

Travail et Emploi

N° 158 – 2019

Travail et Emploi fête ses 40 ans Un bilan à tirer, un avenir à (d)écrire

Passer en revue quarante ans de *Travail et Emploi*

Thomas Amossé, Bruno Ducoudré, Christine Erhel, Arnaud Mias, Carine Ollivier, Camille Peugny, Laure Pitti, Géraldine Rieucan, Véronique Simonnet

Quarante ans d'institution de l'emploi

Michel Lallement

Quarante ans d'analyse du travail et de l'emploi :
points de vue de quatre économistes

Philippe Askenazy, Luc Behaghel, Morgane Laouenan, Dominique Meurs

Le droit du travail en changement

Jérôme Porta

L'histoire et les historiens dans *Travail et Emploi*,
ou les vertus des marges disciplinaires

Anne-Sophie Bruno

Observer et quantifier le travail
pour mieux le comprendre

Marie Cartier, Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff

DARES

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

Travail et Emploi

N° 158 – 2019

Ministère du Travail
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

Sommaire

N° 158 – 2019

Travail et Emploi fête ses 40 ans Un bilan à tirer, un avenir à (d)écrire

ÉDITORIAL

ARTICLES

- Passer en revue quarante ans de *Travail et Emploi***
*Thomas Amossé, Bruno Ducoudré, Christine Erhel,
Arnaud Mias, Carine Ollivier, Camille Peugny,
Laure Pitti, Géraldine Rieucan, Véronique Simonnet* 7
- Quarante ans d’institution de l’emploi**
Michel Lallement 43
- Quarante ans d’analyse du travail et de l’emploi :
points de vue de quatre économistes**
*Philippe Askenazy, Luc Behaghel,
Morgane Laouenan, Dominique Meurs* 69
- Le droit du travail en changement**
Essai d’interprétations
Jérôme Porta 95
- L’histoire et les historiens dans *Travail et Emploi*,
ou les vertus des marges disciplinaires**
Anne-Sophie Bruno 133
- Observer et quantifier le travail pour mieux le comprendre**
Un dialogue à la rencontre de l’ethnographie et de la statistique
Marie Cartier, Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff 155

LISTE DES RAPPORTEURS ET RAPPORTRICES 2017-2018	183
RÉSUMÉS	185
ABSTRACTS	188

Éditorial

La revue *Travail et Emploi* a 40 ans ! Créée en 1979 par le ministère du Travail, elle n'a cessé depuis cette date d'être tout à la fois un réceptacle d'idées, un lieu de débats et un vecteur d'analyses des profondes mutations qu'ont connues le travail et l'emploi au cours de ces quatre décennies. Éditée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), elle est aujourd'hui une revue académique reconnue en sciences sociales, au sein et au-delà du champ du travail et de l'emploi. Souhaitant la diffusion la plus large possible des articles qu'elle publie, elle est désormais en accès libre sur Internet.

Si *Travail et Emploi* a atteint l'âge de la maturité, c'est bien évidemment grâce aux auteurs et autrices qui lui font confiance pour publier leurs travaux ainsi qu'aux lecteurs et lectrices qui manifestent leur intérêt pour ces derniers. Que l'on nous permette, à l'occasion de cet anniversaire, de mentionner également toutes celles et tous ceux qui ont fait vivre la revue, au quotidien, durant ces quatre décennies : les secrétaires de rédaction, les membres des comités de rédaction successifs, les rapporteurs et rapportrices, et les directeurs et directrices de publication qui l'ont toujours accompagnée et soutenue. En fonction aujourd'hui, maillons d'une histoire dont nous sommes les héritiers et les héritières, nous tenons ici à leur rendre l'hommage qu'elles et ils méritent.

Nous fêtons cet anniversaire avec ce numéro spécial et le colloque organisé le 10 décembre 2019 à Paris, rassemblant des acteurs et actrices de la revue, d'hier et d'aujourd'hui. Cet anniversaire est l'occasion de revenir sur les problématiques, les thèmes, les méthodes et les outils d'analyse qui ont marqué le travail et l'emploi depuis quarante ans, sur la place et le rôle de *Travail et Emploi* dans cette histoire ; c'est aussi l'occasion de tracer des perspectives pour les années à venir. Les auteurs et autrices des articles de ce numéro se sont prêtés à cet exercice. Elles et ils sont sociologues, économistes, historienne ou encore juriste et vous livrent ici leurs analyses, avec des regards pluriels, signe de l'interdisciplinarité qui caractérise la revue.

Bonne lecture de ce numéro qui ouvre une nouvelle décennie de *Travail et Emploi* !

La rédaction

Passer en revue quarante ans de *Travail et Emploi*

Thomas Amossé, Bruno Ducoudré, Christine Erhel,
Arnaud Mias, Carine Ollivier, Camille Peugny,
Laure Pitti, Géraldine Rieucan, Véronique Simonnet*

Dans quelle mesure l'évolution des articles publiés depuis 1979 dans *Travail et Emploi* dessine-t-elle une histoire cohérente ? Pour essayer de répondre à cette question, nous proposons une analyse des articles parus dans la revue au cours de ces quatre décennies à partir de leurs titres et mots-clés. Pour rendre compte et éclairer cette histoire, trois types d'arguments sont mobilisés. *Travail et Emploi* étant initialement une revue de nature administrative, publiée par le ministère du Travail, l'évolution de ses articles est en partie liée aux soubresauts de l'actualité législative, des politiques publiques et de la production statistique. Elle peut par ailleurs pour partie tenir aux transformations du regard porté par les sciences sociales sur le travail et l'emploi à partir du moment où *Travail et Emploi* devient une revue résolument académique. Enfin, ces évolutions rendent également, et assez naturellement, compte des transformations réelles et profondes du travail et de l'emploi sur le terrain, dans la vie des travailleurs et des entreprises.

L'allongement de la jeunesse constitue l'un des résultats majeurs de la sociologie des âges de la vie des années 1990 (GALLAND, 2000). Malgré tout, à 40 ans, il semble bien que la revue *Travail et Emploi* soit entrée dans l'âge adulte, sinon dans la maturité. Sans accorder à ce changement de décennie plus de signification que nécessaire¹, il nous a semblé opportun de nous livrer à l'exercice du bilan en nous extrayant quelques instants de la vie quotidienne nécessairement tumultueuse d'une revue pour porter un regard sur ces quarante premières années d'existence.

Si l'intention est louable, l'exercice n'est pas forcément aisé. Comment donner à voir l'évolution d'une revue créée en 1979, dont la nature a sensiblement évolué au cours du temps ? *Travail et Emploi* est d'abord une revue portée par le Service des

* Membres du comité de rédaction. Leurs affiliations sont indiquées en deuxième de couverture.

1. Depuis les travaux de Laurent THÉVENOT (1979), il est acquis qu'une certaine prudence est nécessaire dans l'analyse des catégories d'âge.

études et de la statistique (SES) du ministère du Travail, dont le chef signe les éditoriaux et qui fonctionne sans comité de rédaction jusqu'en 1986. En 2019, elle est une revue académique pluridisciplinaire de recherche en sciences sociales qui fonctionne selon les règles rigoureuses de toute revue scientifique (encadré). De la même manière, le regard porté par les différentes disciplines des sciences sociales sur le travail et l'emploi et les méthodes d'analyse que celles-ci utilisent ont fortement évolué au cours des quarante années passées sous revue. Dépendant de l'actualité scientifique, les thématiques abordées comme les catégories mobilisées se sont sensiblement modifiées : certaines, présentes sur toute la période, ont simplement fluctué ; mais d'autres ont pratiquement disparu alors que de nouvelles émergeaient. Enfin, et de façon centrale, l'objet même de la revue – le travail et l'emploi – s'est profondément transformé. Il figure parmi les réalités sociales qui ont été les plus affectées sur la période par les soubresauts de la conjoncture économique et la marche des politiques publiques. Il est par ailleurs traversé par d'importantes mutations. Dans l'éditorial du premier numéro, le ministre du Travail de l'époque, Robert Boulin, assignait à la revue la mission de documenter les « problèmes de travail et d'emploi [qui] ont pris depuis quelques années une dimension nouvelle » en raison d'une « situation économique de crise caractérisée par son ampleur et sa durée ». Tout au long des quatre décennies qui se sont écoulées depuis, le travail et l'emploi ont ainsi constitué des sujets de premier plan dans une bonne partie du débat public.

Pour toutes ces raisons, à l'heure du bilan, il n'est pas évident d'identifier les fils à tirer ni même les mailles, ou unités de mesure, à utiliser. Néanmoins, pour tenter de relever le défi et d'objectiver un certain nombre d'évolutions, nous proposons dans cet article des éléments d'analyse à partir de l'examen systématique de l'évolution des titres et mots-clés du millier d'articles publiés depuis 1979.

ENCADRÉ

Quarante ans de vie de *Travail et Emploi*

En parcourant les numéros de la revue depuis sa création et en échangeant avec des personnes qui y ont joué un rôle clé, se profile une image de ce qu'a été, au cours de ses quarante années, la vie de la revue *Travail et Emploi* : sa programmation, ses acteurs, son public, ses coulisses.

