

CITOYENNETE ET SUBORDINATION DANS L'ENTREPRISE, UN COUPLE À PROBLÈMES¹

Jacques Le Goff

Le rapprochement de ces deux termes, dans l'entreprise comme ailleurs, étonne et détonne puisqu'il met en court-circuit deux statuts réputés antinomiques.

Qui dit citoyenneté dit en effet égalité et liberté proclamées par le droit, garantie de tous les droits fondamentaux et participation à l'exercice du pouvoir. Or, la subordination en est l'exact inverse. Au lieu de l'égalité, l'asymétrie des positions ; au lieu de la liberté, la contrainte, la soumission à l'autorité ; au lieu des droits fondamentaux, des devoirs sans contrepartie, une grande précarité dans leur exercice ; et au lieu de la participation au pouvoir, le maintien à distance dans une entité monarchique.

¹ Conférence donnée dans le cadre du séminaire public d'Ergologie, en coopération avec l'Université Populaire du Pays d'Aix, le 6 avril 2012, à la Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme, à Aix-en-Provence.

Le pouvoir politique en a d'ailleurs très tôt tiré toutes les conséquences en écartant du droit de suffrage à raison de leur état subordonné les moines, les domestiques « *entre la servitude des anciens et le salariat moderne* »² et les femmes.

Néanmoins, c'est de ce couple baroque que procède tout le droit du travail, ce droit improbable qui a dû vaincre à l'origine la résistance des mondes patronal et syndical convaincus de l'impossibilité d'un tel mariage.

Pour le *patronat*, jusqu'au début du XX^{ème} siècle, la question de la citoyenneté concerne exclusivement l'espace public et tout projet de translation dans les espaces productifs, par nature hétérotopes, est tenu pour insensé sinon incongru. Bref, ce n'est pas le sujet dans l'entreprise.

Dans le monde du travail, le scepticisme est tel qu'il n'envisage d'autre solution que l'alternative radicale par inversion révolutionnaire, ou bien, au sein du capitalisme, l'ouverture d'enclaves placées sous un régime de coopération égalitaire dans le cadre des sociétés ouvrières de production. Et d'ailleurs, à cette époque, l'idée d'un lien stable avec l'entreprise dans une durée indéterminée demeure très minoritaire.

² P. Rosanvallon, 2001, *Le sacre du citoyen*, Paris, Editions Gallimard, Coll. Folio, p. 158.

De part et d'autre, c'est la même incrédulité alimentée côté ouvrier par un état de fait et de droit de nature à corroborer les pires inquiétudes. Le droit du travail offre le visage d'un droit de la contrainte absolue et du silence hermétique, à peine corrigé par un droit de grève assorti de la rupture automatique du contrat de louage, ou par un droit d'association syndicale, exclusivement cantonné dans l'espace public, et donc absent des lieux de travail. La citoyenneté fait figure de statut exotique !

Pourtant, de manière très paradoxale, c'est en se servant de la subordination comme d'un levier d'Archimède que l'on réussira à rendre pensable un état de citoyenneté sociale dans l'entreprise avant son édification pièce à pièce tout au long du XX^{ème} siècle.

Il fallait en effet l'acte de reconnaissance de la subordination, comme trait structurel de la relation de travail, pour se donner enfin les moyens de rétablir malgré tout un relatif équilibre entre les droits des parties en présence. En cela, l'institution du « contrat de travail » par la jurisprudence puis la loi dans les années 1905-1910, constitue le moment de vérité du droit du travail moderne qui pense à la fois « à partir de » et « contre » la subordination devenue un fait socio-juridique à corriger dans ses outrances.

En d'autres termes, il fallait libérer ce qui avait été refoulé par l'idéologie civiliste dans un déni obstiné de l'évidence, pour que quelque chose devienne possible sous l'horizon de la citoyenneté.

Cette conversion du regard n'ira évidemment pas sans de très fortes résistances. Celle du patronat attaché à l'égalité de façade de l'ancien contrat de louage et qui n'aura de cesse d'imaginer des

stratégies nominalistes de contournement de la subordination³. Mais aussi le monde ouvrier révolté à l'idée de se trouver rivié à ce statut subordonné. Il lui faudra du temps pour commencer à réaliser que telle était la condition *sine qua non* d'un travail de correction de grande ampleur et l'assise d'un futur système de protection qui fait qu'aujourd'hui le statut subordonné de salarié est envié au point d'apparaître comme la condition même d'effectivité de la citoyenneté au rebours du modèle athénien qui les tenait pour antithétiques. Chaque jour qui passe ne confirme-t-il pas que le chômeur se perçoit, quoi qu'on en ait dit, comme un claudiquant de la citoyenneté ? La subordination se révèle au total plutôt libératrice !

Voilà où nous en sommes au début du XX^{ème} siècle, c'est-à-dire au moment où la perspective d'une greffe de l'une sur l'autre dans l'entreprise devient concevable. Elle fait débat, ce dont témoignent les riches travaux de l'Association pour la protection légale des travailleurs autant que ceux de la Société d'études législatives sans oublier ceux du Conseil supérieur du travail⁴. On devine que la citoyenneté ne sera jamais plénière dans les lieux de travail mais on se convainc aussi qu'elle se décline sous des facettes sociale, économique, civile, culturelle qui en assurent l'adaptation à la diversité des situations.

L'hypothèse de la possible, bien que problématique, compatibilité entre subordination et citoyenneté finit par prendre corps. En témoignent les vagues de citoyennisation qui vont successivement imposer

³ Voir mon ouvrage, *Du silence à la parole*. [11, p. 170 et suivantes].

⁴ *Ibid.*, p. 283 et suivantes.

certaines droits fondamentaux comme autant de point de cristallisation du droit du travail : d'abord, le droit à l'existence (droit de ne pas mourir avec la protection contre les accidents et la réglementation sur la durée du travail ; droit de vivre avec le minimum salarial et l'institution des temps de loisir, avant le droit de bien vivre grâce à la Sécurité sociale et au SMIG de 1950). Ensuite, le droit à l'auto-organisation (droit d'expression institutionnelle dans les divers Conseils de la république et dans l'entreprise via les délégués du personnel). Ensuite encore, le droit à la participation à l'exercice du pouvoir inauguré en 1945-1946 par la création des comités d'entreprise. Enfin le droit au droit, aux droits constitutionnels avec l'idée d'une citoyenneté quasi-plénière dans l'entreprise dont les lois Auroux constituent le point culminant avant un mouvement régressif dont l'actualité nous apporte, jour après jour, confirmation.

