfondis avec 45 travailleuses domestiques migrantes (20 Ukrainiennes interrogées en Pologne et 25 travailleuses de nationalités diverses en Belgique) et 20 bénéficiaires de leurs services (14 en Belgique et 6 en Pologne).

Principaux résultats :

La mise en perspective des résultats de l'enquête de terrain avec les littératures précitées aboutit à deux conclusions principales. Contrairement à ce que pourrait laisser penser la sociologie du travail contemporaine, le rapprochement émotionnel des travailleuses vis-à-vis des bénéficiaires et/ou de leurs proches n'est pas un défaut de ”bonne distance” dû exclusivement à la nature

*Intervenant

†Auteur correspondant: anna.safuta@gmail.com

peu formalisée du travail domestique. Contrairement aussi aux conclusions de la littérature socio-anthropologique du sujet, l'investissement émotionnel des travailleuses n'est pas non plus réductible à la nature "relationnelle" du travail domestique (en particulier en ce qui concerne le "care") et à sa localisation dans la sphère privée du domicile des bénéficiaires. Au contraire, la précarisation croissante en cours dans le monde du travail va amener de plus en plus de travailleur.euse.s, dans une multiplicité de secteurs, à investir le travail émotionnel afin de pérenniser la relation de travail et accéder à la reconnaissance.

Rendre l'entreprise plus verte. Les responsables Qualité, Sécurité et Environnement en prise avec le système de management environnemental.

Melvin Salignat * ¹

¹ Centre Max Weber (CMW) – Université Jean Monnet - Saint-Etienne, École Normale Supérieure (ENS) - Lyon, CNRS : UMR5283, Université Lumière - Lyon II – France

La reconnaissance de la problématique environnementale au sein de l'espace public a entraîné, parallèlement aux importantes évolutions qu'a connu le droit environnemental, la multiplication des certifications, labels et référentiels environnementaux, se donnant pour finalité de distinguer les produits et les services des entreprises engagées dans des actions de réduction des impacts de leur activité sur l'environnement (Bergeron, Castel & Dubuisson-Quellier, 2014). Dans le secteur du BTP, ces engagements volontaires, que les entreprises contractent afin d'augmenter leurs profits réputationnels (Dubuisson-Quellier, 2016), imposent aux maîtres d'œuvre et d'ouvrage, de devoir respecter des cahiers des charges, complété par des contrôles réguliers de conformité menés par des organismes indépendants accrédités.

Afin de répondre à ces nouveaux enjeux, les grandes entreprises du secteur ont mis en place des systèmes de management environnemental, qui instituent notamment la conduite régulière d'audits internes afin de préparer les travailleurs et s'assurer de la conformité préalablement à la réalisation des audits externes.

S'appuyant sur un travail ethnographique mené au sein d'un des grands groupes français de BTP, cette communication aura pour objet, l'analyse de l'activité de travail des professionnels de l'environnement, en charge de l'animation et de l'application du système de management environnemental. Nous nous concentrerons tous particulièrement sur le travail des audits internes et la gestion de la relation auditeur/audité.

Face à l'émergence de ce domaine de connaissances qu'est l'environnement et des activités de travail qui en résultent (la quasi-totalité de ces professionnels sont à la fois responsables de la qualité, de la sécurité et de l'environnement), deux stratégies professionnelles radicalement opposées ont été adoptées. Si une petite minorité des professionnels, a fortement investi ce nouveau territoire, sur lequel ils en viennent à fonder leur légitimité, une très grande majorité d'entre eux, s'est au contraire recentré sur les problématiques de sécurité au travail, jugées comme constituant le cœur de métier. Le système de management environnemental faisant alors l'objet d'importantes critiques.

Nous analyserons également les micro-résistances (Scott, 2009) déployées par les audités, ceux-ci refusant pour la plupart de se soumettre totalement à ces implications contraintes (Courpasson, 2000) que sont les audits, en faisant valoir la spécificité de leurs chantiers ou de leurs sites industriels à l'encontre des critères d'évaluation standardisés.

*Intervenant

Petits arrangements avec le droit. Les transformations de la relation salariale dans l'emploi intermédié

François Sarfati * ¹, Gabrielle Schütz * [†]

¹ Lise (Lise) – Conservatoire National des Arts et Métiers - CNAM (FRANCE), CNRS : UMR3320 – France

Les emplois intermédiés dérogent à la forme salariale ” classique ” binaire (qui met en relation un offreur et un demandeur de travail) en introduisant un intermédiaire, qui emploie le travailleur au bénéfice d'une société cliente utilisatrice de son travail. Alors que leurs modalités de recours sont strictement encadrées par le droit[1], les formes d'emploi intermédié ont connu ces cinquante dernières années une progression continue. L'intérim a quintuplé ses effectifs depuis les années 1970, tandis que le recours à la sous-traitance a bondi au tournant du siècle et que le secteur des services aux entreprises fournit aujourd'hui 14,5% des emplois du secteur marchand (hors agriculture et secteur financier).

A partir du cas des intérimaires et des hôtesse d'accueil prestataires, nous proposons d'examiner de quelle(s) manière(s) les entreprises contournent l'esprit, voire la lettre du droit, pour recourir à du personnel externe selon des modalités qui y dérogent (intérimaires quasi permanents dans les entreprises, hôtesse d'accueil prestataires travaillant sous l'autorité hiérarchique des sociétés clientes). Il s'agira de mettre en évidence les techniques concrètes qui permettent de maquiller plus ou moins habilement les recours abusifs, autant que d'analyser les relations de travail qui se jouent entre les sociétés clientes, les intermédiaires et ces salariés maintenus à l'extérieur de l'entreprise tout en y étant solidement intégrés.

Fondée sur deux enquêtes empiriques distinctes (entretiens auprès d'intérimaires, de clients et de patrons de l'intérim d'une part[2], enquête ethnographique au sein de sociétés prestataires d'accueil d'autre part), cette communication interrogera finalement la fonction de ces intermédiaires, dont le rôle semble être de sécuriser un usage incertain du droit du travail, et analysera les transformations de la relation salariale à l'œuvre dans ces situations d'emploi intermédié.

Dans les secteurs enquêtés, la conflictualité sociale est faible. Encore moins syndiqués qu'ailleurs, les salariés n'ont que peu de moyens de se défendre. En outre, la docilité avec leur employeur, comme avec l'entreprise dans laquelle ils travaillent effectivement est une des conditions de la pérennisation de leur emploi. Parce que faire valoir ses droits à court terme expose à la perte d'emploi à moyen terme, les salariés n'ont d'autres choix que d'accepter ces petits arrangements avec le droit.

Le code du travail interdit ” toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail ” (article L. 125-1), ainsi que ” toute opération à but lucratif ayant pour objet le prêt de main-d'œuvre dès lors qu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions du code du travail relatif au travail

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: gabrielle.schutz@uvsq.fr

temporaire ” (article L 125-3)

L'enquête a été réalisée avec Claire Vivés. Les résultats n'engagent que l'auteur

(Re)pensar el SPE en Argentina a partir de la experiencia internacional en materia de inclusión laboral de segmentos vulnerables.

María Sconfienza * 1

¹ Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL - CONICET) – Saavedra 15, Ciudad de Buenos Aires, Argentine

En un contexto en el cual la exclusión laboral forma parte de la agenda internacional, la realidad argentina clama por políticas de empleo acivas que promuevan la igualdad de acceso a oportunidades de empleo. El camino a recorrer resulta desafiante y las acciones de intermediación laboral en el país aun son jóvenes. A partir de documentación disponible y un trabajo de investigación cualitativo desarrollado durante el año 2017, se analiza la situación del Servicio Público de Empleo de Argentina dese una perspectiva que observa el camino recorrido por otros Servicios Públicos de Empleo del mundo. Los hallazgos más destacables indican que si bien la situación contextual y de desarrollo entre naciones difieren, la experiencia internacional es el faro que permite allanar el camino a partir del cual erigir acciones de inlcusión laboral de los segmentos vulnerables para ser implementadas Argentina a nivel local y nacional.

Le travail éducatif des auxiliaires de puériculture et des assistantes maternelles : prescriptions et hiérarchisations du travail auprès des jeunes enfants

Pauline Seiller * , Pascal Barbier *

, Doriane Montmasson *

, Irène-Lucile Hertzog *

¹, Caroline Bertron *

^{2,3}, Anne Pellissier Fall *

4

¹ Centre d'Etude et de Recherche sur les Risques et les Vulnérabilités (CERReV) – Université de Caen Basse-Normandie : EA3918 – MRSH Université de Caen Basse-Normandie Esplanade de la Paix F-14302 CAEN cedex, France

² Centre européen de sociologie et de science politique de la Sorbonne (CESSP) – Université Paris I - Panthéon-Sorbonne – France

³ Laboratoire d'anthropologie culturelle et sociale (LACS) – Suisse

⁴ CERSE (Centre d'Etude et de Recherche en Sciences de l'Education) – minist de l'enseignement supeur et de la recherche – Université de Caen, Esplanade de la paix 14000 Caen, France

A partir d'une enquête en cours menée auprès d'assistantes maternelles et d'auxiliaires de puériculture[1], nous analysons le processus de professionnalisation des métiers de la petite enfance et ses effets sur le travail réel et le rapport au travail des professionnelles. Dans ce processus, la dimension éducative du travail auprès d'enfants de 0 à 3 ans apparaît centrale. Elle semble en effet au cœur de revendications pour la reconnaissance de ces métiers. Elle repose assez largement sur un ensemble de normes savantes sur l'enfance issues de la psychologie, et en particulier de la psychanalyse. Les professionnelles s'emparent de manière diversifiée de ces normes professionnelles selon leurs trajectoires et socialisations et selon la configuration du travail (en crèche, à domicile, lors de la fréquentation des réseaux d'assistantes maternelles).