1979-1986 : les premiers pas de *Travail et Emploi*

Travail et Emploi, dont le premier numéro sort au troisième trimestre 1979, est la deuxième revue scientifique créée dans le giron des ministères sociaux, après la *Revue française des affaires sociales* en 1967¹. Cette création, au sein du Service des études et de la statistique (SES) du ministère du Travail, est marquée par la volonté de construire un espace de réflexions spécifiquement consacré au travail et à l'emploi, dans un contexte de crise durable, afin de fournir à l'administration et aux décideurs des éléments de compréhension

1. La *Revue française du Travail*, créée en 1946, est devenue en 1967 *Revue française des Affaires sociales* (RFAS). Sur l'histoire de la RFAS, voir l'article de Vincent VIET (2006).

qui facilitent leur action et de multiplier l'information du public : tel est en substance le message de Robert Boulin, ministre du Travail et de la Participation, dans l'éditorial du premier numéro. La force de cet éditorial est d'exposer ce qui fera le cœur des premières années de la revue : l'émergence de travaux qui, à côté des analyses macro-économiques de l'emploi et du chômage et des données administratives, prennent appui sur des enquêtes de terrain et de nouvelles enquêtes statistiques, et/ou qui s'attachent à tracer les parcours biographiques des personnes (AMOSSÉ, 2020, à paraître) ; dans une optique d'emblée pluridisciplinaire (économie, sociologie, droit, etc.), ces travaux mettent en évidence les conditions de travail, les nouveaux modes de gestion des entreprises, participent à la compréhension des « comportements nouveaux » des chômeurs, des femmes, des jeunes, et à celle des changements du droit du travail.

Ces débuts sont marqués par la nécessité de faire vivre et de faire connaître la revue, qui fonctionne alors sans comité de rédaction et sans normes précises de publication, de recueillir et de susciter des articles et des synthèses des travaux auprès des membres du SES, du Centre d'études de l'emploi (CEE), du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), etc. Pour illustrer cette époque, Martine Lurol, en charge de la rédaction et du secrétariat de 1981 à 1995² évoque un « travail artisanal, un peu du bricolage, mais qui tenait quand même la route ».

1987-1994 : l'adolescence ? Une revue qui s'ouvre et qui s'affirme

Une deuxième période s'ouvre dans l'histoire de la revue avec, en 1986, la mise en place d'un comité de rédaction, dont les membres sont issus de l'administration et du monde académique, des premiers critères établis pour sélectionner des propositions d'articles, désormais plus nombreuses à être soumises de façon spontanée. Dès 1988, le contenu s'enrichit, avec des articles rassemblés dans une rubrique « Études » ou « Dossier » lorsqu'ils portent sur un même thème³. C'est également l'âge de l'ouverture à l'international, concrétisée par une mise en visibilité des publications sur des pays étrangers ou présentant des comparaisons internationales, réunies dans une rubrique « Observatoire international », et par la reproduction des sommaires des revues d'un « Club de revues étrangères », parties prenantes du colloque international sur l'évolution des formes d'emploi⁴, qu'organise *Travail et Emploi* à Paris en novembre 1988, et dont la publication de contributions marquera l'anniversaire des 10 ans (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 39, 1989). La revue affirme par ailleurs ses fondamentaux, avec des travaux menés sur des enquêtes émanant de l'administration, des informations générales dans la rubrique « En bref » sur les enquêtes, les études, les colloques ou la conjoncture, à une époque où le support papier est le principal mode de communication.

L'adolescence est aussi le temps des mutations corporelles. En 1991, la maquette connaît son premier changement notable, avec une couverture passant d'un mauve layette

2. Françoise Murillo a également occupé cette fonction au cours de cette période, Frédérique Trimouille dans la seconde moitié des années 1990.

3. Un « dossier spécial » consacré au temps de travail, a toutefois été publié dès le troisième numéro, cf. *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 3, 1980 (notée ainsi, la référence renvoie à un numéro thématique de la revue).

4. Les revues sont : *Lavoro e Diritto* (Italie) ; *Arbeit und Recht* (Allemagne) ; *The Comparative Labor Law Journal* (États-Unis) ; *The Industrial Law Journal* (Grande-Bretagne) ; *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (Grande-Bretagne) ; *Relaciones Laborales* (Espagne) ; *The Review of Japan Institute of Labour* (Japon).

à un jaune pour le moins voyant, assorti d'un graphisme avec des losanges : cette mue ne dure (heureusement) que deux ans et, en 1994, la couverture s'assagit en optant pour un logo plus discret mais surtout pour ce qui deviendra sa signature visuelle : le bleu, l'orange et la vague montante. Pour ses 20 ans, elle abandonnera complètement le logo pour ne conserver que le bleu, l'orange et la fameuse vague qui font sa marque aujourd'hui encore.

1994-2009 : une jeunesse à la Dares

En 1994, la revue, désormais éditée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) créée en 1993, aborde une nouvelle phase. À côté des articles, rassemblés ou non dans des dossiers, qui font le cœur de la revue, les notes de lecture, rarissimes jusque-là, deviennent plus fréquentes et la revue publie des pages débats, notamment autour d'ouvrages marquants. Son ADN est toujours le même : pluridisciplinaire, avec l'économie, la sociologie, l'ergonomie et le droit, elle s'ouvre à l'histoire et affiche une volonté accrue de faire le lien avec le monde de la recherche. « Beaucoup de choses se passaient alors à *Travail et Emploi*, qui était le réceptacle de tous les grands débats et des recherches », rappelle Dominique Méda, qui fut cheffe de la Mission animation de la recherche, avant que Dominique Goux ne la remplace. Toutes deux ont alors animé le comité de rédaction composé d'une vingtaine de membres, où la parité entre administratifs et académiques (et entre femmes et hommes) est respectée. Ce comité travaille sous l'égide du directeur de la Dares, Claude Seibel (1993-2000), puis de sa directrice, Annie Fouquet (2000-2005). L'ouverture internationale se renforce, avec la participation dans le comité de rédaction de chercheurs et universitaires d'autres pays européens.

L'anniversaire de ses 25 ans est l'occasion d'éditer un DVD sur les cent premiers numéros et de publier un numéro au sein duquel des auteurs reviennent sur les articles qu'ils ont écrits dans la revue, « avec un regard embrassant le passé et l'avenir » (Introduction, *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 100, 2004, p. 6). De ces années, Marie Wierink, qui fut secrétaire de rédaction entre 1998 et 2003, garde le souvenir d'une activité dense et passionnante, mais aussi, là encore, d'un travail marqué par son caractère artisanal : à chaque numéro, l'ouvrage est remis sur le métier.

2009 et après : l'âge de la maturité ?

À partir de 2009, la revue entre dans un « nouveau cycle », pour reprendre l'expression d'Antoine Magnier, directeur de la Dares de 2005 à 2014, et qui met en œuvre un changement de gouvernance. Concrètement, en 2009, le comité de rédaction est resserré et refondé autour de sept ou huit membres, tous issus du monde académique, avec d'abord Pierre Ralle comme rédacteur en chef (2009-2010). Le comité fonctionne de façon totalement indépendante de l'administration, prenant appui sur une évaluation toujours collégiale des articles mais qui recourt dès lors systématiquement à des rapports de lecture commandés à des chercheurs extérieurs.

Ce changement est marqué par le souhait de rapprocher davantage encore la revue des canons académiques, alors que la concurrence entre les revues s'accroît. Il s'inscrit également dans le contexte d'une demande de travaux sur l'évaluation des dispositifs des politiques publiques, évaluation qui, sans être nouvelle, se complexifie, s'enrichit de nouvelles données et d'une réflexion poussée sur les méthodes. Cette orientation ne signifie pas un abandon de ses premières amours : laissant une large place aux articles mobilisant des enquêtes de terrain (monographies d'entreprises ou de secteurs, récits ou observations des situations de travail) ou des données statistiques, la revue maintient son orientation

pluridisciplinaire, en associant notamment sur les thématiques fortes du moment (les risques psychosociaux, la discrimination syndicale) des points de vue d'historiens, juristes, politistes ou gestionnaires en plus des regards de sociologues et économistes, plus classiques dans ses pages.

Avec le soutien du directeur (Antoine Magnier, de 2005 à 2014) et des directrices successives de la Dares (Françoise Bouygard de 2014 à 2016, Selma Mahfouz depuis), la revue est pilotée par Thomas Amossé (de 2010 à 2018), puis par Camille Peugny et Géraldine Rieucan, Micheline Léger (2004-2012) et Magali Marcille depuis 2012, étant à l'œuvre au secrétariat de rédaction. À l'approche de la quarantaine, l'envie d'une nouvelle jeunesse se fait sentir : la revue fait donc peau neuve en 2015 avec un nouveau format et une nouvelle maquette. Elle alterne dossiers thématiques et numéros varia et publie, tous les deux ans, un numéro spécial avec une sélection d'articles en anglais issus des numéros antérieurs. Gageons que *Travail et Emploi* a de belles pages devant elle à écrire.

Une analyse des articles à partir de leurs titres et mots-clés

Au total, si l'on excepte les recensions d'ouvrages et certaines pages de la rubrique « Théories et débats », 980 articles ont été publiés dans *Travail et Emploi* sur la période 1979-2018 (du numéro 1 au numéro 154), chacun étant décrit par des mots-clés. Dans la mesure où les mots-clés utilisés ont changé au cours du temps et où leur nombre est extrêmement variable d'un article à l'autre, il était difficile d'opérer une classification des articles selon cette indexation par mots-clés. Nous avons donc décidé d'établir un plan de classement thématique afin d'affecter à chaque article un ou plusieurs thèmes. En nous appuyant sur les classifications du Bureau international du travail (BIT), de la revue *Liaisons sociales* et du *Journal of Economic Literature (JEL)*, nous avons construit une classification en 21 thèmes, que nous avons ensuite regroupés en 13 grands thèmes à des fins de lisibilité (tableau). Nous avons fait en sorte que tout en rendant compte de la variété des disciplines publiées par la revue (sociologie, économie, droit, histoire, gestion, etc.), cette classification conserve le caractère transversal des thèmes retenus.