Car on peut parler d'une baisse de régime voire d'une panne de citoyenneté imputable à l'effritement du socle fondateur du droit du travail et à l'érosion de son effectivité. En sorte qu'il offre l'image d'une architecture monumentale (2500 pages de Code du travail, des dizaines de milliers de pages d'accords et conventions) mais largement désertée comme dans les tableaux sans âme de Chirico.

Et cette panne est générale si l'on en juge à la situation dans nombre de pays européens où le droit du travail est à la peine. Quelques titres de journaux donnent la note : « *Les Espagnols en grève générale contre la réforme du marché du travail* »⁵, réforme qui constitue selon l'opposition « *le principal recul*

⁵ *Le Monde*, 20 mars 2012.

des droits de l'histoire de l'Espagne » ; « *Naples : une enfance au travail* »⁶ à propos d'enfants engagés dès l'âge de huit ans pour 45 centimes d'euro de l'heure ; « *Flexibilité du travail en France, sujet fantôme de la campagne électorale* »⁷, sans parler de la situation en Grèce. Partout, il n'est question que d'assouplissement des conditions de licenciement, d'allègement de son coût, de réduction de l'indemnisation du chômage, de contrats évoquant les montres molles de Dali avec en Espagne une période d'essai d'un an, d'incitation à la négociation dérogatoire d'entreprise. L'édifice normatif chancelle. Jusqu'où ira cette saisissante involution ?

Chez nous également, le droit de travail est dos au mur, victime d'une érosion qui l'affecte dans sa part visible mais aussi, et surtout, dans ses fondations, dans le socle même de la citoyenneté et de ses conditions d'effectivité. *Faut-il jeter le Code du travail aux orties ?* s'interroge crûment un ouvrage récent⁸. Un signe.

Cette crise tellurique mérite examen. Elle ne date pas d'aujourd'hui mais des années 1990-2000 au cours desquelles le social est insensiblement repassé sous la coupe de l'économie et s'est retrouvé dans une situation de complète subordination.

⁶ *Le Monde*, 28 mars 2012.

⁷ *Le Monde*, 3 avril 2012.

⁸ J.-C. Le Feuvre, 2012, *Faut-il jeter le Code du travail aux orties ?*, Paris, Editions Eyrolles.

Si l'on entend, avec Robert Boyer, par rapport salarial « *l'ensemble des conditions qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail, qu'il s'agisse de l'organisation du procès de travail, de la hiérarchie des qualifications, de la mobilité de la main-d'œuvre ou encore de la formation et de l'utilisation du revenu salarial* »⁹, on ne peut que prendre acte d'une configuration nouvelle induite par la mutation en cours. A la subtile synergie instaurée, au fil du temps, entre subordination du salarié et protection symbolisée par la stabilité de la relation contractuelle et la garantie de l'emploi, fait place la domination ostentatoire de l'économie, manifestée par les grands licenciements boursiers inaugurés en 2001 chez Michelin (7500 salariés) et chez Danone, deux entreprises affichant des résultats positifs, attestée par la fermeture brutale de Marks&Spencer, fermeture portée à la connaissance du public avant même information de la représentation du personnel.

Le capitalisme financier impose sa loi sous la forme du ROE (*return on equity*), nom donné au taux de rendement du capital arbitrairement fixé à 15%. « *Aujourd'hui, remarque à ce propos un cadre, c'est l'obsession numéro un et c'est au milieu des années 1990 que ça a changé. Jusque-là, le groupe devait gagner de l'argent, on devait être riche, on devait être bon, mais on était des industriels avant tout. A partir du milieu des années 1990, on est entré d'un seul coup dans une logique de Bourse, de valeur de l'action, d'OPA et c'est là qu'on a vu apparaître pour la première fois une exigence de rentabilité obligée de 15% par an sur capitaux investis* » [1, p. 41].

⁹ 1981, « Les transformations du rapport salarial », *Critiques de l'économie politique*, Avril-Juin, p. 245 et suivantes.

« *Au lieu que l'économie soit encastrée dans les relations sociales, ce sont les relations sociales qui sont encastrées dans l'économie* »¹⁰. Selon Karl Polanyi, qui situe ce grand retournement au XVIII^{ème} siècle, il est du propre de la pensée et de la pratique libérales de conduire, par une subversion humainement coûteuse, à la « *subordination de la société aux lois du marché* »¹¹. Et il est vrai que la genèse du droit du travail porte témoignage d'une mise en tutelle qui ne s'atténuera qu'à la faveur du rééquilibrage visé par l'Etat Providence et atteint, pour l'essentiel, dans le cadre du « compromis fordien » (croissance du pouvoir d'achat contre acceptation des conditions de travail) constamment réorchestré des années 1930 aux années 1980.

C'est d'ailleurs de ce couple en tension féconde que les lois Auroux s'efforceront de faire le socle d'un progrès indissolublement économique et social. Cette recherche d'équilibre est en train de céder sous la pression du contexte sous l'effet d'une quadruple crise d'identité, de nerfs, de l'avenir, du collectif, que je vais à présent détailler.

¹⁰ K. Polanyi, 1983, *La grande transformation*, Paris, Editions Gallimard, p. 88.

¹¹ *Ibid.*, p. 107.

1. Crise d'identité : la montée de l'autonomie

En quoi la montée de l'autonomie peut-elle être facteur de crise ? L'assertion est paradoxale puisqu'il s'agit là d'un progrès de l'individu comme personne singulière, douée de compétences désormais reconnues comme des atouts pour l'entreprise. On sort du taylorisme, du temps de « l'homme machine » pour aller vers l'humanisation du travail chère à Friedmann. « *Tout salarié doit être à la fois en mesure de comprendre avant d'exécuter, de réagir quand il exécute et d'évaluer quand il a exécuté. La relation de travail devient plus intelligente grâce à l'enrichissement des tâches et à la valorisation personnelle* »¹².

C'est un progrès par allègement de la subordination. Du moins en apparence. Car en réalité, on peut se demander si cette autonomie largement nominale ne cache pas en fait un renforcement de la subordination par sophistication que Jean-Emmanuel Ray qualifiait de « sur-subordination »¹³.

1.1. Autonomies

¹² C. Cumunel, 1996, « Une nouvelle approche de la cohésion sociale face aux mutations du travail », dans G. Blanc (dir.), *Le travail au 21^{ème} siècle*, Paris, Editions Dunod.

¹³ J.-E. Ray, 2003, *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, Editions Liaisons sociales.

Les signes d'une telle autonomisation du travail ne manquent pas, que ce soit sur le plan technique, spatial ou horaire.