Dans un premier temps, nous montrerons comment la légitimité professionnelle des assistantes maternelles et auxiliaires de puériculture est construite et quels sont les vecteurs de diffusion de ces normes professionnelles. Ensuite, nous verrons comment cette logique de professionnalisation peut se heurter aux expériences concrètes du travail auprès des enfants et avec les parents et quelles sont les adaptations et résistances des professionnelles vis-à-vis des normes.

*Intervenant

Mots clés: Petite enfance, Travail éducatif, Professionnalisation, Assistantes maternelles, Auxiliaires de puériculture.

Enquête financée par la CNAF dans le cadre d'une convention avec l'observatoire de la petite enfance.

À la frontière entre l'art et l'artisanat : exercer aujourd'hui le métier de modiste en France

Francesca Setzu * ¹

¹ CRESPPA-GTM – – France

Selon *l'Institut National Métiers d'Art*, nous assistons depuis une vingtaine d'années à un retour vers les métiers de l'artisanat et à une augmentation d'une demande d'apprentissage, notamment pour les métiers de l'artisanat d'art. À l'heure actuelle, comment expliquer l'intérêt vers ce secteur et ses métiers rares ? Les recherches de Caroline Mazaud ont souligné que la réorientation des jeunes diplômés vers l'artisanat est due à la difficulté de trouver des débouchés dans le domaine de leur formation initiale (Mazaud, 2014). L'artisanat est également un secteur visé par des adultes en reconversion, ayant perdu leur emploi ou ayant connu une dégradation de leurs conditions de travail. Pour ces personnes, l'artisanat d'art est la voie pour " *la reconquête d'une identité pour soi* " (Jourdain, 2014).

Dans la conjoncture socio-économique contemporaine, notre recherche analyse l'exercice d'un de métiers anciens et rares de l'artisanat d'art, celui de modiste. Il s'agit d'un métier exercé majoritairement par des femmes qui réalisent de couvre-chefs en pièce unique ou en série très limitée à destination d'une clientèle généralement féminine. Travaillant pour la plupart en tant qu'indépendantes, les modistes conçoivent et commercialisent leurs créations. Elles puisent leur inspiration à la fois dans leur imaginaire et dans l'interprétation de désirs de leur propre clientèle afin de confectionner un travail unique et original qui pourrait être qualifié en tant qu'objet relevant du monde de l'art plutôt que de l'artisanat.

Le métier de modiste est un des métiers " d'aiguille " qui a permis l'émancipation du milieu féminin populaire entre la fin du XIXe siècle et la première moitié du XXe siècle (Monjaret, 1997). Comment les modistes d'aujourd'hui se positionnent par rapport à cette filiation socio-historique ? Comment ce capital historique des connaissances et des savoir-faire est-il mobilisé dans la construction de l'identité professionnelle de modistes contemporaines ?

Cette communication présentera les résultats d'une dizaine d'entretiens semi directifs menés auprès de modistes françaises. Nous montrerons comment, en dépit de difficultés économiques, de changements de mœurs et de transformations sociales, ce métier est détenteur d'un patrimoine de savoirs et de techniques qui continue de se transmettre, de s'innover et d'attirer de jeunes gens ainsi que des publics en reconversion professionnelle.

*Intervenant

Reconfiguration des négociations collectives et représentation des salariés dans la gouvernance de l'emploi et du travail. L'évolution de l'articulation entre négociations de branche et d'entreprise en Italie et en Allemagne

Catherine Spieser * 1

¹ LISE – CNRS : UMR3320, Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) – France

Comment l'évolution de l'articulation entre politiques publiques, négociation de branche et dialogue social d'entreprise redistribue-t-elle les modalités de représentation des salariés dans, et leur participation à la gouvernance de l'emploi, des salaires et des conditions de travail ? Pour répondre à cette question, la communication s'appuie sur une recherche comparative étudiant la recomposition de l'articulation entre négociations de branches et d'entreprise en Italie et en Allemagne, depuis la crise de 2008.

En s'intéressant à des systèmes de relations professionnelles dans lesquels la régulation de l'emploi et du travail est historiquement dominée par les négociations entre acteurs sociaux autonomes (la loi produite par le législateur occupant une place de second plan), ce travail éclaire ce qui se joue à la faveur de changements des " règles du jeu " (en reprenant les termes de JD Reynaud) conduisant à plus ou moins de décentralisation des négociations collectives vers le niveau de l'entreprise.

Tout en partant des acteurs, de leurs interactions et des processus dans lesquels ils sont engagés, la recherche s'appuie sur une approche des relations professionnelles par leurs " produits " : les accords collectifs et la manière dont ils redistribuent protection sociale, marges de manœuvre, et au final pouvoir décisionnel.

Le matériau empirique analysé consiste en un corpus de documents (accords, communiqués de position, d'origine syndicale et patronale) et un corpus d'entretien menés avec des responsables syndicaux et patronaux impliqués dans des négociations en 2015-2016. La recherche donne une illustration empirique des recompositions à l'œuvre dans les branches industrielles (métallurgie, chimie) et des services (banque, distribution/commerce).

La communication met en évidence la centralité de la négociation salariale. Elle montre comment la tendance de fond à une décentralisation croissante prend forme dans différents contextes nationaux et sectoriels, et comment les acteurs collectifs adoptent de nouveaux arrangements " flexibilité contre défense de l'emploi " en s'appuyant sur de nouvelles articulations entre régulation de branche, politiques publiques et dialogue social d'entreprise. Enfin, elle donne à voir l'évolution des frontières de la population couverte par la négociation collective.

*Intervenant

Mercenaires, domestiques, prostitué(e)s, trois figures du salariat dans les migrations internationales népalaises. Au-delà de la fiction institutionnelle de l'état: la réalité du trafic des salariés

Brigitte Steinmann * 1

¹ Centre Lillois d'Études et de Recherches Sociologiques et Économiques - UMR 8019 (CLERSE) – Université de Lille, Sciences et Technologies, Université du Littoral Côte d'Opale, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR8019 – Université de Lille - Sciences et technologies Bâtiment SH259655 Villeneuve d'Ascq Cedex, France

Les importantes migrations népalaises à la recherche d'un emploi salarié ont fait l'objet de nombreuses publications dans les disciplines diverses des sciences sociales. Dans les études de type socio-économiques, c'est l'idée unilatérale de la recherche d'un salaire qui prédomine, pour expliquer de départ continu et massif des ressortissants népalais vers des régions du monde de plus en plus variées (pays arabes, Asie du Sud est, Europe, Amériques). Les conditions de ce travail salarié seraient en même temps une occasion d'aliénation grandissante des travailleurs, prisonniers des marchés extérieurs et des opérations de la finance internationale, en particulier dans les pays d'Asie orientale, du Sud Est et les pays du Golfe arabe, dans lesquels ils deviennent des salariés semi-esclaves et temporaires. A partir de nos analyses ethnographiques au Népal depuis plus de trente cinq ans, des études classiques du fait économique par les anthropologues, ainsi que des études marxistes critiques sur la formation du salariat 'bridé', nous étudions les conditions d'intégration dans les pays où les népalais ont émigré. En partant d'enquêtes multi-situées et transnationales dans les pays de destination des migrants (en particulier en Europe –France, Portugal, Belgique- et aux Etats-Unis), il s'agit de rendre compte sociologiquement des représentations partagées des profits ou des pertes dans les nouveaux statuts revendiqués et parfois acquis. Nous étudions en particulier la façon dont les nouvelles dispositions de ces aspirants migrants qui ont réussi à installer de nouvelles conditions de vie hors de leur pays, peuvent à leur tour influencer et modifier de nouvelles formes d'exploitation ou d' " auto-exploitation " de travailleurs pensant accéder à une nouvelle forme de subjectivité et de liberté en quittant le monde rural et les contraintes domestiques.

*Intervenant

Changement dans la nature de la conflictivité en Uruguay.

Marcos Alvaro Supervielle Milburn * 1

¹ marcos supervielle (montevideo220145) – carlos martinez vigil 1104 Montevideo uruguay, Uruguay

L'Uruguay est l'un des pays d'Amérique latine où le syndicalisme s'est développé le plus fortement dans les dix dernières années. Du fait, sans aucun doute, de la succession au pouvoir de gouvernements de gauche qui ont franchement favorisé l'activité syndicale, et fortifié ainsi le syndicalisme.

Ceci a favorisé : a) la participation syndicale aux postes de direction dans de nombreux organismes publiques ; b) la réorganisation de la régulation salariale à partir des Conseils tripartites qui se sont étendus à tous les secteurs d'activité, y compris aux emplois domestiques et aux travailleurs ruraux ; c) la transformation du dialogue social en une modalité spécifique de développement pour le pays.