Nous avons ensuite affecté manuellement 1, 2, 3 ou 4 thèmes de la classification à chaque article en fonction de son titre et de ses mots-clés. Nous avons ainsi la liste des articles avec les thèmes de classification associés. Afin que tous les articles aient un poids identique dans la classification finale, nous avons attribué à chacun d'entre eux une pondération égale à l'inverse du nombre de thèmes qui lui ont été associés. On peut ainsi comptabiliser chaque année le nombre d'articles consacrés à chaque thème. Étant donné que le nombre total d'articles publiés varie d'une année sur l'autre, et pour ne pas surpondérer les années où ce nombre est plus important, nous avons rapporté le nombre d'articles consacrés à un thème une année donnée au nombre total d'articles publiés cette même année. La part de chaque thème dans l'ensemble des articles publiés tout au long des quarante dernières années est représentée dans le graphique. Les thèmes regroupés au sein d'un même grand thème sont accolés pour pouvoir comparer plus facilement leurs évolutions.

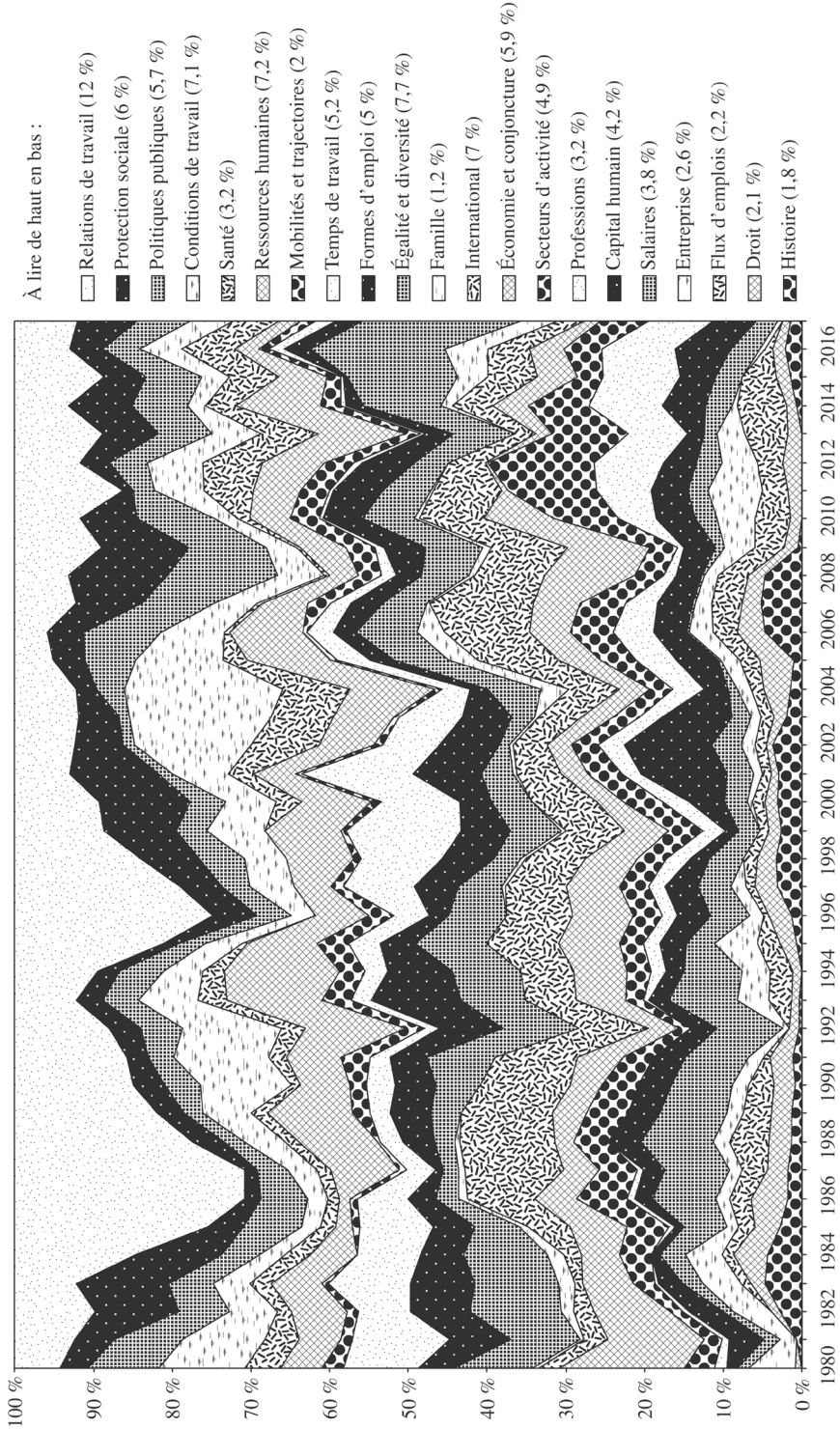
TABLEAU – Plan de classement des mots-clés des articles parus dans *Travail et Emploi* (1979-2018)

Thèmes (21, regroupés en 13 grands thèmes)	En pourcentage des articles parus
Relations de travail, syndicalisme (négociations et conventions collectives, dialogue social, conflits du travail et mouvements sociaux, institutions représentatives du personnel [IRP], organisations d'employeurs et de travailleurs, participation des travailleurs, relations de travail, syndicalisme)	12
Politique et administration publique (politique de l'emploi [création, promotion], politique du travail, politique sociale, évaluation, administration publique et du travail), protection sociale (indemnisation du chômage, service de l'emploi, minima sociaux, cotisations sociales, systèmes de retraite, pauvreté et conditions sociales, aide sociale, sécurité sociale, services sociaux)	11,7 (dont 5,7 et 6)
Conditions et organisation du travail (milieu et conditions de travail, organisation du travail, qualité de la vie de travail, psychologie sociale et sociologie), santé (sécurité et santé au travail, accidents du travail et maladies professionnelles, incapacité et handicap, risques professionnels, satisfaction)	10,3 (dont 7,1 et 3,2)
Formes d'emploi (indépendants, salariés, statuts particuliers [informel, fonction publique], contrats de travail), temps de travail (durée du travail, temps partiel, congés divers, heures supplémentaires)	10,2 (dont 5 et 5,2)
Ressources humaines et gestion du personnel (réaffectation et mutation, recrutement et sélection, conditions d'emploi, analyse des tâches, appréciation des performances, rupture de contrat, cessation de la relation de travail), mobilités et trajectoires (carrières et trajectoires, mobilité professionnelle, mobilité géographique)	9,2 (dont 7,2 et 2)
Égalité et diversité (inégalités, discrimination, âge, genre, groupes démographiques, migration), famille (conciliation vie familiale/vie professionnelle, enfants)	8,9 (dont 7,7 et 1,2)
Secteurs d'activité, professions (métiers, activités)	8,1 (dont 4,9 et 3,2)
Capital humain et formation (qualification, compétences, productivité, éducation, apprentissage, insertion professionnelle, formation professionnelle, expérience, ancienneté, déclassement), rémunération et coût du travail (salaires, structure salariale, coût du travail, épargne salariale)	8 (dont 4,2 et 3,8)
International (comparaisons, pays)	7
Économie et conjoncture (crise, croissance, emploi-activité-chômage, macro-économie, structure de la main-d'œuvre)	5,9
Entreprise (employeurs, entrepreneurs et dirigeants, gestion et gouvernance, aides aux entreprises, actionnariat, association-organisation-autogestion, équipement et technologie), flux d'emplois (création, destruction et transfert d'entreprises ou d'emplois, emplois vacants, demande de travail)	4,8 (dont 2,6 et 2,2)
Droit (droit au et du travail, droits économiques et sociaux, législation et normes du travail)	2,1
Histoire	1,8

Note : les thèmes sont ordonnés selon leur fréquence d'occurrence dans les articles.

Source : ensemble des articles parus dans la revue *Travail et Emploi* (1979-2018, du numéro 1 au numéro 154 ; n = 980).

GRAPHIQUE – Répartition lissée des articles de *Travail et Emploi* selon les thèmes abordés (1979-2018)



Note : un lissage sur trois années a été opéré pour éviter une représentation trop heurtée.
 Source : ensemble des articles parus dans la revue *Travail et Emploi* (1979-2018, du numéro 1 au numéro 154 ; n = 980).