Autonomie technique. La grande enquête menée par Serge Paugam sur les transformations du travail à la fin du XX^{ème} siècle la confirme. « *La proportion de salariés qui déclarent être soumis à leurs supérieurs hiérarchiques dans la façon de réaliser leur travail est passée de 22% en 1987 à 14% en 1998. Les salariés qui déclarent, au contraire, organiser leur travail seulement en fonction d'un objectif étaient 77% en 1987 et 85% en 1998 (...). Quel que soit le sexe et quelle que soit la catégorie professionnelle, la proportion de salariés qui appliquent strictement les consignes décroît nettement, passant pour l'ensemble des salariés de 44% en 1987 à 37% en 1998. La proportion de salariés qui règlent personnellement les incidents est passée sur la même période de 43% à 56%* » [13, p. 31].

Ce qui veut dire que le salarié acquiert une maîtrise des processus telle qu'il peut en venir à ressembler étrangement à l'artisan d'avant la révolution industrielle, à un indépendant gestionnaire de son activité, au point que B. Perret n'hésitera pas à annoncer que « *la figure du travailleur soumis en permanence à l'autorité du patron s'effacera derrière celle du prestataire de services* »¹⁴ : entrepreneur, Moi SA, « auto-entrepreneur » etc.

¹⁴ B. Perret, 1995, *L'avenir du travail*, Paris, Editions du Seuil, p. 133.

D'autant que, dans le même temps, se renforce l'autonomie spatiale. Les frontières établies autour de l'entreprise forteresse tendent à disparaître tandis que travail et travailleurs redeviennent nomades.

Si le télétravail n'a pas connu l'essor annoncé (le *Rapport Breton* annonçait de 300 à 500000 télétravailleurs à l'horizon 2005¹⁵), en revanche le téléphone portable et les NTIC ont décisivement contribué au brouillage de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle. Il s'agit bien d'un vecteur d'autonomie spatiale dès lors que les salariés ne sont plus astreints autant que par le passé à l'unité de lieu. Mais s'agit-il, en réalité, d'un véritable gain d'autonomie ? On peut en douter. Le contraire pourrait se révéler vrai¹⁶.

La crise de l'unité de lieu s'accompagne de celle de l'unité de temps, affectée par le développement de l'autonomie horaire. Dans un premier temps, les horaires variables, mais la grande mutation s'est produite dans les années 1980 avec le développement, dans le tertiaire en pleine expansion, d'activités et métiers de plus en plus autonomes insusceptibles de se couler dans un moule horaire strict ou tout simplement approximatif : comment enfermer dans le temps une tâche à dominante intellectuelle ? « *Qui connaît le temps de travail d'un chercheur, d'un enseignant, d'un journaliste, d'un cadre supérieur, d'un responsable de communication ?* » s'interroge à juste titre H. de Jouvenel, « *Tous les*

¹⁵ T. Breton, 1994, *Le télétravail en France : situation actuelle, perspectives de développement juridique*, et *Les télé-services en France : quels marchés pour les autoroutes de l'information ?*, Paris, La Documentation française.

¹⁶ Cf. le livre stimulant de J.-E. Ray, 2003, op. cit.

intéressés vous diront que leur temps de présence n'est pas l'essentiel, que seul l'investissement intellectuel est décisif, et que ce dernier n'est pas mesurable en temps (...). En fait dans bien des activités conceptuelles, il devient impossible de savoir où commence et où s'arrête le travail »¹⁷. Le passage à la société cognitive ne peut que renforcer ce mouvement d'indistinction des espaces et des temps, avec un effet de désynchronisation des deux.

D'où la disqualification progressive des anciennes unités de mesure et le déplacement en cours de la semaine au mois, à l'année voire à la pluri-annualité. « *On ne doit pas exclure que, à terme, la notion de durée du travail perde peu à peu toute signification. On rémunérera l'accomplissement d'une mission plus qu'une durée d'activité* »¹⁸. Le contrat de travail évoluant vers le contrat de prestation de service émancipé de la référence au temps, l'activité s'apprécierait alors plus à l'aune des résultats que du temps consacré à leur réalisation. Un changement considérable !

Faut-il en conclure que la subordination a vécu, victime d'une lame de fond d'autonomie acheminant progressivement le statut salarié vers celui d'indépendant ? Rien n'est moins sûr. Au contraire, bien des indices donnent à penser que loin de disparaître, elle s'est « euphémisée » en revêtant de nouveaux habits plus légers que par le passé mais en réalité toujours bien ajustés, voire mieux ajustés que jamais.

¹⁷ H. de Jouvenel, 1992, « Le temps de travail », *Futuribles*, mai-juin.

¹⁸ J. Boissonnat, 1996, « Lutte contre le chômage et reconstruction du travail en France », *Revue internationale du travail*, 1, p. 13.

1.2. Sur-subordination ?

Car plus de disparition, c'est de déplacement et de recomposition de la subordination qu'il convient de parler¹⁹. Au demeurant les intéressés, y compris les plus autonomes, ne sont pas dupes. Serge Paugam et son équipe ont montré que « *si les salariés sont plus autonomes, ils sont aussi confrontés à des contraintes plus fortes tant dans les rythmes de travail que dans les normes de qualité à respecter (...)* ». Ils ont le sentiment d'une soumission croissante à des normes de production et des délais à respecter. En 1984, 19% l'éprouvaient. La proportion est passée à 38% en 1991 et 43% en 1998 ; ensuite, et corrélativement, l'impression de manquer de temps et d'informations pour réaliser leur travail ; enfin, l'impression d'une dépendance accrue de leur rythme de travail vis-à-vis de la clientèle.

C'est que dans le même temps, la subordination a changé de visage à la faveur de la mutation des techniques gestionnaires et des technologies en usage dans le monde professionnel.