Cependant, cette croissance des syndicats et de la syndicalisation n'a pas entraîné une augmentation notable du pouvoir de ces organisations. Comme dans le passé, certaines grèves n'ont pas donné de résultats. Le gouvernement a décrété à plusieurs reprises l'essentialité du travail pour certaines catégories. Les luttes syndicales n'ont pas réussi non plus à détenir la fermeture d'entreprises qui n'étaient pas parvenues à s'adapter aux transformations technologiques, dans un marché chaque fois plus globalisé.

L'augmentation des affiliés n'a provoqué la croissance de la discipline collective face aux mesures syndicales.

Tout ceci a été le résultat d'un processus croissant d'individuation des travailleurs, accompagné d'un changement dans la relation syndiqué- organisation syndicale.

La conflictivité laborale a pourtant été positive:

- Dans les luttes pour la pleine reconnaissance des syndicats dans des secteurs où ils n'existaient pas auparavant.
- Dans des conflits où les syndicats sont parvenus à mobiliser favorablement l'opinion publique quand celle – ci a perçu une amélioration de la situation pour d'amples secteurs de la population.
- Dans la croissance de la conflictivité individuelle des travailleurs précaires, non seulement orientée à la formalisation de leur emploi en CDI, mais aussi à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Cette présentation se base sur une série d'entretiens réalisés auprès de travailleurs, et de dirigeants syndicaux, dans le cadre de nos recherches sur les changements dans la Culture du Travail.

*Intervenant

Conflits de missions : L'inspection du travail depuis 1970

false * ¹, Marie Szarlej-Ligner * [†]

¹ Centre Nantais de Sociologie (CENS) – Université de Nantes : UMR6025, Centre National de la Recherche Scientifique – 23 rue du Recteur Schmitt BP 81 227 44312 NANTES Cedex 3, France

Dans cette communication, nous nous intéresserons aux rapports historiquement conflictuels entre les inspecteurs du travail et les cadres de l'administration centrale et territoriale. Nous montrerons que depuis 40 ans, si les objets des conflits fluctuent, l'enjeu est toujours le même, et concerne la mission du service et la manière de la mener.

Nous verrons tout d'abord que la réforme de l'Inspection du Travail, entreprise depuis le milieu des années 2000, est l'objet de très vives oppositions, comme en témoignent notamment les nombreux boycotts des outils managériaux. Au nom de la " performance " du service, ces outils introduisent en effet de nouvelles règles, peu compatibles avec une culture professionnelle caractérisée par une remarquable autonomie professionnelle. Mais si les résistances sont si fortes, c'est aussi que les agents considèrent que cette bureaucratisation néolibérale sape leur " indépendan[ce] [...] de toute influence extérieure induite ", prévue par une convention internationale en 1947. Or, depuis les années 1970, les inspecteurs considèrent cette indépendance comme nécessaire pour mener leur mission de contrôle du respect, par les employeurs, du Droit du travail. Ils définissent cette mission en référence à ce qu'ils estiment être " l'idée d'œuvre "2 de l'Inspection du travail, à savoir la protection des travailleurs. Si le rapport de force était favorable aux inspecteurs des années 1970 pour imposer une nouvelle excellence professionnelle, en phase avec leur *ethos*, il ne l'est plus aujourd'hui. La dernière réforme de 2014 semble en effet avoir eu raison des résistances.

Ma communication s'appuie sur une recherche menée principalement entre 2010 et 2014, dans le cadre de ma thèse, que j'ai soutenue en avril 2017. Les matériaux mobilisés ici sont ceux récoltés à l'Inspection du travail de Loire-Atlantique et à la direction régionale des Pays-de-Loire. J'y ai mené une centaine de journées d'observation, des agents de terrain et de leurs directeurs, en situation de travail dans les bureaux, en réunion de service, en contrôle, en séminaire, mais également en dehors des situations formelles de travail (déjeuner, pause-café, moments festifs, assemblées générales, manifestations, etc.). J'ai également mené 70 entretiens, avec des inspecteurs, contrôleurs, secrétaires, adjoints au directeur départemental, directeurs départementaux, directeurs régionaux, et leurs adjoints. Je m'appuierai aussi sur le dépouillement de la presse syndicale et des textes officiels.

¹Article 6 de la Convention no 81 de l'Organisation internationale du travail, Genève, adoptée en 1947, entrée en

vigueur en 1950.

²Maurice Hauriou (1986), " La théorie de l'institution et de la fondation. Essai de vitalisme social ", in *Aux sources du droit le pouvoir, l'ordre, la liberté*, Caen, Centre de Philosophie politique et juridique, Textes et documents, pp. 96-98.

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: m.szarlej@laposte.net

Communication 16^{ème} Journées Internationales de Sociologie du Travail

« Le travail en luttés : résistances, conflictualités et actions collectives »

Paris 09-11 juillet 2018

Le syndicalisme du public en quête de légitimité ?
Définir le conflit dans le droit : l'exemple de la santé au travail.

Fanny VINCENT¹ (CREAPT, CEET-CNAM, associée à l'IRISSO)

Tessa TCHAM² (Université Paris Dauphine / IRISSO)

Résumé :

Cette communication part du constat partagé, sur deux terrains de recherche dans la fonction publique, d'une redéfinition des rôles syndicaux dans ce secteur (le premier terrain concernant la signature de l'accord Santé et Sécurité au Travail de 2009 dans la fonction publique, le second le développement du dispositif du travail "en 12 heures" à l'hôpital public). Constatant, à partir du prisme particulier de la santé au travail, que les syndicats peinent à asseoir la légitimité de leur action dans les processus de décisions il s'agit ici d'interroger cette redéfinition des rôles « en actes » et ses conséquences sur les pratiques syndicales en matière de conflictualité. Nous montrons que face à la difficulté de mobiliser et à l'échec du répertoire d'action traditionnel qu'est la grève, *le droit* devient la « stratégie » que mobilisent les acteurs syndicaux pour ajuster et maintenir leur rôle dans un système de relations professionnelles institutionnalisées tout en continuant de s'affirmer comme un acteur conflictuel.

Mots clés : syndicats, fonction publique, hôpital, négociation, droit, santé au travail

¹ fanny.vincent0@gmail.com

² tcham.tessa@gmail.com

Les ouvriers du bâtiment au prisme de la ” durabilité ”

Sarah Thiriot*¹

¹Politiques publiques, ACTion politique, TERRitoires (PACTE) – Université Pierre Mendès France - Grenoble 2, Université Joseph Fourier - Grenoble 1, Sciences Po Grenoble - Institut d'études politiques de Grenoble, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR5194, Université Grenoble Alpes, Sciences Po Grenoble - Institut d'études politiques de Grenoble, Sciences Po Grenoble - Institut d'études politiques de Grenoble, Sciences Po Grenoble - Institut d'études politiques de Grenoble, Sciences Po Grenoble - Institut d'études politiques de Grenoble, Sciences Po Grenoble - Institut d'études politiques de Grenoble, Sciences Po Grenoble - Institut d'études politiques de Grenoble, Sciences Po Grenoble - Institut d'études politiques de Grenoble, Sciences Po Grenoble - Institut d'études politiques de Grenoble –
Siège : IEP - BP 48 38040 Grenoble cedex 9, France

Résumé

Cette communication étudie l'appropriation des enjeux de ” durabilité ” des modes de construction par les ouvriers du bâtiment. Contrairement aux conditions ouvrières à l'usine, le travail sur chantier reste peu documenté, hormis les recherches visant à montrer les logiques hiérarchiques et interethniques (Jounin, 2009) ou l'organisation particulière du chantier (Duc, 2002). Les recherches récentes sur le bâtiment analysent plutôt les métiers de la conception (ingénierie ou architecture) ou la reconfiguration de l'artisanat (Roudil, 2007 ; Lamanthe, 2011) face aux mots d'ordre du développement durable. Nous proposons ici d'investiguer des métiers techniques d'exécution, non spécialistes des questions énergétiques ou environnementales, en charge du second œuvre sur les chantiers. Comment ces ouvriers peu qualifiés appréhendent-ils les nouveaux modes d'organisation et les nouvelles techniques qui accompagnent les objectifs de durabilité ? Comment s'en emparent-ils ?

Ce travail s'inscrit dans une recherche doctorale débutée en 2014 qui se situe au croisement de la sociologie du travail, de la sociologie des techniques et de la sociologie économique. Elle vise à comprendre les mutations de la filière du bâtiment sous l'effet des enjeux énergétiques et environnementaux. Nous nous appuyons ici sur une enquête réalisée en 2016 en suivant un chantier en Île-de-France, constituée d'observations sur chantier et d'entretiens avec les ouvriers (peintres, maçons, chef de chantier) ainsi qu'avec les dirigeants des PME intervenantes.

Nous verrons d'abord que la montée en puissance de la durabilité renvoie à un développement des procédures de contrôle qui se sur-ajoutent aux tâches techniques, sans forcément coïncider avec elles. L'enjeu de durabilité se traduit aussi par l'introduction de nouveaux équipements techniques ou de nouveaux matériaux. Nous verrons ensuite que ces évolutions font l'objet de contournements et sont mises en débat par les ouvriers : certains aspects de la modernisation des techniques apparaissent positifs pour leurs conditions de travail. Pour autant, elle reflète aussi la ” perte de métier ” qui s'exprimait dans une certaine technicité, et renvoie pour

*Intervenant

les ouvriers aux évolutions du marché du bâtiment ainsi qu'à la flexibilisation du marché de l'emploi.