Les calculs réalisés dépendent bien sûr du plan de classement que nous avons retenu, mais on peut en tirer quelques enseignements : tout d'abord, le poids élevé de la thématique des relations de travail et du syndicalisme (12 %), notamment dû à un grand nombre d'articles parus sur ce thème au cours des deux premières décennies d'existence de la revue. Ensuite, la thématique « politique et administration publique » (11,7 %), en particulier les dispositifs visant à lutter contre le chômage, occupe une place notable dans la revue entre la fin des années 1990 et 2010. Celle des conditions de travail (incluant l'organisation du travail et la santé, 10,3 %) a quant à elle une importance plus cyclique, puisqu'elle rythme les publications de la revue au début des années 1980 et 1990, au milieu des années 2000 et dans la dernière décennie (grâce au poids croissant pris par les articles concernant la santé au travail). Les formes d'emploi et le temps de travail, dont la présence diminue à partir des années 2000, complètent le quatuor de tête des thématiques les plus fréquentes. Viennent ensuite les ressources humaines et les mobilités professionnelles, l'égalité, la diversité et la famille (thématique qui inclut les inégalités et la discrimination, notamment selon le genre), les secteurs d'activité et les professions. Au rang des surprises, la relativement faible présence d'articles traitant la question de la formation d'une part – ce qui peut tenir à la création de la revue *Formation Emploi* en 1983 –, et des salaires d'autre part, abordés néanmoins *via* la négociation salariale ou l'analyse du coût du travail. La dimension internationale de la revue concerne quant à elle 7 % des articles publiés.

Ces tendances traduisent la capacité de la revue à porter ces thèmes tout au long de ces quarante années d'existence, de même que sa sensibilité aux réformes phares du marché du travail, à l'évolution des disciplines et aux transformations du travail et de l'emploi. Ces trois dimensions sont développées dans la suite de l'article.

Un reflet de l'actualité législative, des politiques publiques et de la production statistique

Travail et Emploi est de fait une revue dont la création est portée par le ministère du Travail puis soutenue par la Dares. Il est donc assez logique qu'une partie de sa production reflète l'évolution de l'actualité législative, rende compte des politiques publiques et se saisisse des données recueillies par la statistique publique.

Une tonalité administrative présente aux débuts de la revue

Dans les premières décennies de la revue, les articles traitant du droit du travail sont ainsi très directement liés à l'action publique en matière de travail et d'emploi.

Certains sont des synthèses de rapports publics² ou de journées d'études³, ou portent sur des réformes contemporaines ou à venir, et ce, au moins jusqu'en 2003⁴. D'autres articles présentent des dispositifs étrangers précis, comme le droit de retrait de son poste de travail au Danemark (HINGEL, 1985, *TE* n° 25) ou l'expertise en technologie en Allemagne (KESSLER, 1990, *TE* n° 43). Cette association à l'action publique se manifeste surtout par la prédominance des articles abordant ce qu'on peut appeler un droit de l'emploi (PÉLISSIER, 1999), c'est-à-dire les dispositifs juridiques mis en place par les politiques de l'emploi. Les restructurations, les contrats de travail atypiques, la cessation anticipée d'activité et la réduction du temps de travail sont les principales thématiques présentes dans les 45 articles (soit 2 % du corpus) abordant directement le thème du droit. Ces sujets mis à part, les articles interrogeant la mise en œuvre du droit (sur les 39 heures, le droit d'expression des salariés, les licenciements collectifs) se concentrent dans les deux premières décennies de la revue ; à l'inverse, le thème des discriminations apparaît en 1998 (cf. *infra*). S'inscrivant dans une tendance plus générale observée au cours des quarante dernières années, *Travail et Emploi* témoigne ainsi d'un basculement progressif d'un droit pensé à partir de la loi vers une analyse en termes de droits des personnes.

En lien avec l'actualité législative et les évolutions de l'action publique, les politiques de l'emploi constituent, de manière assez logique, une thématique importante de la revue depuis son lancement : si l'on énumère simplement le nombre d'articles qui abordent cette thématique⁵, on voit que cela concerne 128 articles, soit 13 % de ceux publiés en quarante ans d'existence. Sur un thème proche, notons que 135 articles portent sur le chômage, la précarité et/ou la protection sociale. Ces articles témoignent tout d'abord de la difficulté à circonscrire précisément le champ des politiques de l'emploi, puisqu'ils concernent pour certains des politiques macro-économiques et des réformes du marché du travail (baisses de cotisations sociales, réduction du temps de travail, par exemple), tandis que d'autres, la majorité en fait, se concentrent sur des dispositifs visant directement à réduire le chômage (mesures ciblées, etc.). Les politiques de soutien au revenu des personnes sans emploi ou à faibles revenus sont également abordées (revenu minimum d'insertion [RMI], revenu de solidarité active [RSA]), mais de façon secondaire, étant à la frontière entre politiques de l'emploi et politiques sociales. La nécessité de décrire ce vaste ensemble de politiques et de proposer des mesures de leur développement apparaît au travers d'articles de bilan, qui portent notamment sur les dépenses (COLIN, 1981, *TE* n° 8 ; ROGUET, SALZBERG, 1991, *TE* n° 48).

2. Tel l'article de Bernard RETTENBACH publié dans le premier numéro de la revue (1979). Intitulé « Diversité des formes juridiques de travail et restructuration des entreprises », cet article propose la synthèse d'un rapport remis au ministère de la Justice.

3. Comme l'article d'Alain SUPIOT sur l'application du droit du travail en Europe, paru en 1991 (*TE* n° 47), ou la synthèse d'une journée d'études sur les petites et moyennes entreprises (PME) et les relations sociales, parue en 1995 (BARANGER, 1995, *TE* n° 63). N.B. : les références aux articles parus dans *Travail et Emploi* sont suivies des initiales de la revue et du numéro dans lequel le texte a été publié.

4. Cf. l'article de Marie-Laure MORIN, en 2003 (*TE* n° 95), sur la réforme de la formation professionnelle continue.

5. Les thèmes (et grands thèmes) dont il est question dans la suite du texte sont ceux de la classification établie et reproduite dans le tableau, mais désormais, il s'agit d'un comptage simple : nous comptons par exemple le nombre d'articles rattachés au thème « politique de l'emploi » dans la liste totale des 980 articles, quel que soit le nombre de thèmes auquel cet article renvoie.

Un foisonnement de politiques de l'emploi, en partie inspirées d'expériences étrangères

Dans ce champ des politiques publiques, les publications de *Travail et Emploi* témoignent de la prégnance des références à la comparaison internationale. Les exemples étrangers font régulièrement l'objet d'approches centrées sur un dispositif (l'aménagement du temps de travail en Belgique [TUCHSZIRER, 1986, *TE* n° 28], l'activation dans les pays scandinaves [KOSONEN, 1999, *TE* n° 79]) ou de mises en perspective comparées (France-Suède, ERHEL, 1999, *TE* n° 79 ; Wallonie-France, BERTHET, CONTER, 2011, *TE* n° 125). Cette orientation n'est d'ailleurs pas réservée aux politiques de l'emploi. En effet, la revue s'inscrit dans le temps long de l'évolution des institutions européennes, de leurs implications législatives et de leurs effets sur le champ du travail et de l'emploi. En témoigne par exemple la série d'articles portant sur le comité d'entreprise européen, de sa création au milieu des années 1990 (HOARAU, JACQUIER, 1995, *TE* n° 65) jusqu'à la dernière directive adoptée en 2011. Dans cet intervalle, *Travail et Emploi* se fait l'écho de la place du dispositif dans le fonctionnement de la représentation des salariés au niveau européen, dans le contexte de l'élargissement de l'Union aux pays de l'Est (BETHOUX, 2004, *TE* n° 98 ; DELTEIL, 2006, *TE* n° 106 ; DELTEIL, DIEUAIDE, 2010, *TE* n° 123).

En dynamique, les articles de la revue font émerger plusieurs périodes. La « naissance » des politiques de l'emploi ciblées se fait avec la « rupture » de 1977 (COLIN *et al.*, 1981, *TE* n° 10) et les premières mesures jeunes (Pactes nationaux pour l'emploi des jeunes, abordés par Frédérique PATE et ses coauteurs en 1980, *TE* n° 6), initiant une phase de développement de dispositifs diversifiés, souvent éphémères (travaux d'utilité collective, emplois d'initiative locale, stages d'initiation à la vie professionnelle). Les années 1990 voient l'apparition des mesures générales de baisse du coût du travail (HENRIOT-OLM, 1997, *TE* n° 73 ; ASSOULINE *et al.*, 1997, *TE* n° 73), tandis que l'idée de la réduction du temps de travail comme outil de lutte contre le chômage, déjà avancée en 1980 (BOISARD, 1980, *TE* n° 3), s'affirme avec les lois Robien puis Aubry (CETTE, GUBIAN, 1998, *TE* n° 74 ; BLOCH-LONDON *et al.*, 1999, *TE* n° 79). Depuis le tournant du siècle, les dispositifs abordés sont plus hétérogènes (formation continue, évaluation *ex post* du RMI puis suivi de la mise en œuvre du RSA, accompagnement des demandeurs d'emploi, emploi à domicile, Garantie jeunes, etc.), reflétant la multiplicité des outils mis en œuvre et le développement des méthodes quantitatives d'évaluation de ces dispositifs.