Les techniques gestionnaires ont pris acte des formes modernes du travail et de la montée de l'autonomie. L'adaptation s'est opérée en particulier par déplacement du contrôle, de l'acte de travail

¹⁹ Cf. K. Boullier, 2002, « La subordination à l'heure d'Internet », *Entreprise et personnel*, janvier ; le numéro spécial de *Droit social* « Le droit du travail et les nouvelles technologies », janvier 2002, avec les contributions de J.-E Ray, « De la subordination à la sub/organisation », A. Supiot, « Travail, droit et technique », P.-H. Antonmattéi, « NTIC et vie personnelle au travail », H. Bouchet, « A l'épreuve des nouvelles technologies : le travail et le salarié ».

lui-même vers ses résultats, selon deux stratégies, l'une collective (la stratégie de Qualité totale), l'autre plus individualisée par recours à des clauses contractuelles d'objectifs, le contrôle se déplaçant de l'acte de travail vers l'évaluation *ex post* de sa qualité et de sa productivité à l'heure des comptes-rendus. Si bien que d'externe, la contrainte s'est trouvée de plus en plus intériorisée et « euphémisée » au point que certains y ont vu le signe de cette « fin du salariat » annoncée par William Bridges dans son ouvrage *La conquête du travail*, dont le premier chapitre intitulé *Requiem pour l'emploi salarié*, livrait la tonalité du propos²⁰. Le salariat meurt, vive le travail indépendant ! Le mouvement est amorcé, il ne reste plus qu'à l'amplifier. « *La désalarialisation quantitative qui se déroule à l'heure actuelle débouchera bientôt sur une désalarialisation qualitative (...). A mesure qu'on avance, la disparition de l'emploi salarié traditionnel ressemble de plus en plus à une transformation qui a déjà eu lieu. Mais il s'agit d'une transformation dont les entreprises et les individus avertis pourront tirer parti (...). Car les bouleversements actuels de tout le contexte économique et social sont de ceux qui frappent d'obsolescence les hommes et les institutions qui en nient la réalité* »²¹. Malheur donc à ceux qui ne sauront pas saisir l'occasion de réaliser une œuvre majeure ! D'où les tensions psycho-morales et physique à l'origine d'une atmosphère puissamment dépressive dans l'entreprise.

2. Crise de nerfs : risques psycho-sociaux et troubles musculo-squelettiques

²⁰ W. Bridge, 1995, *La conquête du travail*, Paris, Village mondial.

²¹ *Ibid.*, p 41 et 46.

Je m'en tiendrai à l'évocation de trois des principaux facteurs de crise nerveuse, outre bien entendu, l'arrière-fond à l'instant décrit.

2.1. Une nouvelle temporalité

Elle se caractérise par une durée de travail de plus en plus dense et par un tempo plus soutenu que jamais. Tout se passe comme si, au fur et à mesure que la durée quantitative de travail se réduisait, sa nocivité dans l'existence personnelle augmentait du fait de sa pression croissante et de l'immédiateté, l'hyper réactivité des réponses à apporter aux demandes internes et externes génératrices de mal-être et pour trois raisons.

D'abord, l'augmentation de la tension psycho-mentale et psycho-morale avec des effets de somatisation y compris dans les services publics. Ensuite, la montée du sentiment de « mal faire son travail », un sentiment prédisposant à la dépression comme « pathologie de l'insuffisance » pour reprendre les termes d'A. Ehrenberg dans *La fatigue d'être soi*.

D'où l'importance de la thématique de reconnaissance dans le travail comme manifestation et contrepartie logique du retour du facteur humain, c'est-à-dire de l'individu comme sujet de l'acte productif. Dès lors que le salarié est incité à s'impliquer dans sa tâche par mobilisation de ses capacités et compétences propres, il n'est plus simplement le titulaire d'un rôle social comment

vêtement contraignant mais aussi protecteur, il est l'acteur jugé, sur sa personne, comme auteur de son œuvre avec le risque du défaut de reconnaissance, de l'expérience du mépris au regard de soi et dans le regard des autres (« *honte de travailler comme ça* »).

Seuls 21% des salariés estiment leurs mérites réellement reconnus. D'où un puissant sentiment d'injustice. Et ceci se trouve aggravé par des injonctions contradictoires qui finissent par brouiller l'image du « travail de qualité » en créant une incertitude très perturbatrice quant à ce qui est attendu du salarié.

2.2. Un nouveau style de relations de travail

Ce nouveau style est remarquable par le paradoxe qui le caractérise. Jamais le travail salarié n'a été aussi relationnel qu'à présent. Il s'inscrit dans un réseau serré d'échanges, de communications, de confrontations des informations et des savoirs. Il est, en ce sens, vecteur de collectif.

Et pourtant, simultanément, la pression est telle que ce collectif fonctionnel donne l'impression de coexister avec une décomposition des collectifs sociaux dont la vie et, pourrait-on dire, la respiration appellent un style relationnel ouvert à la possibilité d'échanges informels, symboliques, en retrait, dont la communauté de travail tire son existence. Nicole Aubert l'a fortement relevé en ces termes : « *Maintenant on n'a plus le temps d'écouter, de discuter, d'échanger, de parler (...), le lien social est perdu (...).* " *Ce que je vois, dit un responsable des ressources humaines, c'est une déstructuration du*

collectif. Les collectifs se perdent parce qu'il n'y a plus le temps d'échanger, plus la machine à café, plus d'espace de dialogue inutile (...). Ce que j'observe c'est une espèce de solitude, de la distance, du non intérêt, de la non implication...." »²². Comme si le réseau en finissait par dénaturer le collectif sur fond de concurrence effrénée entre des salariés devenus rivaux. C'est dans ce contexte que prospère le « stress relationnel »²³. Comme l'observe Christophe Dejours : « le vivre-ensemble a fondu et laissé place à la solitude de chacun et à la peur »²⁴.

C'est le résultat logique d'une stratégie délibérée visant l'émiettement des collectifs de travail par diverses techniques d'individualisation (évaluation individuelle au demeurant génératrice de rivalités) et par la mobilité, le fameux « Time to move » (« Il est temps de bouger », traduit littéralement par les salariés par « Tire-toi maintenant ») qui a fait tant de dégâts chez France-Télécom, entre autres. « *Sur une quarantaine de cas de suicide dans cette entreprise, la mobilité fut un enjeu majeur dans un cas sur deux* ». Et Ivan du Roy, auteur d'*Orange stressé*, de noter : « *J'ai rencontré des salariés qui ont changé de poste et parfois de lieu de travail 4 ou 5 fois en deux ans, ce qui est très anxiogène* »²⁵.

2.3. Une autonomie croissante

²² N. Aubert, *op.cit.*, [1, pp. 89-90].

²³ J.-P. Bouchet, 2009, « Le paradoxe du stress relationnel », *CFDT-Cadres*, octobre.

²⁴ *Le Monde*, 26 septembre 2009.

²⁵ *La Croix*, 30 septembre 2009.

A ces deux facteurs s'ajoute le l'autonomie croissante du travail qui se révèle n'être le plus souvent qu'une autonomie de façade génératrice d'une forte tension entre ce qui est exigé du salarié et les moyens dont il dispose dans sa tâche.

Une évolution qui rend aussi compte de la montée du sentiment de précarisation.