Duc M., 2002, *Le travail en chantier*. Toulouse, Octarès Éditions, 202 p.

Jounin N., 2009, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, coll. " La Découverte/Poche " 275 p.

Lamanthe, A., 2014, " Les restructurations, entre opportunités et contraintes : Des cadres, ingénieurs et techniciens en reconversion créent leur entreprise dans le secteur des énergies renouvelables ". *Travail et emploi*, 138,(2), 69-84.

Roudil N., 2007, " Artisans et énergies renouvelables. Une chaîne d'acteurs au cœur d'une situation d'innovation ", *Les annales de la recherche urbaine*, 103, N°1, pp. 100-111

Lysistrata à la cantine. La mobilisation des femmes salariées des entreprises de restauration et de nettoyage travaillant dans l'industrie sidérurgique en crise.

Tonarelli Annalisa * ¹

¹ Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali Università di Firenze (DSPS) – Via delle Pandette 21
Firenze, Italie

La contribution porte sur les résultats d'une enquête de terrain réalisée en Italie dans une usine sidérurgique confrontée, depuis 2008, au risque permanent de fermeture. Ce ne sont pas, pour autant, pas les hauts fourneaux à faire de décor à la recherche qu'on présente ici, mais plutôt les cuisines et les réfectoires où les ouvriers vont prendre leurs repas. Dans la perspective d'un dépassement, à la fois matérielle et symbolique de la société salariale (Castel, 1999), notre réflexion quitte le cœur productif de l'usine, caractérisé par le travail industriel et fordiste, pour gagner l'espace où la prestation des services va de pair avec la sous-traitance, la fragmentation des relations d'emploi, ainsi qu'à l'émiettement et la précarisation du salariat. Objet de notre réflexion est l'interaction entre employées de l'entreprise de sous-traitance qui assure le service de réfection et les sidérurgistes que, enlevé leur bleu, deviennent les usagers/clients du service même. La notion de "consubstantialité" des rapports sociaux (Kergoat, 2009) se révèle dans ce cas très efficace pour rendre visibles et comprendre les rapports de pouvoir qui configurent les relations de service dans un contexte si spécifique, où les rapports sociaux, de genre et de classe sont très complexes et imbriqués. D'un côté il y a les prestataires, des femmes (souvent mariées avec des ouvriers tout à fait semblables à ceux qu'elles servent à la cantine), qui accomplissent des tâches considérées comme "souples" et peu qualifiées; qui ont un statut de salariées précaires, faiblement syndicalisées et socialement invisibles. Elles sont confrontées à des usagers/clients hommes, ouvriers spécialisés, très syndiqués et embouchés avec des contrats à temps indéterminés, qui font un travail considéré comme lourd et qui demeurent, même dans une situation de crise industrielle, socialement très visibles. C'est justement dans le contexte de crise que ces différences sont plus ressenties et l'emportent sur le sentiment partagé d'appartenir à la même communauté locale – celle de Piombino une petite ville de la Toscane – aussi que aux classes populaires. Les asymétries impliquées dans la relation de service se font alors plus nettes et douloureuses à assumer sur le plan émotif. Grâce à un vaste programme d'entretiens (48 au total) réalisé avec la totalité des salariées de l'entreprise de restauration industrielle qui assure la gestion de la cantine, des sidérurgistes et des syndicalistes (des deux secteurs, métallurgie et restauration), il a été possible de mettre en évidence la façon dont les relations prestataire/usager se déploient et prennent du sens dans ce contexte si spécifique. En faisant référence à la fois à des conditions courantes mais surtout à des situations de lutte dans lesquelles sont confrontés à la fois les sidérurgistes et les salariées de l'entreprise de restauration on vise à mettre en évidence, entre autre, quelle est l'attitude à la fois de la hiérarchie, du syndicat et du collectif en cas de conflit et de mobilisation.

*Intervenant

Mauvaise gestion des employés et crise au sein des entreprises privées et publiques au Cameroun: quelles solutions syndicales ?

Josiane Tousse * 1,2

¹ UNIVERSITE DE YAOUNDE II SOA CAMEROUN – Cameroun

² FACULTE DE SCIENCES JURIDIQUE ET POLITIQUE – BOITE POSTALE 13704 YAOUNDE CAMEROUN, Cameroun

Depuis de nombreuses années, de nombreux défis jalonnent le processus d'insertion des citoyens dans la sphère professionnelle. Au travers d'une comparaison entre les entreprises du secteur privé et celles du secteur public, cette communication tente d'analyser comment les luttes syndicales s'articulent au sein des entreprises au Cameroun pour la renaissance et la revalorisation de la masse salariale. En effet, la majorité des pays d'Afrique, en l'occurrence le Cameroun traverse depuis le début des années quatre-vingts une grave crise économique se traduisant, sur le terrain de l'emploi, par une baisse vertigineuse de l'offre d'emploi et du niveau de protection chez les travailleurs. La problématique se déploie au travers de plusieurs questions. Est ce que les syndicats arrivent-ils à défendre les droits et intérêts des travailleurs ? Quels sont les espaces d'expression, de résistance et de lutte dont ils disposent ? Face à la persistance d'un chômage crucial et ou des licenciements abusifs, cette recherche exploite la recherche documentaire et l'enquête qualitative pour tenter d'analyser les solutions syndicales tant dans le secteur public que privé, visant la défense des travailleurs minoritaires. L'étude atteste par ailleurs une grande distorsion entre les textes et la pratique, la majorité des travailleurs tant dans le privé que le public ne connaissant pas leurs droits.

*Intervenant

Des ouvriers sans histoire(s) ? La dynamique de la non-conflictualité des salariés dans un entrepôt logistique

Lucas Tranchant * 1,2

¹ Centre d'Économie et Sociologie appliquées à l'Agriculture et aux Espaces Ruraux (CESAER) – Institut national de la recherche agronomique (INRA) : UMR1041 – 26 boulevard du Docteur Petitjean BP 87999 21079 Dijon cedex, France

² Laboratoire de sociologie quantitative (CREST-LSQ) – Groupe des Écoles Nationales d'Économie et Statistique (GENES) – 5 avenue Henry Le Chatelier, 91764 Palaiseau Cedex, France

Le secteur d'activité de la logistique connaît en France des changements importants depuis les années 1980. Le développement massif des activités liées aux entrepôts s'accompagne d'un processus d'externalisation vers des sous-traitants et d'une rationalisation des modes d'obtention du travail. Couplé aux politiques libérales du marché du travail, ces évolutions ont fortement dégradé les conditions d'emploi et de travail dans ce secteur d'activité, qui emploie à près de 80% des ouvriers. Pourtant, la conflictualité y est restée très faible, y compris au moment du mouvement social contre la loi El-Khomry, et ceci malgré le caractère stratégique des entrepôts pour le blocage de l'économie. Cette présentation s'intéresse aux tensions qui traversent les collectifs de travail dans les entrepôts logistiques pour mettre en lumière les conditions de la mobilisation ou de la non-mobilisation des salariés. Elle poursuit l'analyse de situations de faible conflictualité à partir d'un terrain d'enquête sur le travail ouvrier dans les entrepôts logistiques. Cette présentation s'appuie sur les matériaux tirés d'une enquête de terrain au sein de plusieurs entrepôts d'Île-de-France, sur le territoire de Sénart en Seine-et-Marne. J'utilise les observations tirées d'une observation participante comme intérimaire dans trois entrepôts, et des entretiens réalisés avec des salariés de ces entreprises, et des militants syndicaux d'autres entrepôts du même territoire. La logistique est un secteur intéressant car en expansion rapide depuis les années 1980, issu du monde industriel tout en se rattachant au mouvement de tertiarisation de l'économie, générateur de précarité tout en permettant des formes de stabilisation sociale. Les entrepôts sont des petites concentrations ouvrières, comprenant entre 50 et 250 salariés, généralement en équipe, qui permettent un syndicalisme de site. Mais la grande précarité de la main d'œuvre, avec une grande proportion d'étrangers et un recours massif à l'intérim, créent des collectifs peu stables, et peu mobilisés malgré leur place stratégique dans l'économie, à la différence d'autres pays. C'est donc un terrain de l'entre-deux, ne répondant ni aux cas emblématiques de mobilisations improbables, ni à ceux des bastions de la conflictualité ouvrière.

Je m'intéresserai plus directement à la non-conflictualité comme un processus, en me centrant sur un des entrepôts étudiés. Cet établissement, aux conditions d'emploi et de travail plutôt meilleures que dans le reste du secteur, fait l'objet d'une conflictualité plus modérée que d'autres de l'entreprise. Je chercherai à montrer comment se construit socialement cette absence de conflictualité. Bien que l'enquête n'ait pas directement porté sur les questions de conflictualité, les matériaux permettent de faire des hypothèses fortes sur les processus de démobilité de la main d'œuvre. Dans un premier temps on verra que le maintien de la paix sociale s'appuie sur une forme de "néo-paternalisme" qui combine précarité de l'emploi, répression anti-syndicale et individualisation de la relation salariale. Dans un second temps on verra que si les syndicats ne

*Intervenant

sont pas absents de l'entreprise, ils se sont rapprochés d'un syndicalisme clientéliste, facteur de division syndicale et plus généralement de division du collectif de travail. L'analyse de trajectoires d'engagement de deux candidats aux élections professionnelles permet d'illustrer la formation de syndicalistes non-militants. En pensant l'entreprise, le collectif de travail comme un champ de force, on peut analyser les tensions autour de la conflictualité. Dans un troisième temps on verra que la démobilisation des salariés passe par la formation d'un pôle " subordonné " du collectif de travail. En revenant sur la trajectoire sociale du meneur de ce groupe, on verra comment sont liés l'antisyndicalisme et le surinvestissement dans le travail.