Cette multiplicité s'accompagne d'un déplacement progressif des politiques de lutte contre le chômage, qui se modifient petit à petit sous l'influence de l'Union européenne et des théories économiques, avec des articles de plus en plus nombreux analysant par exemple le profilage (ou ciblage) des demandeurs d'emploi, les modalités de leur accompagnement, le contrôle de leurs recherches, la durée de leur indemnisation ou l'externalisation de leur suivi à des opérateurs privés de placement. L'objectif de retour à l'emploi, et plus largement d'augmentation du taux d'emploi, dans une

perspective d'activation et de *New Public Management* concerne toutes les franges de la population : les femmes comme les hommes, les jeunes comme les plus âgés. On mesure ainsi bien l'évolution des politiques conduites par rapport au début de la période, où les articles s'intéressaient aux cessations anticipées d'activité comme instruments de lutte contre le chômage. De fait, si le vieillissement des actifs est un thème abordé avec une grande régularité par la revue depuis ses premières années, son traitement s'est profondément modifié : l'analyse du déploiement des régimes de préretraite a rapidement laissé place à leur remise en cause puis, à partir des années 2000, à la promotion législative des enjeux de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Il en va de même concernant le traitement social du chômage. À partir des années 2000, la précarité et le chômage de longue durée ne sont plus uniquement abordés, comme ils l'étaient dans les années 1980 ou 1990, sous l'angle de la pauvreté (ou du « sous-prolétariat », cf. DECOUFLÉ, 1983, *TE* n° 16 ; GODINOT, JOIN-LAMBERT, 1984, *TE* n° 21), de la montée de la thématique de l'exclusion et de l'instauration du RMI. Les décennies suivantes, ce sont les notions de sécurisation des transitions, de marché transitionnel et de flexicurité qui s'imposent, par exemple avec le numéro consacré à cette question en 2008 (cf. entre autres GAZIER, 2008 et LEFEBVRE, MÉDA, 2008, *TE* n° 113). L'année suivante, le numéro consacré à la stratégie de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour l'emploi est l'occasion de revenir sur la tension existant entre sécurité et flexibilité (FREYSSINET, 2009, *TE* n° 118) en plus de présenter les positions des économistes néoclassiques en matière de lutte contre le chômage (cf. CAHUC, 2009 et LAROQUE, 2009, *TE* n° 118). C'est dans ce contexte qu'apparaît le RSA, nouvel outil, emblématique de la période, dont l'appropriation par les acteurs et les conséquences sur les trajectoires de bénéficiaires sont analysées. Le champ des politiques de l'emploi apparaît comme un domaine de controverses politiques et de débats scientifiques sur le choix des meilleurs outils dans la lutte contre le chômage, de l'article de Günther SCHMID sur le plein-emploi en 1995 (*TE* n° 65) au numéro sur les institutions du travail en 2015 (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 142).

Des débats scientifiques et des controverses politiques, l'exemple de la réduction du temps de travail

Dans l'ensemble, les publications de la revue traduisent bien à la fois l'empilement des dispositifs et des logiques d'intervention qui caractérise les politiques de l'emploi françaises, ainsi que les incertitudes fortes sur l'efficacité des mesures successivement mises en place, et la place croissante qu'y prennent, parfois de façon controversée, les outils inspirés d'expériences étrangères ou d'incitations européennes. Dans ce cadre, la réduction du temps de travail peut être considérée comme une originalité française. La thématique occupe une place de choix dans les pages de *Travail et Emploi* dans les années 1990 et du début de la décennie 2000 : elle est envisagée au travers d'approches et méthodes variées, monographies d'entreprises (PÉPIN, TONNEAU, 1979, *TE* n° 1 ; LABIT, THOEMMES, 1995, *TE* n° 64), exemples étrangers (TUCHSZIRER, 1986,

TE n° 28 ; GARONNA, REBOANI, 1991, TE n° 48), récits historiques (SOUAMAA, 2007, TE n° 110), mais aussi débats théoriques (par exemple autour de l'article de CAHUC, GRANIER, 1998, TE n° 74) ou analyses empiriques. Ainsi, les évaluations des dispositifs successivement mis en place en France (39 heures en 1982, puis 35 heures entre 1998 et 2000) sont très présentes dans la revue, notamment au milieu des années 1980 et entre 1998 et 2002 (cf. par exemple GUBIAN, 2000, TE n° 83 ; PÉLISSÉ, 2000, TE n° 82) : il s'agit plutôt d'analyses du suivi et de la mise en œuvre des réformes, incluant des exemples d'accords, d'analyses centrées sur des enjeux organisationnels en entreprise, plutôt que d'évaluations d'impact ; pour les 35 heures, de telles évaluations ont été publiées dans *Économie et Statistique*⁶, ce qui traduit le positionnement de la revue qui se situe à la frontière de l'analyse économique et d'analyses sociologiques interrogeant l'hétérogénéité des pratiques et les effets pour différents groupes sociaux.

La présence de la thématique de la durée du travail a nettement décliné depuis le milieu des années 2000, témoignant d'un moindre intérêt politique comme académique pour ce sujet sur la période récente. De plus, on relève une transformation des questions alors abordées en matière de durée du travail, qui s'éloignent de la problématique de la réduction du temps de travail comme dispositif de création d'emplois. La thématique du temps partiel, présente dès les années 1980 (KERGOAT, 1984, TE n° 21), demeure régulièrement étudiée (BUÉ, ROUX-ROSSI, 2002, TE n° 90 ; BUÉ *et al.*, 2013, TE n° 134). Plus récemment, on voit s'affirmer des questions portant sur la soutenabilité et la pénibilité des horaires, par exemple des horaires atypiques, notamment dans certaines professions ou secteurs : dans la pêche (CHARVET *et al.*, 2016, TE n° 147), à l'hôpital (BENALLAH, DOMIN, 2017, TE n° 152) ou dans les grands magasins (GRIMAUD, 2018, TE n° 155-156).

De la lutte contre les inégalités à l'analyse des discriminations

L'évolution des politiques publiques est également visible dans un champ qui déborde les seules questions liées au travail et à l'emploi, celui de la lutte contre les inégalités. En effet, si cette thématique est présente dès les débuts de la revue – qui, dans son deuxième numéro, publie un article dédié à l'évolution des inégalités au travail et sur le marché de l'emploi (TREUTENAERE, 1979, TE n° 2) – elle ne fait pas l'objet des mêmes approches au fil des quarante ans de la revue.

Durant les vingt premières années, elle est d'abord appréhendée à l'aune de catégories de travailleurs et travailleuses : femmes en tout premier lieu, mais aussi jeunes – et plus tardivement travailleurs âgés – et, dans une moindre mesure, étrangers ou immigrés (les deux étant tenus alors pour synonymes⁷, et ce, jusqu'en 1990, où le recensement de la population distingue pour la première fois les personnes de nationalité étrangère de celles nées étrangères à l'étranger et ayant donc pu acquérir

6. Cf. son numéro spécial paru en 2004 (n° 376-377).

7. Cf. notamment VILLEY, 1980, TE n° 4 ; MAYERE, 1983, TE n° 17.

ultérieurement la nationalité française), catégories qui sont ainsi inégalement étudiées. Si l'emploi et le travail (domestique et salarié) des femmes (KERGOAT, 1984, *TE* n° 21), puis plus largement les inégalités de genre dans la vie professionnelle – ou dans la (difficile) conciliation vie professionnelle/vie familiale (GARNER *et al.*, 2005, *TE* n° 102 ; TORNS, 2008, *TE* n° 115) – et les statuts d'emploi analysés sous un angle genré (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 150, 2017) font assez régulièrement l'objet d'articles au fil des quarante ans de la revue, il n'en va pas de même des travailleurs étrangers et/ou immigrés⁸. La montée en puissance des politiques d'égalité dans le champ du travail et de l'emploi, envisagées d'abord dans une perspective d'égalité hommes-femmes, d'un côté, et la suspension de l'immigration de main-d'œuvre à compter de juillet 1974, la déconnexion progressive des politiques d'emploi et d'immigration à compter de la fin des années 1970, et la tutelle du ministère de l'Intérieur sur les questions d'immigration ces quarante dernières années, de l'autre, expliquent sans nul doute ce traitement différencié.

En parallèle de ces entrées par catégories de population, la revue publie plus ponctuellement des articles généraux, voire des dossiers sur l'égalité professionnelle – à l'instar de celui consacré aux « politiques d'égalité professionnelle en entreprise », abordée principalement sous l'angle du genre et, dans une moindre mesure, de la génération (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 102, 2005) – ou, plus tardivement, sur les discriminations. Là encore, on mesure les effets de cadrage de l'action publique : les premiers textes traitant des différenciations entre catégories de travailleurs et travailleuses sous l'angle des discriminations⁹ paraissent à compter de 1997, dans la période de mise à l'agenda européen, puis français, de la lutte contre les discriminations, et surtout des directives européennes en matière de discriminations fondées sur le sexe (Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997) et la race ou l'origine ethnique (Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000). C'est avant tout sous l'angle des enjeux et avancées juridiques que les articles parus dans la revue analysent les discriminations (MINÉ, 1999, *TE* n° 80 ; BOUMAHDY *et al.*, 2005, *TE* n° 104), plus tardivement sous celui des pratiques et perceptions de la discrimination, en l'occurrence syndicale (JEFFERYS, 2016, *TE* n° 146 ; GIRAUD *et al.*, 2016, *TE* n° 145).

Une ressource : la richesse des enquêtes statistiques françaises sur le travail et l'emploi

En plus du droit et de l'action publique, l'élaboration de sources statistiques originales a également contribué à façonner la production de la revue. *Travail et Emploi* a en effet accompagné la création de nouvelles enquêtes statistiques, dont la richesse est particulièrement importante en France dans ce domaine (GOLLAC, VOLKOFF, 2010).