3. Crise de l'avenir : la montée du « précarariat »

Le « précarariat », pour reprendre l'expression de Robert Castel²⁶, recouvre en réalité plusieurs ordres de réalité. C'est d'abord la *précarité de l'emploi* des travailleurs « à temps » comme on disait encore au XIX^{ème} siècle. Mais c'est de plus en plus, au temps de l'employabilité, la *précarité du travail* expérimentée par les salariés plongés dans le doute quant à leurs capacités et leur avenir. Or c'est le rapport à l'avenir qui conditionne le sentiment de sécurité. Pierre Laroque, premier directeur de la Sécurité sociale, l'avait bien exprimé en 1946. Stéphane Beaud et Michel Pialoux, dans leur *Retour sur la condition ouvrière*, le confirment justement en insistant sur « *l'incapacité des responsables politiques à mesurer ce que la précarité signifie concrètement, au jour le jour, pour les familles populaires : rétrécissement de l'horizon temporel, réduction des possibilités de prévoir et de calculer*

²⁶ R. Castel, 1995, *Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.

pour l'avenir, peur et inquiétude sur la santé, exposition croissante aux risques du travail etc. » [2, p. 450].

3.1. Précarité de l'emploi

Quelques rappels chiffrés. En 1985, sur 10 salariés accédant au monde du travail, 3 y entrent sous statut précaire. Ils sont aujourd'hui 8 à 9 sur 10 dans ce cas. 12% des salariés sont en CDD ou CTT et 4% en CDI à temps partiel²⁷.

Cette précarité a un impact sur le statut de citoyenneté considérable, tout d'abord en termes d'éclatement de la collectivité de travail²⁸ entre deux catégories de salariés. D'un côté, les permanents bénéficiaires des garanties du droit du travail et en position de les faire valoir. De l'autre, les précaires, qui en dépit du dispositif protecteur que nous allons évoquer, éprouvent de réelles difficultés d'intégration à la collectivité de travail autant du fait de la faible durée du séjour, de l'absence de perspective durable et de la non solidarité des permanents. Comme si une ligne invisible séparait deux catégories de citoyens dans l'entreprise : les citoyens pléniers et ceux de seconde zone,

²⁷ DARES, 2009, « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières informations*, juillet.

²⁸ Diagnostiqué, il y a plus de 30 ans, par J. de Maillard, P. Mandroyan, J.-P. Plattier, T. Priestley, 1979, « L'éclatement de la collectivité de travail : observations sur les phénomènes d'extériorisation de l'emploi », *Droit Social*, n° 9-10, Septembre-October, pp. 323-338.

les hilotes subissant la loi de dualisation ou de segmentation du marché du travail en deux, trois, peut être même quatre groupes [13].

Bien que corrigé par les textes, ce clivage détermine largement les comportements, représentations et modes d'exercice des droits. Que vaut-il mieux en effet : les faire valoir avec vigueur et non sans risque, ou sauvegarder l'espoir d'un renouvellement voire d'une transformation en CDI ? Un souvenir suffit pour illustrer cette tétanisation des comportements : une étudiante découvre qu'elle aurait pu prétendre au terme des deux mois de travail saisonnier durant l'été à une indemnité de 10 % pour congés payés. Nous en parlons et envisageons la perspective d'une intervention de l'Inspection du travail. « *Vous n'y pensez pas, (dit-elle), je souhaite recommencer l'été prochain !* ». Et jusque dans la fonction publique, les vacataires font, à maints signes ténus, l'expérience de leur statut de *mineures*. Faut-il rappeler le sens du mot « précaire » : qui s'obtient par la prière ... ?

Cette précarité a ensuite un impact en termes de marginalisation sur une orbite de sortie du marché du travail, le travail précaire constituant pour beaucoup l'antichambre de la désaffiliation et de l'exclusion²⁹. Ce qui ne l'empêche pas de constituer pour un quart environ des effectifs concernés un sas vers l'emploi conformément au souhait des partenaires sociaux qui, dans l'Accord National

²⁹ Voir R. Castel, 1995, op. cit., et S. Paugam, 1991, *La disqualification sociale*, Paris Presses Universitaires de France, Rééd. 2000.

Interprofessionnel de mars 1990, y voyaient « *l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion des personnes privées d'emploi* »³⁰.

Cette précarité a enfin un impact en termes d'exposition au danger avérée par la statistique. Alors qu'ils ne représentent que 12% de l'ensemble des salariés, ils sont victimes de 20% des accidents du travail et de trajet survenant chaque année en France.

Est-ce à dire que le contrat à durée indéterminée préserve d'une telle expérience ? Bien que surprenante la question mérite d'être posée si l'on en croit Serge Paugam que sa grande enquête sur la précarité a conduit à l'évidence d'une « précarité par le travail » distincte de celle liée à l'emploi, et cela nonobstant son apparente stabilité.

3.2. Précarité par le travail

Elle concernerait, selon Serge Paugam, les salariés « *qui éprouvent peu ou pas de satisfaction dans le travail* » et, par conséquent, font l'expérience de la disqualification sociale dans une activité peu qualifiée, mal considérée, n'assurant qu'une faible intégration dans l'entreprise et dans la société du fait du sentiment d'être « en retard » sur le cours de l'histoire, d'être « largués » et du même coup exposés à une possible relégation. Ils sont aujourd'hui de 10 à 15% dans ce cas.

³⁰ Accord du 24 mars 1990 (voir *Liaisons Sociales*, n° 6360).

L'auteur parle à ce propos d'une intégration disqualifiante qui affecterait 20% de la population salariée, à quoi il faudrait ajouter 18% de salariés en intégration incertaine et 20% en intégration laborieuse³¹... Soit un total excédant les 50% dont procède la dynamique d'éclatement du monde de l'entreprise en segments isolés les uns des autres.

Une expérience de la précarité souvent associée à la flexibilité dans sa version la plus rigoureuse, celle qui affecte directement les statuts. Mais la flexibilité renvoie aussi d'autres types de réalités.

3.3. Flexibilité : une réalité composite

« Etre flexible c'est s'adapter aussi bien aux transformations qui vont affecter un geste quotidien ou une tâche, qu'aux évolutions plus profondes qui vont bouleverser les représentations et les valeurs. L'entreprise flexible est faite d'hommes soucieux d'identifier les mutations et évolutions de leur environnement, de ne pas les subir mais d'y réagir pour les retourner au profit de l'entreprise »³².