Se saisir de ses droits en entreprise : l'heure de la confrontation

Camille Trémeau * ¹

¹ Centre Nantais de Sociologie (CENS) – Université de Nantes : UMR6025, Centre National de la Recherche Scientifique – 23 rue du Recteur Schmitt BP 81 227 44312 NANTES Cedex 3, France

Communément pensé comme un corpus de règles encadrant la relation de travail, le droit du travail peut également être appréhendé en tant que support de la condition salariale[1] et outil défensif ou offensif pouvant potentiellement être un appui à la revendication ou à l'expression d'un mécontentement[2]. C'est dans cette perspective que j'ai pris pour objet d'étude le rapport au droit du travail de jeunes salariés, défini comme un ensemble de connaissances, d'usages et de perceptions de leurs droits et obligations[3]. En parallèle d'investigations menées aux Conseil de Prud'hommes de Nantes, j'ai rencontré et suivi vingt-deux jeunes salariés n'ayant pas nécessairement connu de contentieux au cours de leur parcours professionnel, en me focalisant sur trois secteurs d'activités - la coiffure-esthétique, le bâtiment et l'informatique - qui autorisaient d'emblée, par-delà les singularités individuelles, à prendre en considération des différenciations structurelles en termes de genre, de qualification et de formation. Dans le cadre de cette proposition de communication, je souhaiterai interroger les formes de conflictualité au travail sous l'angle des relations que tissent les jeunes salariés des secteurs de la coiffure et du bâtiment avec leur employeur (voire leur hiérarchie). Car si tous partagent une position subalterne en apprentissage, la suite de leur parcours montre que les écarts s'accroissent. Des " coups de gueule " des ouvriers du bâtiment à l'évitement plus régulier de la confrontation chez les coiffeuses, c'est tout le poids d'inégales propensions " à faire ce que l'on commande de faire "[4] et de formes différenciées de subordination prévalant dans ces univers de travail non-mixtes qui apparaissent alors.

Robert CASTEL, *Les métamorphose de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 2013 [1e éd. 1995]

Liora ISRAEL, *L'arme du droit*, Paris, Presses de SciencesPo, 2009

Camille TREMEAU, *S'informer, s'indigner, réclamer, revendiquer ou non en entreprise. Les jeunes salariés à l'épreuve de leurs droits*, Thèse de doctorat : Sociologie, Université de Nantes, 2017

Fanny RENARD, " Entre revanche scolaire et subordination salariale. Les appropriations ambivalentes du statut d'apprenti chez des coiffeurs en CAP ", *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol.44, no2, 2015

*Intervenant

Mobilisations (de) précaires à l'université

Mathieu Uhel * 1

¹ Espaces et Sociétés (ESO) – Université de Caen Normandie, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR6590 – Maison de la Recherche en Sciences Sociales. Place du Recteur Henri Le Moal. 35043 RENNES CEDEX, France

Durant la dernière décennie, des mobilisations de précaires sont réapparues dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR). À l'Université de Caen, des contractuels BIATSS et des jeunes chercheurs non-titulaires ont agi pour l'amélioration de leurs conditions de travail et d'emploi. Cette résurgence des agents précaires sur la scène politique universitaire locale fait écho aux luttes des " hors-statut " (contractuels IATOSS) et des assistants non-titulaires (ancêtres des doctorants) dans les années 1970, période au cours de laquelle la massification étudiante légitimait déjà le recours à un contingent de non-titulaires comme variable d'ajustement. A près de quarante ans de distance, la proposition de communication cherche à interroger la permanence de ces " mobilisations (pas si) improbables " à l'université, en mettant l'accent sur l'analyse des pratiques en termes d'organisation, de discours et de répertoire de l'action collective.

La mise en perspective historique de ces deux séquences s'appuiera sur une pluralité d'approches méthodologiques dans une démarche de sociologie critique et engagée. Les luttes des " hors-statut " (1976-1979) et des assistants non-titulaires (1977-1979) seront appréhendées au travers des archives de la section universitaire du SGEN-CFDT ainsi que des entretiens réalisés avec des militants de ce syndicat impliqués dans les deux mobilisations. L'observation participante sera privilégiée dans l'analyse des mouvements récents de précaires à l'Université de Caen, approche rendue possible par l'implication de l'auteur dans l'intersyndicale ayant soutenu la mobilisation des contractuels BIATSS (2010-2012) et dans la constitution des deux collectifs de jeunes chercheurs (2007-2008 et 2013-2015).

Au-delà de la perte d'influence des syndicats dans un paysage universitaire recomposé, on assiste à la réactivation de pratiques organisationnelles " assembléistes " cherchant à articuler les formes syndicale et auto-organisée de prise en charge collective des intérêts des précaires. Ces différentes initiatives mettent en cause l'instabilité de l'emploi touchant le personnel non-titulaire (référence explicite à la précarité dans les mobilisations récentes) et revendiquent l'intégration du personnel par voie de titularisation ou de " cédésation " ou, dans le cas des jeunes chercheurs, par l'augmentation du nombre de postes de titulaire ouverts au concours. Si ces luttes mobilisent le répertoire classique de l'action syndicale, seuls les enseignants chercheurs précaires parviennent à développer des formes d'action collective plus radicales (grève administrative ou occupation d'instance).

La (re)connaissance de ces mobilisations (de) précaires, objet scientifique peu documenté alors que paradoxalement plus proche du monde de la recherche, vise tout autant à participer de la légitimation d'une cause et de pratiques de lutte dans notre champ professionnel qu'à ouvrir la discussion sur de futurs mouvements sociaux durables dans l'ESR (et ailleurs).

*Intervenant

Les stratégies de reconversion des journalistes licenciés en Turquie sous la période AKP (2002 – 2017) : quelles formes de résistances après le chômage ?

Pelin Unsal *† 1

¹ Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales (IRISSO) – Université Paris-Dauphine, PSL Research University – Place du Maréchal de Lattre de Tassigny 75775 Paris Cedex 16, France

La période du gouvernement AKP, caractérisée par un affaiblissement des mécanismes d'autonomisation du champ médiatique, a favorisé les contraintes politiques et économiques qui pèsent sur les journalistes travaillant surtout dans les médias de masse. Le coup d'État raté survenu le 15 juillet 2016 a provoqué les licenciements et les démissions des journalistes de la télévision ou de la presse écrite. Le travail journalistique, dont certaines propriétés inhérentes du journalisme comme la production en urgence (Marchetti – Baisnée, 2002) est en transformation, en privilégiant d'autres aspects dans le contexte autoritaire. La chasse aux *scoops*, l'identité et la ligne éditoriale étant au deuxième plan, les journalistes des médias de masse (les grands groupes médiatiques comme le groupe *Doğan*) se conforment aux règles institutionnelles liées aux contraintes politiques et économiques (Pilmis, 2014). Les journalistes s'opposant à ces impératifs perdent leur travail et restent en périphérie du champ médiatique traditionnel. L'ingérence étatique provoque aussi la mise en cause du recrutement ou la promotion des journalistes au sein de leur institution. C'est-à-dire nous témoignons toujours des mêmes personnes qui ont la promotion ou qui remplacent les postes des journalistes licenciés. Autrement dit, le système de reproduction favorise dans la plupart du temps des journalistes qui sont considérés comme proches au gouvernement AKP, ainsi créant un cercle vicieux restreint. Le pouvoir est partagé dans un petit groupe de journalistes proches au gouvernement et ainsi, les journalistes opposants sont de petit à petits marginalisés. Parmi les journalistes licenciés ou démissionnés, nous avons, d'une part, rencontré des journalistes qui abandonnent le journalisme face aux conditions " autoritaires " en faisant un procès contre le groupe médiatique qui l'a expulsé et de l'autre nous avons fait des interviews avec des journalistes qui, refusant de travailler sous les conditions d'État d'urgence, décident de créer leurs propres médias indépendants. Les répertoires d'action étant accrues par les effets médiatiques, surtout les réseaux sociaux, les journalistes licenciés ou démissionnés produisent leurs propres stratégies de reconversion professionnelle pour résister les contraintes dues au chômage. Notre analyse, basée sur 39 entretiens enregistrés, a pour objectif de saisir la teneur des résistances au pouvoir et des stratégies de reconversion des journalistes licenciés des médias de masse en Turquie.