8. Avec sept articles, il s'agit de la catégorie de population la moins traitée au fil des quarante ans de la revue, parmi celles précitées.

9. La discrimination étant entendue comme une « différence de traitement illégitime : illégitime parce qu'arbitraire, et interdite puisqu'illégitime », selon la définition devenue de référence qu'en a donnée Danièle LOCHAK (1987, p. 778).

C'est ainsi que le thème des conditions de travail est présent dès les premiers numéros de la revue, de 1980 à 1982, se faisant l'écho des résultats de la première enquête *Conditions de travail* (1978). En 1996, un numéro spécial (n° 66) est édité autour de la première édition de l'enquête *Relations professionnelles et négociations d'entreprise* (*REPONSE*). Dans la décennie qui suit, un volume important d'articles s'intéresse aux instances de représentation du personnel et aux relations sociales en entreprise en s'appuyant sur les résultats des deux premières éditions de l'enquête (1993 et 1998¹⁰). Notons toutefois que, dans un cas comme dans l'autre, une fois l'enquête installée dans le paysage de la production statistique, la revue publie nettement moins de travaux qui la mobilisent¹¹. Et certaines enquêtes statistiques apparues au cours des quarante dernières années n'ont pas fait l'objet d'une valorisation spécifique par la revue : c'est le cas de l'enquête *Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels* (Sumer : 1994 ; 2003 ; 2010 ; 2017), de l'enquête *Santé et itinéraire professionnel* (SIP : 2006-2010) ou encore de l'enquête *Offre d'emploi et recrutement* (Ofer : 2005).

Une évolution du regard porté par les sciences sociales sur le travail et l'emploi

Parmi les thématiques émergentes dans la revue, certaines s'appuient non seulement sur de nouvelles enquêtes statistiques mais témoignent aussi de nouveaux questionnements.

De l'organisation du travail à la gouvernance des entreprises

L'organisation du travail, qui a particulièrement été traitée dans les décennies 1990-2000, principalement sous l'angle des transformations technologiques, en est un exemple. Après trois premiers articles sur l'informatisation dans les années 1980, plusieurs articles présentent les résultats d'une première enquête sur la technique et l'organisation du travail (menée en 1987), préfigurant l'enquête *Changements organisationnels et informatisation* (COI). Une autre façon d'aborder l'organisation du travail consiste à identifier des « modèles » organisationnels, pour notamment interroger la place qu'ils ménagent à la participation des salariés. On trouve ainsi ces questions d'évolution des modèles de production dans des articles sur le taylorisme, qui posent non seulement la question de l'organisation du travail (PASTRÉ, 1983, *TE* n° 18), mais aussi celle de l'intensité du travail avec la diffusion des contraintes marchandes au

10. L'enquête de 1998 donne lieu notamment à des articles publiés dans deux numéros de l'année 2003 (n° 93 et n° 95).

11. Dans le cas de l'enquête *REPONSE*, un ouvrage collectif paru à La Découverte (AMOSSÉ *et al.*, 2008) a remplacé les dossiers de la revue pour l'édition de 2004. L'enquête *REPONSE* de 2010 n'a quant à elle donné lieu qu'à deux articles de la revue sur la discrimination syndicale (en 2016).

secteur industriel (CÉZARD *et al.*, 1992, *TE* n° 54). Étonnamment – y compris au cours de la période récente (et alors que de nombreuses enquêtes ont travaillé la question d'un néotaylorisme dans le secteur tertiaire) – peu d'articles portent sur l'organisation des entreprises de services (BUSCATTO, 2001, *TE* n° 87) comme si le terme « entreprise » était nécessairement attaché à l'industrie, les services étant davantage étudiés sous l'angle des professions ou des conditions de travail. Les questions de « nouvelles technologies », d'innovation et de rationalisation sont régulièrement traitées au cours de ces deux décennies, en lien avec l'adaptation des travailleurs et des emplois (COUTROT, 1995, *TE* n° 64) et la formation professionnelle (HARDY-DUBERNET, 1998, *TE* n° 77).

Les questions organisationnelles disparaissent quasiment de la revue dans les années 2010 pour laisser la place à des analyses sur les modes de gouvernance des entreprises, qui apparaissent quant à elles dans les années 2000 (DEAKIN, 2007, *TE* n° 109 ; LEFRESNE, SAUVIAT, 2009, *TE* n° 117). L'article de Denis SEGRESTIN en 1990 (*TE* n° 46) est l'un des derniers à traiter de manière frontale la question de l'entreprise en sociologie. L'auteur constate que celle-ci est devenue une « catégorie pertinente de la sociologie » – grâce notamment aux travaux de l'économie des conventions – mais s'interroge sur le paradoxe suivant : « les paradigmes à partir desquels s'opère aujourd'hui le renouveau de la représentation de l'entreprise n'ont[-ils] pas pour propriété de ne dessiner qu'une *théorie de la diversité des entreprises*, incapable de ce fait de nous renseigner sur ce qui se joue réellement du point de vue de l'évolution de la société » (p. 28). Les titres et les mots-clés sont particulièrement évocateurs de l'évolution des études et des concepts dans les travaux de sociologie, de sciences politiques ou de gestion, mais aussi plus généralement dans la manière d'envisager l'exercice du pouvoir dans les sphères politiques et économiques : le passage de la « gestion » au « gouvernement » puis à la « gouvernance » est ainsi le signe de la volonté d'étudier tous les niveaux d'exercice du pouvoir, le terme « gouvernance » ayant toutefois tendance – lorsqu'il n'est pas l'objet d'une analyse réflexive – à euphémiser l'inégale répartition du pouvoir (quelques articles font référence à la gestion, principalement pour aborder la question de la main-d'œuvre et des ressources humaines). Dans son article consacré à la question de la participation des salariés face à la montée en puissance des marchés financiers, Antoine REBÉRIOUX (2003, *TE* n° 93) indique par exemple que le thème de la gouvernance d'entreprise a pris une importance croissante dans les débats sur les transformations du secteur productif pour désigner « l'ensemble des dispositions permettant aux actionnaires de s'assurer un retour maximal sur leur investissement » en dépit de l'apparente place accordée aux salariés dans la gestion des entreprises (p. 25). Il insiste ce faisant sur le développement d'une définition particulière de l'entreprise – devenue « firme » – qui est intimement liée au développement du paradigme de la « valeur actionnariale » (*shareholder value*) (FLIGSTEIN, 1990), selon lequel l'intérêt des actionnaires devient le principal, si ce n'est l'unique, objectif de l'entreprise.

Le déclin des approches macro-économiques, la montée de l'évaluation micro-économétrique

Au cours de ces quatre décennies, l'approche macro-économique des questions de chômage et d'emploi s'est progressivement effacée au profit de travaux de nature micro-économique. On retrouve pour partie cette évolution inhérente à l'ensemble de la discipline lorsqu'on analyse les articles publiés dans *Travail et Emploi*. Au début des années 1980, les articles traitent en effet des phénomènes économiques sous l'angle de la planification et, toujours au niveau macro, des liens entre coût du travail et emploi, ou entre durée du travail et emploi. Par la suite, la question de la planification disparaît de la revue avec l'extinction de ce mode de régulation de l'économie et de la société. Emploi et chômage sont alors abordés sous l'angle du fonctionnement du marché du travail seul, en lien avec les problèmes d'appariement liés aux caractéristiques individuelles, à l'(in)efficacité des institutions et politiques d'emploi mises en œuvre pour lutter contre le chômage, laissant en arrière-plan, comme élément de contexte, l'environnement macro-économique. L'approche macro-économique ressurgit néanmoins au fil des crises. Ainsi, au cours des années 1990, face à un environnement conjoncturel dégradé et un haut niveau de chômage, le débat porte sur les conditions nécessaires pour qu'une réduction du temps de travail soit favorable à l'emploi, et la revue publie plusieurs articles sur l'évaluation macro-économique de la baisse du temps de travail. Puis, au moment de la récession de 2009, la revue publie un numéro sur la stratégie de l'OCDE pour l'emploi, qui remet sur le devant de la scène le rôle des politiques macro-économiques pour favoriser la croissance et lutter contre le chômage (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 118, 2009). Dans ces contributions, les questions autour de la durée du travail laissent la place à celles portant sur les politiques de soutien à la demande, leur efficacité et leur articulation avec les réformes structurelles et les aspects réglementaires du marché du travail.

Les quatre décennies de *Travail et Emploi* donnent également à voir la montée des questions autour de l'évaluation des politiques économiques. À partir des années 2000, la question de l'évaluation des dispositifs et de leur impact estimé devient centrale dans les articles, que ces dispositifs soient français ou étrangers, tels que le *New Deal for Young People* (DAVOINE, 2005, *TE* n° 101) ou encore des mesures allemandes (STEPHAN, 2014, *TE* n° 139 ; AMABLE, FRANÇON, 2015, *TE* n° 142). Par ailleurs, alors que l'évaluation s'affirme dans le champ des politiques de l'emploi, des publications sont directement consacrées aux questions méthodologiques qu'elle pose, avec notamment un débat sur l'expérimentation en 2013 (GOMEL, SERVERIN, 2013, *TE* n° 135 ; BUREAU *et al.*, 2013, *TE* n° 135) et un numéro spécial sur l'évaluation des politiques actives du marché du travail en 2014 (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 139, 2014). Plus largement, de nouvelles formes d'évaluation des politiques de l'emploi se développent dans les pages de la revue : aux travaux explicitant leurs enjeux par l'analyse de leur genèse, proposant des estimations *ex ante* de leurs effets ou restituant leur réception sur le terrain viennent s'ajouter des évaluations quantitatives *ex post*, à visée causale, qui entendent mesurer leurs effets par des techniques statistiques complexes (FERRACCI,

MARTIN, 2013, *TE* n° 135 ; FREMIGACCI, TERRACOL, 2014, *TE* n° 139 ; MOCZALL, 2014, *TE* n° 139). Pour autant, la revue ne renonce jamais à publier des travaux de différentes natures, comme l'illustre le numéro récent sur la Garantie jeunes, où sont présentées une comparaison internationale, une évaluation quantitative et deux enquêtes de terrain auprès des acteurs locaux et des bénéficiaires (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 153, 2018).