³¹ A l'intégration incertaine correspond l'instabilité dans l'emploi ne s'accompagnant pas d'insatisfaction dans le travail. « Il s'agit notamment des situations vécues par les salariés qui, tout en travaillant dans de bonnes conditions, en ayant de bonnes relations avec leurs collègues et leurs supérieurs, savent néanmoins qu'ils ont de fortes chances de perdre leur emploi ». L'intégration laborieuse caractérise les salariés globalement insatisfaits dans leur travail, mais dont l'emploi n'est pas menacé.

³² P. Jocou et P. Meyer, 1996, *La logique de la valeur*, Paris, Editions Dunod, p. 132.

Une vision très positive de la flexibilité comme adaptation active à l'environnement, capacité de plier sans rompre et force des entreprises à l'heure des vents tournants. D'où l'exaltation par « le nouvel esprit du capitalisme »³³ des valeurs de mobilité, de réactivité, d'ajustement etc., symbolisées par l'image du surf. « *Loin d'être attaché à un métier ou agrippé à une qualification, le grand (qui a compris ce qui se joue) se révèle adaptable, flexible, susceptible de basculer d'une situation dans une autre très différente et de s'y ajuster, polyvalent, capable de changer d'activité ou d'outil, selon la nature de la relation dans laquelle il entre, avec les autres ou avec les objets (...). Rien ne doit entraver ses déplacements. C'est un nomade* »³⁴. L'employabilité est à ce prix, celui de la flexcurité.

La flexibilité est une réalité très composite appelant un jugement plus ou moins nuancé selon le versant considéré, soit flexibilité statutaire ou externe, celle qui vient d'être évoquée à laquelle s'ajoutent toutes les formes de facilitation de la rupture du contrat de travail, soit flexibilité fonctionnelle ou interne.

3.3.1. Flexibilité statutaire et externe

³³ Titre du livre de L. Boltanski et E. Chiapello [3].

³⁴ P. Jocou et P. Meyer, 1996, Op. Cit., p. 169 et p. 183. Voir aussi B. Gazier, 2003, *Tous sublimes*, Paris, Editions Flammarion ; A.-F. Bender et L. Cadin, 2003, *Carrières nomades*, Paris, Editions Vuibert.

Inventeur de l'expression, Bernard Brunhes ne cache pas que la « flexibilité externe » est « la plus simple sur le papier » : « *Il s'agit de faire fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins en utilisant des contrats de travail de courte durée et en licenciant en tant que de besoin* »³⁵. A l'opposé de la précédente, cette modalité se singularise par une action presque exclusive sur le volume des effectifs. Ce qui la fait également qualifier de « quantitative ». A l'heure de la tempête, le commandant peut réduire la voilure ou en changer dans un souci d'adaptation, en ayant pris soin de préparer au préalable l'équipage à des conditions difficiles (flexibilité interne). Mais il peut aussi envisager d'alléger le navire en évitant d'embarquer au long cours une partie de l'équipage quitte à le reprendre un peu plus tard (travail précaire), ou bien en le transférant dès le départ sur des embarcations plus légères (extériorisation), à moins qu'il ne fasse le choix de faire passer par dessus bord ceux dont la charge devient excessive (licenciement). C'est la forme qui a largement prévalu en France, comme au Royaume-Uni, faute, pour une large part, d'une stratégie concertée d'adaptation.

3.3.2. Flexibilité fonctionnelle et interne

L'idée de flexibilité fonctionnelle renvoie à l'ensemble des techniques qui, sans affecter le statut juridique du salarié, modifient l'allure du travail en vue d'en permettre le meilleur ajustement possible aux exigences de la production et de la productivité. Elle est en ce sens, et paradoxalement, un

³⁵ B. Brunhes, 1990, « La flexibilité du travail : définitions et modèles », *Les Cahiers français*, n° 231, mai-juin.

réducteur d'incertitude. Les formes en sont variées : flexibilité du temps de travail, de l'organisation technique, des fonctions, des compétences, de la rémunération.

Fonctionnelle ou organisationnelle, on la qualifie encore d'interne pour bien marquer le souci d'une adaptation, dans le temps, de l'entreprise et de son personnel, de nature à éviter les mesures déstabilisatrices. En ce sens, elle se donne pour recevable à défaut d'être souhaitable en ce que non seulement elle n'écorne pas, en principe, les statuts mais elle contribue à leur stabilité par recomposition interne de l'activité. Néanmoins, elle ne demeure pas sans incidence sur la pénibilité du travail bien que moins délétère que l'autre pour la citoyenneté simultanément fragilisée par la crise du collectif.

4. Crise du collectif : panne sociale

Cette crise relève de la physique des rapports de forces au sens où Durkheim parlait, en sous-titre de ses *Leçons de sociologie*, de « *Physique des mœurs et du droit* »³⁶. Elle touche à l'essentiel pour la raison qu'en droit du travail, plus qu'ailleurs, on ne peut se passer de la mécanique des forces dont dépend son effectivité. Or, on sait qu'un droit ineffectif perd sa qualité de droit.

³⁶ Recueil d'études publié aux Presses Universitaires de France en 1950.

Il est hors de propos de radiographier une nouvelle fois³⁷ ce tropisme français qui offre du social l'image baroque d'acteurs sociaux numériquement faibles³⁸ et pourtant dotés d'un réel pouvoir d'action et d'influence par la vertu des prothèses conçues par la loi au fil du temps. Signe patent de ce paradoxe : la France est l'un des pays où la culture de négociation demeure la plus faible, malgré de réels progrès ces derniers temps, et où le taux de couverture conventionnelle est de loin le plus fort avec 96% de salariés bénéficiaires. Comme je l'ai souvent dit, chez nous on a la pratique mais sans la foi.

Je voudrais attirer l'attention sur la reconfiguration actuelle du social sous la forme d'un « néo-social » appelé à prendre la relève du « théo-social » et de l'« égo-social ».

A quoi correspond cette curieuse appellation de « théo-social » ? Ne serait-il pas plus simple de parler de « métasocial » au sens où l'entend Alain Touraine d'une entité collective surplombant la société des individus ? Non pour la raison que la manière dont le social est envisagé ne relève pas du métasocial, c'est-à-dire de l'au-delà du social, mais bien du social en tant que transcendance dans l'immanence. François Dubet parlait récemment du social comme « *dieu caché qui serait la société elle-même* »³⁹.

³⁷ Voir mes développements sur ce point [10].

³⁸ Le taux de syndicalisation est de 5-6 % dans le secteur privé, soit le plus faible des pays de l'OCDE.

³⁹ F. Dubet, 2009, *Le travail des sociétés*, Paris, Editions du Seuil, p. 7.