*Intervenant

†Auteur correspondant: pelinunsal@yahoo.com

Travail enseignant: résistances et résignation

Selma Venco * 1,2

¹ Faculté de l'Education (Unicamp) – Brésil

² University of Campinas (UNICAMP) (Unicamp) – Av Bretrand Russel 801 Campinas SP 13083-852
Brazil, Brésil

Le but de cette communication est d'analyser l'articulation entre la politique éducative menée par l'Etat de São Paulo et les relations, les conditions de travail des enseignants. L'hypothèse qui guide notre réflexion réside dans la caractérisation d'une politique publique régie par les principes néolibéraux, mettant en œuvre des modes de gestion inspirés du secteur privé, adaptés du managérialisme, une précarité objective et subjective du travail (Linhart, 2009) et reposant sur l'individualisation des salarié-es.

Notre communication s'appuiera sur les principaux résultats de deux recherches qualitatives: la première a été conduite dans des villes de différentes tailles, afin d'identifier dans quelle mesure la précarité des enseignants se concrétisait ou non différemment, selon les variables liées au lieu d'habitation ou aux caractéristiques socioéconomiques de la population; l'autre, auprès d'enseignants précaires.

Grace aux recherches, trois groupes d'enseignants ont été identifiés: 1) les fonctionnaires, de 40 ans et plus et avec des droits garantis; 2) d'autres enseignants, également fonctionnaires, plus jeunes, moins de 40 ans; 3) les enseignants avec des contrats précaires, ayant exercé (avant l'entrée dans le monde éducatif) des emplois de faible qualification - maçons, manucures, agents de maintenance, femmes de ménage - et plus habitués à un contrôle rigide de travail.

Au cours de la communication, nous analyserons dans quelle mesure ces trois groupes expriment l'effondrement du collectif, puisqu'ils sont en conflit entre eux: les anciens déclarent n'avoir aucun intérêt à résister, à participer à des luttes collectives; le personnel plus jeune s'engage plus dans des formes de résistance à l'intérieur et à l'extérieur de l'école, même s'ils ne sont pas syndicalisé-es; et les précaires qui qualifient les deux autres groupes comme des salariés qui se "plaignent beaucoup parce qu'ils ont beaucoup de droits".

Il convient de constater que le contexte politique national n'est pas propice en matière d'organisation des salarié-es. Depuis novembre 2017, le nouveau code du travail au Brésil est entré en vigueur, il est responsable de revers importants sur les droits des salarié-es. Inspirés par ce débat pendant toute la période après le coup d'État (août, 2016), une vague de pensée conservatrice a émergé dans la société et s'est exprimée dans des initiatives visant à employer des "enseignants à faible coût" dans le secteur public. Suivant cette logique, émergent de nouvelles formes d'emplois qu'on pourrait appeler le "professeur uber", immédiatement disponible, sans contrat et sans journée de travail définie; ou des contrats d'enseignants "à bas coût", comme une marchandise.

*Intervenant

Restructuration économique, collectifs et agencement des répertoires

Gilles Verpraet *† 1

¹ Sociologie, philosophie et socio-anthropologie politiques (SOPHIAPOL) – Université Paris Nanterre : EA3932 – Bâtiment D, bureau 201d Université de Paris Ouest Nanterre 200 avenue de la République, 92001 Nanterre Cedex, France

Les restructurations industrielles mettent aux prises des répertoires d'action conjugués, modernisation et résistance, désindustrialisation et innovation. Observer les restructurations procède sur différents niveaux : individuel et collectif, dans le suivi des collectifs ouvriers, le suivi de négociation et dans le suivi des collectifs familiaux familles (Verpraet 1987). Les enjeux stratégiques de la reconversion, portent sur la résilience économique, sur l'horizon de la reconversion économique, dans le suivi des relations entre élus/ entreprise au niveau régional, le suivi des relations entre élus/ syndicats au niveau local et régional

Notre démarche procède à une étude des répertoires d'action au niveau régional et au niveau local, Elle précise le rôle des collectifs de lutte et des collectifs de négociation dans l'agencement des répertoires de modernisation et des répertoires de résistance qui dessine les axes du processus de changement

Les terrains d'étude

1/ L'ouest parisien, concerné par la désindustrialisation (automobile, aéronautique) et la tertiarisation, a formé de nombreux collectifs intersyndicaux et collectifs de quartier

3/Le nord de la France, touché par des reconversions successives (mines 1970, sidérurgie 1980, automobile) a connu la dissolution des collectifs ouvriers et le départ des nouvelles générations vers les villes

3/La reconversion des activités chimiques du port de Marghera, met en scène plusieurs collectifs : (syndical, municipal, écologiste) et plusieurs niveaux de relation industrielle écolo / élus, syndicat / industrie chimique)

Les visions des processus de transformation sont analysées dans leur potentiel de composition des répertoires : L'approche du conflit de classe et du surproduit social (Harvey), L'approche du processus entre coopération et conflit (Abbot), L'approche de l'innovation patrimoniale (Aghion), les approches de la transition écologique.

*Intervenant

†Auteur correspondant: gilles.verpraet@wanadoo.fr

Grèves d’hier et d’aujourd’hui : le cas de la Belgique

Jean Vandewattyne * ¹, Bruno Bauraind[†]

¹ UMONS-ULB – Belgique

Ce projet de communication se focalise sur l’analyse de deux périodes précises. La première, qui correspond aux grèves d’hier, commence avec la grève des femmes-machines de la FN en 1966 et se termine au milieu des années 1970 avec l’entrée dans la crise économique et les restructurations qu’elle va engendrer. La seconde période, qui renvoie aux grèves d’aujourd’hui, prend naissance avec l’éclatement de la bulle financière des subprimes aux Etats-Unis. Elle va donc de 2007/2008 à aujourd’hui.

L’approche sera à la fois quantitative et qualitative. Elle visera plus particulièrement à mettre l’accent sur les dynamiques à l’œuvre tant du côté des travailleurs que des employeurs, les ressources mobilisées et les secteurs concernés.

L’analyse s’appuiera plus particulièrement sur la littérature scientifique portant sur la conflictualité sociale en lien avec le travail. Dans les années 1960 et 1970, la grève était considérée comme un sujet étude important et elle a suscité, en Belgique comme dans beaucoup d’autres pays, de nombreuses publications. Pour la période actuelle, la communication mobilisera les travaux réalisés par le collectif de chercheurs Iannis Gracos. Depuis 2011, ce collectif publie annuellement une analyse des conflits sociaux les plus importants de l’année écoulée.

*Intervenant

[†]Auteur correspondant: bruno.bauraind@gresea.be

L'entreprise Patispain: un cas singulier d'absence de dialogue social

Claude Wagner * 1

¹ Sociétés, Acteurs, Gouvernement en Europe (SAGE) – université de Strasbourg, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR7363 – Maison interuniversitaire des sciences de l'homme - Alsace 5 allée du Général Rouvillois 67083 Strasbourg Cedex, France

Une petite entreprise vient de fermer ses portes il y a quelques mois en Moselle-est (57) dans le village de Bining. Le titre du journal régional est sans ambages (RL du 26.11. 2016) : " Patispain ferme à Bining : 25 salariés sur le carreau ". Patispain était une entreprise dont l'activité principale consistait à fabriquer des viennoiseries et de la pâtisserie, elle jouissait d'une bonne réputation et les supermarchés implantés dans les environs constituaient une clientèle fidèle. Créée en 1973 par trois boulangers cette entreprise bénéficiait du statut de société anonyme. Ainsi, selon nos informations, les propriétaires-dirigeants avaient le dessein depuis quelques mois de trouver un repreneur sans en informer les salariés. Et c'est lors d'une assemblée générale extraordinaire que les dirigeants ont annoncé la fermeture de l'entreprise. Certes les salariés avaient observé une baisse d'activité mais en aucune manière ils imaginaient la mise en liquidation de l'établissement quelques mois plus tard. " L'écoeurement " était le sentiment prédominant chez les salariés le jour de l'annonce de la cessation de l'activité. Ils apprirent lors de cette assemblée que les dirigeants avaient renoncé à réaliser les investissements nécessaires pour renouveler le matériel devenu trop obsolète. Ils comprirent aussi que le ralentissement de l'activité était lié au refus d'honorer des commandes de certains clients habituels. Cet état de fait a pris de court l'ensemble des salariés. Plusieurs questions se posent alors. Pourquoi ne pas avoir informé l'ensemble des salariés des " difficultés " réelles ou supposées de l'entreprise ? Les dirigeants nourrissaient-ils une intention délibérée d'arrêter l'activité sans se soucier du sort des salariés ? La conjoncture était-elle si défavorable pour n'envisager que cette issue extrême ? Un début de réponse tient au manque de dialogue social dans cette entreprise. Les premiers témoignages que nous avons recueillis, sous forme d'entretiens préalables auprès des salariés licenciés, allaient dans ce sens : la gouvernance de l'entreprise était autoritaire, anti-démocratique tout à l'inverse de ce que l'on peut souhaiter du fonctionnement d'une organisation aujourd'hui. Les méthodes de gouvernance dans cette entreprise s'appuyaient sur un modèle hiérarchique d'un autre âge avec pour corollaire des pratiques de surveillance et de contrôle peu propices à l'instauration d'un climat de confiance. Notre travail de recherche consiste alors à poursuivre les entretiens avec des ex-salariés de l'entreprise Patispain pour essayer de confirmer notre hypothèse de départ : l'absence d'espaces de dialogue dans une entreprise empêche toute prise de décision collective d'importance en cas de difficultés économiques de l'entreprise et annihile toute velléité de concertation. Dans notre cas, la possibilité de créer une coopérative n'était-elle pas envisageable si un cadre formel de discussion et de dialogue régulier entre salariés et dirigeants était en place dans l'entreprise ?