Le développement de la sociologie du chômage et des professions

Si le déclin des approches macro-structurelles et l'émergence des travaux centrés sur les situations individuelles sont particulièrement visibles en économie, des évolutions parallèles peuvent être observées en sociologie, et notamment en sociologie de l'emploi. Ainsi, au tournant des années 2000, plusieurs articles témoignent d'une socioéconomie du chômage, de l'emploi et du marché du travail en plein développement, qui décrit au travers d'observations et de récits situés l'expérience des demandeurs d'emploi, le travail des acteurs locaux de l'emploi (missions locales et agences de l'ANPE) et les pratiques de recrutement (cf. par exemple DELFINI, DEMAZIÈRE, 2000, *TE* n° 81 ; DIVAY, 2000, *TE* n° 81).

Ce glissement se retrouve également dans des articles présentant des monographies analysant de près le contenu d'un métier, les conditions de travail d'une activité ou le devenir d'un groupe professionnel. *Travail et Emploi* apparaît ainsi à juste titre comme un support privilégié pour proposer des zooms sur tel ou tel métier ou pour réfléchir aux questions de trajectoires professionnelles. Pour autant, l'accélération des publications sur les professions à partir du début des années 2010 peut sans doute s'expliquer par deux éléments qui dépassent le positionnement éditorial de *Travail et Emploi* mais que la revue permet de saisir si on regarde l'évolution de ses sommaires. Le premier élément est l'actualité scientifique du tournant des années 2010 dans le sous-champ de la sociologie des professions, en particulier en France, qui s'est traduit par une multiplication des thèses, et plus généralement des recherches, sur les groupes professionnels suivant des approches méthodologiques et théoriques renouvelées : les ouvrages de Didier DEMAZIÈRE et Charles GADÉA (2009), de Valérie BOUSSARD, Didier DEMAZIÈRE et Philippe MILBURN (2010) ou encore celui de Florent CHAMPY (2012) en proposent des synthèses. Le second élément, plus structurant que le précédent, est celui de l'arrivée massive des interrogations sur les effets du genre et sur les rapports sociaux de sexe dans les travaux de recherche français. Avec des articles portant sur les situations de travail des femmes, notamment des ouvrières, la question du genre était bien sûr déjà présente dès les années 1980 et 1990, mais elle s'est nettement renforcée au cours des dix dernières années. Beaucoup d'articles (douze depuis 2011) s'intéressent ainsi à ce que le genre fait aux carrières ou aux groupes professionnels en proposant un questionnement plus général sur les rapports sociaux de sexe ou sur les inégalités entre les femmes et les hommes¹². Si ces interrogations se sont développées au-delà

12. Par exemple, les articles de Isabel BONI-LE GOFF « Ni un homme, ni une femme mais un consultant ». Régimes de genre dans l'espace du conseil en management » (2012, *TE* n° 132) ou de Arnaud DUPRAY et Stéphanie MOULLET,

des recherches sur les professions et le travail, les analyses des univers professionnels et des inégalités au travail et face à l'emploi permettent de saisir les problématiques liées au genre de manière privilégiée.

Les transformations du champ des relations professionnelles

Le champ des relations de travail et du syndicalisme est l'un des plus abondamment traités dans la revue, et ce, de façon relativement constante, avec plus d'une quarantaine d'articles parus au cours de chaque décennie (soit 199, autrement dit 20 % du corpus total). Dans ce champ, la négociation collective occupe une place particulièrement importante (près d'un tiers des articles) ; les organisations syndicales et, très secondairement, patronales font l'objet d'une quarantaine d'articles. Par contraste, on recense quatre fois moins d'articles portant sur les conflits du travail que sur la négociation collective, et le thème de la participation des travailleurs reste marginal et concentré dans les numéros du milieu des années 1980 (douze articles au total, dont trois publiés au cours de la première décennie). La façon de traiter chacune de ces thématiques dans la revue a fortement changé depuis 1979, reflétant assez bien l'évolution plus générale des études sur les relations professionnelles.

Dans les premières années de la revue, les articles s'intéressant aux relations de travail le font souvent à partir des politiques du travail et de l'emploi alors mises en œuvre. Tel est le cas du texte sur les comités de bassin d'emploi (MICHEAU, 1982, *TE* n° 11) ou de celui sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic ; BUGHIN, 1982, *TE* n° 14). La négociation collective est principalement appréhendée comme une négociation salariale, le plus souvent à l'échelle de la branche. C'est à cette période que la revue fait connaître les travaux qui se développent alors sur les grilles de classification conventionnelles (cf. par exemple : SAGLIO, 1986, *TE* n° 27). Le thème de l'expression et de la participation des salariés est également présent, en écho aux nouveaux droits instaurés par les lois Auroux en 1982, en particulier dans le cadre du numéro 24 (1985). La conflictualité du travail est abordée sous deux angles : soit les articles développent une analyse statistique des grèves (DASSA, 1981, *TE* n° 7 pour l'année 1976 ; FURJOT, FEUERBACH, 1986, *TE* n° 28 pour 1985 ; FURJOT, NOEL, 1987, *TE* n° 34 pour 1986), soit ils rendent compte de la forte conflictualité sociale en Grande-Bretagne durant l'ère Thatcher (BURGI, 1986, *TE* n° 30 ; BRIDGFORD, STIRLING, 1987, *TE* n° 34). En matière de relations professionnelles, les cas étrangers sont d'ailleurs assez présents dans les colonnes de la revue, surtout pour présenter les syndicalismes étrangers (au Japon, aux États-Unis et dans les pays d'Europe occidentale). Par contre, le syndicalisme français est peu abordé, si ce n'est pour traiter des audiences syndicales (AUJARD, VOLKOFF, 1986, *TE* n° 30) ou de la réforme des prud'hommes de 1979 (BONAFE-SCHMITT, 1983, *TE* n° 18).

« Le salaire moindre des femmes : une question d'individus ou de profession ? » (2015, *TE* n° 144), ou encore de Régine BERCOT, « Le devenir des femmes en chirurgie : la diversité des mondes de socialisation » (2015, *TE* n° 141).

Cette tendance à présenter des syndicalismes étrangers se prolonge dans les années 1990 alors que des premiers travaux de politistes sur les syndicats français sont également publiés (LABBÉ, 1994, *TE* n° 59 ; BEVORT, 1995, *TE* n° 62 ; ANDOLFATTO, 1997, *TE* n° 71). Notons également en 1997 un premier article sur les organisations patronales, rédigé par Jean BUNEL (*TE* n° 70). On ne dénombre que deux articles traitant des conflits du travail entre 1989 et 1998 ; les articles sur la négociation collective dominant, puisqu'ils représentent près de la moitié des articles étudiant les relations de travail et le syndicalisme. Si les salaires restent un enjeu des relations entre partenaires sociaux, ils sont assez peu présents dans les pages de la revue. Et on voit apparaître de « nouveaux » thèmes de négociation, comme le temps de travail (BOSCH, LALLEMENT, 1991, *TE* n° 49), l'intéressement (COUTROT, 1992, *TE* n° 53) et l'emploi (BARALDI, LAMOTTE, 1998, *TE* n° 76). Ce qui marque le plus cette décennie, c'est le développement des articles portant sur les relations sociales en entreprise, en écho à l'enquête *REPONSE* dont la première édition remonte à la même période (cf. *supra*).

Entre 1999 et 2008, les proportions d'articles consacrés à chacune des grandes thématiques du champ restent relativement stables. Quelques déplacements sont toutefois perceptibles. Plusieurs articles analysent les positions et doctrines syndicales (cf. par exemple : BRUCY, 2001, *TE* n° 86 ; GRIMAULT, 2008, *TE* n° 113), un autre les trajectoires des anciens militants syndicaux (UBBIALI, 1999, *TE* n° 80). Paraissent également des articles étudiant les politiques sociales des entreprises, sans que les catégories classiques des relations professionnelles (syndicats, représentation des salariés, négociation, conflit) ne soient mobilisées par leurs auteurs pour les analyser : la responsabilité sociale des entreprises (BONVIN, BADAN, 2007, *TE* n° 109), les politiques salariales des entreprises (BARREAU, BROCHARD, 2003, *TE* n° 93), l'influence des marchés financiers sur les politiques sociales d'entreprise (REBÉRIOUX, 2003, *TE* n° 93), ou encore l'individualisation des relations salariales avec le développement de la logique « compétence » (ZIMMERMANN, 2000, *TE* n° 84) sont les thèmes qui y sont abordés.