Ce qui rappelle la manière dont Durkheim concevait le social en faisant de la « conscience collective » un « objectif transcendant » pour les consciences individuelles « débordant l'individu de toute part » et dégagant « une puissance morale supérieure ».

Donc, là où l'on disait, depuis la Révolution de 89, que les individus sont absorbés par la nation, on se met maintenant à parler d'absorption par la société vue comme une réalité supérieure de nature quasi religieuse. Le social est religieux en cela qu'il relie les individus entre eux mais il ne peut le faire qu'à la condition de devenir, comme l'Etat, une réalité à distance à laquelle les individus peuvent s'identifier comme par un effet de miroir. Ce n'est pas par hasard si Durkheim parle de la société comme d'une « machine à fabriquer des dieux », non seulement les dieux des religions mais les dieux sociaux qui donnent à la société sa cohésion et son unité. Ce « théo-social », c'est le collectif sans les individus.

Cette configuration est entrée en décomposition sous la pression d'un modèle nouveau émergeant dans les années 1960-70, et que je qualifie d'égo-social, dans lequel l'individu désormais reconnu se met à se penser sans, voire contre, le collectif.

Au moment où se diffuse le jeu de Légo (!) dans les années 1960, on assiste à un désencastrement, désasujettissement de l'individu du collectif, à une émancipation qui n'est pas sans rappeler la

Révolution de 1789 dans son inspiration très libérale, comme le montre la loi Le Chapelier d'août 1791 interdisant toute forme de « coalition ».

On entre ainsi dans une nouvelle période de l'histoire de l'individualisme. Marcel Gauchet a bien montré comment on est passé insensiblement d'un individualisme idéologique, puis politique (citoyen) à un individualisme culturel... Revenu (e ?) la respiration naturelle des jours sur fond d'autonomie conquise. Avec cette conséquence, encore très actuelle, que le social se pulvérise, chaque salarié étant invité à se concevoir comme une mini-entreprise, un auto-entrepreneur supportant de plus en plus la responsabilité de la conduite de carrière et les risques de gestion. La réhabilitation du contrat de travail en est l'indice le plus patent, avec un effet de subordination renforcé.

Les salariés commencent à prendre conscience de l'impasse où les a engagés la situation de crise et de la nécessité sinon l'urgence de refaire corps social. Et c'est sous cet horizon que s'inscrit la perspective d'une troisième voie qui permettrait d'échapper aux excès respectifs de l'individualisme et du collectivisme en créant une véritable synergie entre l'individu et le social.

Ce n'est pas du tout une question nouvelle. Proudhon, Jaurès, Durkheim et tout le socialisme français ne l'ont jamais perdue de vue. Mais elle fait puissamment retour depuis quelques années et en des termes renouvelés.

Ce retour est évident dans la littérature sociologique récente. Il s'annonçait depuis quelque temps déjà avec, entre autres, un ouvrage comme celui d'Alain Touraine de 1984 significativement intitulé *Le retour de l'acteur*, donc de l'individu social dans le jeu collectif, avec une interrogation forte sur le risque de « fin du social »⁴⁰ dont il dresse le constat dans son dernier livre intitulé *Après la crise* [17].

C'est une vision plus positive de l'individualisme qui prévaut dans un certain nombre d'ouvrages récents centrés sur la recherche d'un nouvel équilibre entre l'individu et le collectif. Le fait est particulièrement net chez François de Singly qui insiste sur les complémentarités (*Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*⁴¹ et *L'individualisme est un humanisme*) ; même pari chez Jean-Claude Kaufmann dont l'interrogation est la suivante : « *Comment l'individu peut-il dire "je" en pensant aussi "nous" ?* »⁴², ou encore chez Danilo Martuccelli dans *La société singulariste* dont le titre dit bien le propos : « *Comment faire société à partir des singularités ?* »⁴³. La sociologie, dit-il, est née de la masse, du collectif. Or, désormais, « *elle ne peut plus continuer à se pratiquer comme avant* », elle doit « *personnaliser davantage les analyses* », « *produire des formes d'études plus*

⁴⁰ A. Touraine, 1984, *Le retour de l'acteur*, Paris, Editions Fayard, p. 130.

⁴¹ F. de Singly, 2003, *Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*, Paris, Armand Colin. Ainsi que son ouvrage de 2011, *L'individualisme est un humanisme ?*, Paris, Editions de l'Aube.

⁴² J-C. Kaufmann, 2004, *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*, Paris, Armand Colin, p. 122.

⁴³ D. Martuccelli, 2010, *La société singulariste*, Paris, Armand Colin.

singularisées ». Bref, elle doit devenir « *une sociologie pour les individus* » sur fond d'« *une nouvelle sensibilité sociologique* ».

C'est une quadrature et l'amorce d'un chantier dans lequel on ne peut s'engager qu'avec prudence en évitant au moins deux dangers. D'abord une théorisation excessive embrayant mal sur le concret du fonctionnement des organisations. Martucelli, en particulier, n'échappe pas à ce travers. Ensuite, s'agissant spécialement de l'entreprise, la facilité consistant à présenter les individus salariés comme des victimes souffrantes qu'il s'agirait d'arracher à leur triste sort en revalorisant leur rôle mais au risque de les enfermer dans une posture d'attente de la bonne solution qui leur viendrait de l'extérieur.

Or, le vrai problème est au contraire de les amener à comprendre que tout passe par l'accès au statut d'acteur dans la vie professionnelle. C'est l'inspiration même des lois Auroux de 1982 [11, p. 467 et suivantes]. C'est une voie difficile parce que coûteuse en efforts aussi bien pour l'entreprise ou l'association, qui doit passer d'une logique de l'organisation rationnelle à une stratégie de la suscitation d'initiatives, que pour les salariés dont on peut attendre qu'ils manifestent, par un investissement personnel, leurs capacités et leur contribution originale au fonctionnement du collectif. Ce qui veut dire, pour reprendre les termes de Stéphane Hessel, que cela nécessite le passage d'une indignation parfois facile justifiant le retrait à l'engagement (*Engagez-vous !*).

Revenons à la question centrale : comment refaire corps pour faire pièce dans les relations de travail ?

C'est toute la question de « *l'incarnation communautaire de l'identité* », comme dit Zygmund Baumann qui ajoute « *Le fait d'admettre la variété culturelle (et personnelle) n'est qu'un début et non une fin, ce n'est que le point de départ d'un processus politique* »⁴⁴. Et, commente de Singly, « *la tolérance mutuelle, la reconnaissance, la coexistence pacifique ne suffisent pas à produire une vie en commun* »⁴⁵.