*Intervenant

Le management et la mutation des relations de travail dans les ONG en Haïti

Wilsot Louis * 2,1

² Wilsot Louis – Etudiant Master 2, Université Paris Ouest Nanterre La Défense – France

¹ Wilsot Louis – Université Paris Nanterre, Université Paris Nanterre – France

Dans le contexte humanitaire de 2010 en Haïti, des travailleurs sociaux ont fait face à une logique managériale qui est différente de leur pratique d'intervention. La confrontation entre la logique de l'action sociale et celle de l'idéologie managériale des ONG, en matière d'intervention, consiste à réduire dans certains cas les résultats du travail des professionnels en actions mesurables et leurs compétences en capacité à produire des chiffres. C'est ainsi que, l'idéologie managériale inspirée de la philosophie néo-libérale, est centrée sur la rentabilité, le contrôle, la productivité, la rationalisation du travail et des procédures, sur l'optimisation des moyens et sur une définition de la compétence par le nombre (Bouquet, 2006). Or, face aux nouvelles configurations et exigences des bailleurs de fonds, les ONG se structurent de plus en plus en appliquant des principes de l'industrie et du commerce dans le secteur humanitaire ou de développement.

Dans ce cas, pour exister dans le "business humanitaire" de plus en plus concurrentiel, il est nécessaire que les ONG se positionnent en faisant connaître sa marque suivant les règles du marketing (ses actions, son positionnement idéologique, son mode de fonctionnement, ses résultats mesurables) auprès de ses donateurs ou de ses bailleurs public potentiels (Dauvin, 2009). Donc, on peut se demander, comment exister, s'adapter ou garder sa spécificité comme professionnel de l'intervention face à l'idéologie managériale? Il n'est pas seulement question de la qualité d'intervention des professionnels qui est transformée sous le coup de l'idéologie managériale, mais également la perte du sens de leur travail comme constitutif de leur identité professionnel.

En ce qui concerne la question de la gestion du temps, pour ces travailleurs sociaux, celle-ci a une conséquence directe sur la qualité du travail et en même temps elle produit un sentiment d'un travail mal fait. En effet, ils sont dans une situation où, ils n'ont pas le contrôle du temps et les moyens pour réaliser correctement le travail. Par conséquent, leur activité d'accompagnement est dépourvue de sens et ils deviennent étrangers de leur propre travail. Car, ils font un travail à "contre-principe" de la philosophie de leur profession.

Ainsi donc, la logique du chiffrable et du mesurable devient la norme dans les évaluations du travail dans ce cas spécifique que j'étudie. Dans les documents d'évaluation, le service des ressources humaines de l'ONG parle de la qualité de travail. Cependant, tout appel à qualité, en me référant aux résultats de ma recherche, se résume aux objectifs mesurables. Par conséquent, tout l'investissement pour permettre que le travail soit réalisable n'est pas pris en considération. Cette réalité montre que l'existence d'un décalage irréductible entre le travail prescrit et le travail réalisé (Clot). Car toute la compétence de ces travailleurs sociaux est définie selon leur capacité à répondre aux objectifs mesurables de l'ONG.

*Intervenant

L'adaptation de la CGT à l'évolution du monde du travail à travers les comités des travailleurs privés d'emploi et précaires

false * ¹, Lucas Winiarski *

¹ Triangle : action, discours, pensée politique et économique (TRIANGLE) – École Normale Supérieure - Lyon, Université Lumière - Lyon 2, Université Jean Monnet [Saint-Etienne], Institut d'Études Politiques [IEP] - Lyon, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR5206 – 15, parvis René-Descartes - BP 7000 69342 LYON CEDEX 07, France

Depuis de nombreuses années, la CGT essaye de répondre à l'enjeu de syndicalisation des travailleurs précaires et des sans-emploi. Ainsi, "la CGT présente en France la particularité d'être aujourd'hui la seule centrale syndicale à organiser en son sein les chômeurs en tant que composante spécifique du salariat. L'expérience est d'autant plus significative qu'elle dure depuis plus de trente ans".

Dans ce sens, cette proposition de communication porte sur l'adaptation et les stratégies d'action d'une confédération syndicale française, la CGT afin de rassembler et d'organiser les chômeurs et les salariés en situation de précarité. Il s'agit d'approfondir et d'élargir ce travail en étudiant l'organisation des chômeurs et des précaires au sein de la CGT, à partir de l'observation de plusieurs configurations locales. Analyser l'organisation des précaires au sein de la CGT et plus largement du syndicalisme ouvre la voie à de multiples réflexions tant organisationnelles que structurelles notamment quant aux conditions d'entrée pour de jeunes actifs sur le marché de l'emploi, à l'acquisition d'un emploi dit " stable ", au rapport au travail et au syndicalisme, aux nouveaux espaces de négociations avec les interlocuteurs sociaux et à la place des salariés les plus en difficultés face à ces questions, au retour à l'emploi pour les salariés les plus âgés, etc. L'intérêt de ce travail est d'analyser les formes d'organisation des sans-emplois et des précaires, groupes souvent *parlés* et de montrer une population qui apparaît peu au devant de la scène. En effet, *"leur visibilité est d'autant plus faible que d'autres acteurs (institutions publiques, responsables politiques, organisations caritatives ...) parlent et interviennent en leur nom"*.

Face à l'évolution du monde du travail (développée dans l'introduction de la JIST 2018), comment les structures locales, mais aussi toute la CGT, peut-elle réussir à se renforcer et s'imposer comme une organisation syndicale " utile " aux précaires ? Comment parvient-elle à créer un espace pour ces publics alors même qu'elle est fondée historiquement sur le prisme du travail, du salariat et de l'entreprise ? Ou encore, bien que *"le salariat a[is] changé, mais [que] les enjeux restent les mêmes : comment on produit d'une certaine façon un groupe, un collectif, des revendications qui vont permettre de mobiliser de façon transversale, par-delà les ancrages catégoriels et professionnels, les salariés, comment on pense la dimension interprofessionnelle"* ?

Cette évolution du monde du travail vers un fonctionnement plus mobile et flexible pose de nombreuses questions sur l'organisation des structures syndicales bien souvent structurées autour des travailleurs à statut, sur leurs adaptations et leurs réponses à ces changements. L'ambition est d'apporter des réponses à travers l'organisation des chômeurs et des travailleurs précaires au niveau local et national dans la CGT. Appréhender ces questions permettrait de pouvoir dessiner l'avenir des relations dans le monde du travail.

*Intervenant

Du "ciel ouvert" au "ciel juste". Les travailleurs des aéroports en Argentine et l'imagination collective d'un modèle de transport alternatif.

Sandra Wolanski *† 1,2

¹ Universidad de Buenos Aires - Instituto de Ciencias Antropológicas (ICA - UBA) – Argentine

² Centre de recherche sur l'action politique de l'UNIL (CRAPUL) – "Bâtiment Vidy 202 CH-1015 Lausanne ", Suisse

Aujourd'hui, dans le contexte d'une vertigineuse implementation de réformes néolibérales en Argentine, gouvernement et entreprises ont commencé a développer une politique de "ciel ouvert", et des nouvelles compagnies aériennes "low-cost" font pression pour entrer dans le marché local, jusqu'ici protégé par des restrictions. Les syndicats qui représentent les travailleurs/euses des compagnies aériennes se trouvent donc face à des dilemmes concernant les objectifs de leur action syndicale, tels que la divergence entre la protection des travailleurs/euses de la compagnie aérienne nationale et l'organisation des nouveaux travailleurs/euses embauchés par les "low-cost". Ce travail présente les résultats préliminaires d'une recherche post-doctorale en cours avec le syndicat des travailleurs/euses des aéroports Argentins – APA (*Asociación del Personal Aeronáutico*). Dans cette communication, je décris comment l'action du syndicat aujourd'hui est centrée sur l'idée du transport (aérien) comme un service public qui devrait être accessible pour "tout le monde" et qui donc constituerait un droit des citoyens – un modèle qui s'oppose à l'idée du transport comme objet du profit privé. Cela implique la création d'un modèle de transport public qui se pose comme une alternative centrée sur les droits des travailleurs/euses et leur conditions de travail, mais aussi sur les services et les conditions offerts aux passagers et aux régions. Ce positionnement n'est pas seulement discursif, mais il concerne toutes les activités quotidiennes des délégué(e)s du syndicat, telles que les négociations des emplois et des promotions, la dispute sur les investissements des compagnies, l'octroi par l'État des routes aériennes et l'introduction de nouvelles technologies dans le travail. En plus, en opposition au discours de l'État et des médias qui insiste sur la nécessité de "s'intégrer au monde" -ce qu'en fait veut dire laisser faire les compagnies transnationales-, APA développe une forte ligne d'action qui vise à générer des réseaux internationaux des travailleurs/euses du transport et des compagnies aériennes.

Cette communication vise alors à analyser, d'une perspective ethnographique et du point de vue de l'Anthropologie Politique, les manières quotidiennes dans lesquelles l'action syndicale envisage des objectifs politiques plus vastes, impliquant l'imagination et la défense de modèles alternatifs de travail et de société, qui rélient les pratiques et débats des travailleurs/euses et militant(e)s syndicaux aux sujets de l'égalité, la justice, les droits, les communs et la mondialisation.

*Intervenant

†Auteur correspondant: sandra.wolanski@gmail.com

Le sens de justice des luttes ouvrières face à la sous-traitance au Brésil: un répertoire moral?

Thays Wolfarth Mossi *† ¹

¹ Université Fédérale de Santa Catarina (UFSC) – Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC - Trindade, Florianópolis - SC, 88040-970, Brésil

Au Brésil, la sous-traitance est devenue un dispositif de flexibilisation de rapports productifs et de travail qui impose des nouveaux défis – et actualise anciens problèmes – aux luttes ouvrières. Dans tout le monde capitaliste, ces luttes ont vu sa prééminence mise en question face à la réduction du pouvoir syndical et l'émergence des nouveaux mouvements sociaux. A cause de cela, la littérature sociologique a parlé de la fin du travail (Gorz), du passage du paradigme social pour le paradigme culturel (Touraine), etc. En contraste, nous proposons de reprendre les luttes ouvrières en tant que sujet sociologique, à fin de comprendre les transformations du sens de justice des ces luttes face aux enjeux du néolibéralisme. Nous observons la question de la régulation de la sous-traitance au Brésil – symbolique des enjeux néolibérales – à travers l'analyse de contenu d'une audition publique (*public hearing*) qui a eu lieu au Tribunal de Prud'hommes brésilien en 2011. Jusqu'à mars 2017, la sous-traitance n'était légale que dans le cas de transfert des activités secondaires des entreprises, et à cette occasion plus de 50 acteurs – représentant le capital et le travail – se disputent sur les avantages et inconvénients d'autoriser aussi la sous-traitance des activités principales. Dans l'analyse de contenu des 26 discours des acteurs liés au travail, nous identifions, au delà des réclamations traditionnelles de droits sociaux et de régulation de l'économie par l'État, que les luttes ouvrières ont le défi d'articuler des demandes de respect de la dignité des travailleurs sous-traités aux demandes distributifs. Il faut se rappeler que, au Brésil, le marchandage n'est pas légalement interdit. Les travailleurs dénoncent que la sous-traitance produit une sous-classe de travailleurs qui sont systématiquement empêchés d'accéder à ses droits, chroniquement sujets aux risques plus grands d'accident et morts au travail et placés dans la position des marchandises dans le processus de sous-traitance. Au moment où les luttes ouvrières doivent disputer l'humaine égalité entre les travailleurs, elles se sont rapprochées de la logique des luttes minoritaires. A notre avis, ce rapprochement signifie un étalement du sens de justice des luttes des travailleurs, une fois qu'elles dépassent les demandes distributives et représentatives, lesquelles les sont traditionnellement attribuées, conduisant, ainsi, la lutte de classes au domaine symbolique de la morale.

*Intervenant

†Auteur correspondant: thaysmossi@gmail.com

Les luttes de travailleurs ” sans-papiers ” au prisme d’un répertoire particulier de l’action collective

Emeline Zougbede * ¹

¹ CERLIS - Centre de recherche sur les liens sociaux - UMR 8070 (CERLIS) – Université Sorbonne Nouvelle - Paris 3 : UMR8070, Université Paris Descartes - Paris 5 : UMR8070, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR8070 – Centre des Saints-Pères 45 rue des Saints-Pères 75270 Paris cedex 06, France

Les grèves de 2008-2010 ont permis la visibilité et la reconnaissance des ” sans-papiers ” comme travailleurs, et la régularisation d’un certain nombre d’entre eux. D’aucuns ont insisté sur le caractère inédit de cette lutte collective de ” sans-papiers ”, reprenant pour la première fois un mode d’action, la grève, qui est celui du mouvement ouvrier, et se différenciant dès lors des autres modes d’action des ” sans-papiers ” (grèves de la faim et occupations d’églises, par exemple). Aussi, une analyse des modes d’action de cette grève peut-elle l’inscrire dans un répertoire de l’action collective national et classique (Tilly, 1984 ; Siméant, 2005), et ce de manière didactique. Toutefois, si depuis les grèves de 2008-2010, on a vu une multiplication de luttes collectives de ” sans-papiers ”, non de la même ampleur mais du même ordre, cette multiplication amène à repenser l’existence d’un répertoire de l’action collective. En effet, soutenant avec Michel Offerlé (2008) qu’il existe plutôt une pluralité de répertoires de l’action collective, dans ces luttes, on observe une intrication étroite et croissante de la concertation avec l’action publique, pour non seulement régulariser l’activité du travail, mais également le séjour de travailleurs ” sans-papiers ”.

Mon propos sera alors de montrer comment des grèves de 2008-2010, le répertoire d’actions de ces luttes collectives se renouvelle, se modifie et est fonction des propriétés sociales des acteurs concernés. C’est dire alors que si depuis 2010, on assiste à la multiplication et l’autonomisation de luttes collectives de travailleurs ” sans-papiers ”, ces luttes ne sont pas quittes d’obligations de concertation avec l’action publique en amont, assurant dès lors la réalisation des actions, et également la réussite de ces actions.

Dans le cadre de cette communication, je prendrai le cas précis de la grève des salariés d’Albianco, société de nettoyage prestataire de Burger King, d’octobre 2017. Je m’appuierai sur des retranscriptions ethnographiques de réunions et meetings, ainsi que sur l’analyse d’entretiens auprès des différents acteurs mobilisés et impliqués.

*Intervenant

Studio, travail et financement : un siècle de mobilisation dans le cinema français

Samuel Zarka * ¹

¹ Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique (LISE) – Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM], Centre National de la Recherche Scientifique : UMR3320 – Conservatoire National des Arts et Métiers 2 rue Conté - 1LAB40 75003 Paris, France

Cette communication vise à restituer les objectifs que les organisations de salariés et d'employeurs du secteur du cinema ont poursuivi et poursuivent actuellement à travers leurs mobilisations. On verra ainsi que ces organisations tentent periodiquement de repondre aux questions suivantes : qu'appelle-t-on studio de cinema ? qu'appelle-t-on qualifier ? qu'appelle-t-on film français ? Ce faisant, leur action participe de l'institutionnalisation du secteur dans les dimensions suivantes : le type de studio mobilise, le statut de la main d'œuvre et le mode de financement de l'activite.

On distinguera ainsi trois ages du cinema français. Premièrement celui de l'hegemonie mondiale de la firme Pathe jusqu'à la Première Guerre mondiale et reposant sur la production de masse, la genèse de metiers specifiques au cinema et l'autofinancement. Cette firme jette les bases d'une industrie du cinema. Lui succède la construction de l'edifice classique du cinema français, qui emerge de plusieurs foyers de mobilisation : celle des salaries pour affirmer leur qualite professionnelle, entre le Front populaire et la Liberation ; mais aussi celle des patrons sur la meme periode, soutenus par l'Etat. Dans le contexte de l'affirmation des Etats-Unis comme première puissance cinematographique mondiale, ce deuxième age repose sur l'institution d'une profession (au sens anglo-saxon du terme) du cinema, la socialisation du financement de films definis comme " français " et la separation entre societes de production et studios de tournage. Cet edifice se maintient durant les annees 1960 et 1970, lors du partage des taches entre la " Voix de la France ", assumee par la television, et la creation artistique qui revient au cinema (Nouvelle Vague). Enfin, on presentera la problematique contemporaine du cinema français, telle qu'elle se configure à partir des annees 1980. Les questions que les acteurs doivent resoudre sont alors relatives au developpement non programme de l'intermittence du spectacle, à la subordination du cinema (et de l'audiovisuel) au financement des chaines de television, enfin à l'accroissement de la desintegration de la filière cinematographique en une pluralite de poles de competences au niveau international.

A travers cette succession de configurations institutionnelles, on sera attentif au caractère de continuite ou de discontinuite des revendications des salaries et employeurs. Enfin, on verra dans quelle mesure ces revendications sont, ou non, mutuellement antagoniques, selon les moments et les questions abordees.

Cette communication s'inscrit au croisement de la sociologie economique et de la sociologie des mouvements sociaux. Elle est issue d'une thèse en cours d'ecriture au LISE. Elle repose sur un terrain d'archives syndicales et etatiques, ainsi que sur une serie d'entretiens realisee avec des professionnels en exercice.

*Intervenant

Le travail au sein des entreprises tunisiennes : entre revendications sociales et enjeu de pouvoir

Khaled Zarrouk * ¹

¹ Institut de recherche sur le Maghreb Contemporain – RMC 20, rue Mohamed Ali Tahar Mutuelleville
1002 Tunis (216) 71 796 722 (216) 71 797 376 direction@irmcmaghreb.org, Tunisie

Cet article traite du travail au sein des entreprises tunisiennes, il met en évidence l'importance des revendications sociales et les différents enjeux de pouvoir qui ont eu lieu après la révolution tunisienne en tenant compte des aspects techniques et gestionnaires et de leur impacts. Il sera fait une comparaison nationale entre entreprises industrielles et entreprises de service outre une référence avec le cas d'entreprises étrangères tout en revisitant la période de l'ancien régime, afin de cristalliser l'apparition de nouveaux phénomènes s'inscrivant dans des interactions entre salariés et patrons, tout en mettant en avant le rôle joué par les pouvoirs public et les syndicats.