Faisons un retour en arrière dans les années 1920. Georges Gurvitch estime en 1927 que « *L'essence du socialisme est un libéralisme anti-individualiste et anti-étatiste* »⁴⁶. En cela, il est d'accord avec Maurice Hauriou pour qui, dans la grande tradition libérale, la démocratie est un art des « séparations »⁴⁷. Et au même moment paraît en France le livre fondateur de Carlo Rosselli *Le socialisme libéral* dont l'objet est de « *démontrer que le socialisme, en dernière analyse, est une philosophie de la liberté* »⁴⁸. Toutes ces analyses veulent « *comprendre ce que signifie la volonté d'approfondir la démocratie et d'accroître l'autonomie de chacun. Importance de la société civile, richesse du monde social, syndical et associatif, responsabilité, réflexion sur l'individu, fédéralisme*

⁴⁴ Z. Baumann, 2010, *Identité*, Paris, Edition de l'Herne, p. 40.

⁴⁵ 2011, op. cit, p. 113.

⁴⁶ Voir mon ouvrage de 2012, *Georges Gurvitch. Le pluralisme créateur*, Paris, Editions Michalon.

⁴⁷ M. Hauriou, 1916, *Principes du droit public*, Paris, Editions Sirey, rééd. 2010, Paris, Editions Dalloz. Il est remarquable que plusieurs chapitres de cet ouvrage portent sur ce thème.

⁴⁸ C. Rosselli, *Le socialisme libéral*, Librairie Valois, 1930, p. 111-113.

européen, tous ces mots d'ordre de la réflexion politique contemporaine sont des constituants de la pensée socialiste libérale »⁴⁹. On est bien en effet au cœur du débat actuel, autour de la recherche d'un nouveau type d'équilibre entre l'individu et le social, entre le sociétal et le politique, entre la démocratie représentative et la démocratie directe, entre la démocratie et la « contre-démocratie », entre l'économie de marché et l'économie solidaire etc. Et tout cela dans la redécouverte de la tradition socialiste non marxiste dont relève pleinement Gurvitch initiateur ou continuateur d'une inspiration aujourd'hui reprise par les Lefort, Habermas, Giddens, Walzer, Rosanvallon⁵⁰ et bien d'autres en quête d'une nouvelle synthèse empreinte de pragmatisme⁵¹.

Mais que serait la liberté sans la justice et le droit auxquels Gurvitch a reconnu une place non moins centrale ? On a vu à quel point il se méfiait d'une forme de paternalisme d'Etat anesthésiant les capacités démocratiques d'un peuple exposé au risque de grande dépendance. Sa pensée de la démocratie fut continûment celle de l'acteur individuel et collectif, celle de l'initiative populaire. La marque s'en retrouve aujourd'hui dans le dispositif Auroux encore insuffisamment entré dans les

⁴⁹ Monique Canto-Sperber (dir.), 2003, *Le socialisme libéral, Une anthologie*, Paris, Editions Esprit, p. 12. Voir aussi Serge Audier, 2006, *Le socialisme libéral*, Paris, La Découverte.

⁵⁰ Voir deux ouvrages récents de Pierre Rosanvallon croisant directement la thématique de Gurvitch. En 2006, *La contre démocratie. La politique à l'âge de la défiance*, Paris, Editions du Seuil, et en 2008, *La légitimité démocratique. Impartialité, réflexivité, proximité*, Paris, Editions du Seuil.

⁵¹ L'intérêt porté à la pensée de John Dewey, le théoricien américain du pragmatisme et du socialisme libéral, confirme ce regain.

pratiques, dans les stratégies d'*empowerment* visant à donner au plus près du terrain social de la consistance à l'idée de citoyenneté, étoile du Nord des projets de réactivation de la « participation citoyenne » [12].

Conclusion

Puisque, comme l'affirme Touraine, « *l'idée de société est détruite* » [17, p. 171] et que nous sommes entrés dans le « post-social », il nous faut une pensée nouvelle de la place et du rôle des individus qui reprennent conscience, comme « sujets humains », de leurs droits fondamentaux sur le mode d'une exigence morale. Ce qui suppose, au préalable, un renouveau des catégories de pensée y compris politiques en sachant que la citoyenneté demeure le seul contrepois efficace à la subordination et que, comme le dit très bien Robert Castel, « *renoncer à tenter d'accrocher la citoyenneté au travail, c'est risquer de lâcher la proie pour l'ombre* » [4, p. 83]. Mais ce n'est pas à des ergologues que l'on apprendra que la tâche du citoyen n'est autre que celle de Sisyphe.

Références bibliographiques

- [1] AUBERT N., 2003, *Le Culte de l'urgence*, Paris, Editions Flammarion
- [2] BEAUD S. ET PIALOUX M., 1999, *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, La Découverte, rééd. 2012
- [3] BOLTANSKI L. ET CHIAPELLO E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Editions Gallimard
- [4] CASTEL R. ET MARTIN C., (dir.), 2012, *Changements et pensées du changement. Echanges avec Robert Castel*, Paris, La Découverte
- [5] CLOT Y., 2010, *Le travail à cœur*, Paris, La Découverte
- [6] DE GAULEJAC V., 2011, *Travail, les raisons de la colère*, Paris, Editions du Seuil
- [7] FERRERAS I., 2007, *Critique politique du travail*, Paris, Presses de sciences Po
- [8] LE GALL J.-M., 2011, *L'entreprise irréprochable. Réciprocité, responsabilité, démocratie*, Desclée de Brouwer
- [9] LE GOFF J., 2001, *Droit du travail et société. Les relations individuelles de travail*, Tome 1, Préface d'Alain Touraine, Presses Universitaires de Rennes
- [10] LE GOFF J., 2002, *Droit du travail et société. Les relations collectives de travail*. Tome 2, Postface d'Edgar Morin, Presses Universitaires de Rennes

- [11] LE GOFF J., 2006, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail depuis les années 1830*, Presses Universitaires de Rennes
- [12] PARTI SOCIALISTE, 2011, *Changer de civilisation*, Paris, Editions Odile Jacob
- [13] PAUGAM S., 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses Universitaires de France
- [14] THEBAUD-MONY A., 2007, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Paris, La Découverte
- [15] THEBAUD-MONY A. et alii, 2012, *Santé au travail. Approches critiques*, Paris, La Découverte
- [16] THERY L. (Dir.), 2010, *Le travail intenable*, Paris, La Découverte
- [17] TOURAINE A., 2010, *Après la crise*, Paris, Editions du Seuil