La dernière décennie marque une rupture importante. Les articles portant sur la négociation collective sont en très net recul. Ils laissent place à un plus grand nombre d'articles sur les organisations collectives et, dans une moindre mesure, les instances de représentation du personnel et les conflits du travail. Les orientations données par le comité de rédaction dans le cadre de la programmation de numéros spéciaux sont pour beaucoup dans cette rupture. Quatre dossiers (dont deux ayant donné lieu à des numéros doubles) rassemblent près des trois quarts des articles traitant des relations de travail et du syndicalisme au cours des années 2010 : ils portent sur les filiales de multinationales en Europe de l'Est (n° 123, 2010), la représentativité syndicale et patronale (n° 131, 2012), les restructurations en temps de crise (n° 137 et 138, 2014) et la discrimination syndicale (n° 145 et 146, 2016).

Un miroir des transformations du travail et de l'emploi

Il est parfois compliqué de distinguer ce qui relève de l'évolution des champs disciplinaires et ce qui est à relier aux transformations réelles du travail. C'est notamment le cas pour les questions liées à la santé au travail. La revue a ainsi servi de caisse de résonance à la montée en puissance des problématiques de santé psychique, et ce, de façon relativement précoce. Après un article sur le *burnout* en 2003, un numéro aborde l'année suivante les violences au travail, le harcèlement et le mal-être. Dans les numéros qui suivent, on peut trouver des réflexions sur les outils de gestion, l'évaluation du travail et leurs effets sur les conditions de travail. L'expression « risques psychosociaux » fait elle-même son apparition en 2007 dans un article consacré à l'Espagne (GRAU PINEDA, 2007, *TE* n° 112). Et la notion donne lieu à un numéro spécial pluridisciplinaire présentant, en 2012, un état des lieux des connaissances établies en histoire, sciences de gestion, épidémiologie, psychologie et sociologie (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 129). Le succès de la notion ne signifie pas que les travaux plus classiques sur les conditions de travail et la pénibilité aient disparu de *Travail et Emploi*, comme en témoigne le numéro coordonné en 2016 par Christelle Avril et Pascal Marichalar et intitulé « Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison » (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 147). En débordant la scène du travail, comme les ethnographes ont l'habitude de le faire, les articles montrent l'interaction croissante entre ce qui se déroule dans la sphère professionnelle et ce qui se passe dans l'univers domestique, et permettent de comprendre les enjeux toujours plus importants des liens entre santé et travail.

L'individualisation de la relation salariale

Pour d'autres objets, il est possible de lire au travers des quarante ans d'articles publiés dans la revue un certain nombre d'évolutions qui ont profondément transformé le monde du travail. C'est notamment le cas de l'individualisation progressive de la relation salariale. Les articles reflètent en effet d'assez près les changements qui affectent sur la période la « gestion du personnel » (BROUDIC, ESPINASSE, 1980, *TE* n° 6), voire la « gestion de la force de travail » (FREYSSINET, 1980, *TE* n° 4), puis la « gestion de l'emploi » et enfin celle des « ressources humaines ». Les premiers articles témoignent de ce qui sera qualifié d'« effritement » de la logique de marché interne, avec la multiplication des licenciements, les recours à la sous-traitance et l'essor des « formes particulières d'emploi », que décrivent dès le début de la décennie 1980 Patrick BROUDIC et Jean-Michel ESPINASSE (1980, *TE* n° 6), la revue consacrant un colloque international en 1988 et un numéro spécial l'année suivante à ces « nouvelles formes d'emploi » (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 39, 1989). Ces articles font état de la montée en puissance de l'individualisation de la relation salariale, dans les rémunérations, les carrières, au détriment de la logique collective, comme l'illustre l'évolution du vocabulaire : au fil du temps, il est moins question de licenciements et davantage de « gestion des sureffectifs » et de « départs volontaires », reflets des pratiques et des construits sociaux au sein des entreprises (MALLET, 1989, *TE* n° 40 ; BEAUJOLIN, 1998, *TE* n° 75).

Le passage de la notion de qualification à celle de compétences (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 57-2, 1993 ; ZIMMERMANN, 2000, *TE* n° 84) et l'analyse des dispositifs afférents dans la gestion des carrières (BARRAGAN, HARDY-DUBERNET, 2005, *TE* n° 103) soulignent la congruence entre l'individualisation des pratiques en interne et la politique de flexibilité/sécurisation des parcours qui met notamment l'accent sur l'employabilité. Dans les décennies 2000 et 2010, on observe ainsi un nombre croissant d'articles portant sur la sélection à l'embauche et le rôle des entreprises et des intermédiaires dans la construction des mobilités et des transitions individuelles. C'est aussi à partir de la décennie 2000 que les travaux renouent avec une entrée sectorielle des ressources humaines, quelque peu effacée depuis la décennie 1980, à l'image de l'article de Sylvie MONCHATRE (2018, *TE* n° 155-156) qui analyse le recrutement sur des emplois peu qualifiés dans la restauration.

Une insertion professionnelle plus difficile, des carrières davantage hachées et toujours inégalitaires

L'individualisation de la relation de travail peut également se lire en filigrane lorsque l'on considère les articles portant sur l'analyse des mobilités et des trajectoires. Ces questions sont en effet relativement peu présentes dans la revue avant le début des années 1990. Au cours de ces quarante ans, 95 articles se voient attribuer au moins un mot-clé renvoyant à ces thématiques : seuls 15 sont publiés avant 1990. Ces articles des années 1980 sont par ailleurs très marqués par la question du chômage, en particulier par l'explosion du chômage des jeunes dès le milieu des années 1970, et plus généralement par l'entrée dans l'ère du chômage de masse (CHAUVEL, 1998 ; PEUGNY, VAN DE VELDE, 2013). Ils portent sur deux sous-populations spécifiques : les femmes et les jeunes, dont est questionnée la qualité de l'insertion professionnelle, qu'il s'agisse des jeunes ayant effectué un stage en entreprise (SIMON, GOURMELEN, 1979, *TE* n° 1), des jeunes stagiaires de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) (GRISEZ, 1982, *TE* n° 14) ou des femmes de plus de 30 ans (GONTIER *et al.*, 1981, *TE* n° 9).

L'intérêt porté à la question de l'insertion professionnelle des jeunes ne se dément ensuite pas, au moins jusqu'à la fin de la décennie 2000. En 1995, Valérie BEAUDOUIN et Anne-Lise AUCOUTURIER publient ainsi un article reposant sur l'analyse lexicale de plus de 500 parcours de jeunes (*TE* n° 65) ; l'année suivante, Didier DEMAZIÈRE et Claude DUBAR proposent eux aussi des récits d'insertion de jeunes peu diplômés (*TE* n° 69) et Éric VERDIER questionne « l'insertion des jeunes à la française » (*TE* n° 69) ; en 1999, Stéphane BEAUD rend compte d'« un cas de sauvetage social » à partir du récit d'un conseiller d'une mission locale (*TE* n° 80) ; plus récemment, en 2008, Henri ECKERT et Virginie MORA analysent les trajectoires heurtées et incertaines d'insertion professionnelle des jeunes (*TE* n° 113). Plus généralement, la question du chômage et de ses effets sur les parcours demeure présente sur l'ensemble de la période, avec une attention accrue accordée au fil du temps aux chômeurs de longue durée, qui font

l'objet de plusieurs articles à partir des années 1990. L'insertion professionnelle est également abordée *via* l'analyse des modes de recherche et d'obtention des emplois. Si dès 1982 une enquête de l'ANPE permet une analyse des modes d'embauche des salariés (BENARROCH, ESPINASSE, 1982, *TE* n° 11), c'est surtout au cours des décennies 2000 et 2010 que progresse le nombre d'articles sur cet objet, sur l'ANPE une nouvelle fois (LIZÉ, 2000, *TE* n° 83), les entreprises de travail temporaire dans l'automobile (GORGEU, MATHIEU, 2000, *TE* n° 84), les petites annonces (MARCHAL, TORNY, 2003, *TE* n° 95), ou encore sur les modes d'obtention des emplois dans leur ensemble (DE LARQUIER, RIEUCAU, 2010, *TE* n° 124). Ces publications renvoient plus largement à un champ de recherches sur les intermédiaires du marché du travail et sur l'analyse des conventions qui sous-tendent les pratiques de recrutement, champ ouvert par les travaux menés au Centre d'études de l'emploi à la fin des années 1990 (BESSY, EYMARD-DUVERNAY, 1997 ; EYMARD-DUVERNAY, MARCHAL, 1997).

À mesure que s'individualise la relation de travail, que déclinent les grandes instances de régulation collective et qu'émerge une mise en mobilité généralisée (CASTEL, 1995), les questions relatives aux carrières et aux mobilités se font plus présentes, et construisent un raisonnement à l'interface de l'individuel et du collectif. La thématique des carrières apparaît dans la revue avec des publications d'économistes, autour notamment de la question des carrières salariales (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 54, 1992). Indissociable de la notion de carrière, la question de la mobilité apparaît également au tout début de la décennie 1990 sous l'angle de la mobilité interne aux entreprises ou aux organisations (PODEVIN, 1990, *TE* n° 46 ; MOREAU, 1992, *TE* n° 53) ou en lien avec le chômage à l'échelle européenne (LIANOS, NAGEL, 1995, *TE* n° 62). Quant à la dimension géographique de la mobilité, elle est notamment présente en filigrane de nombre d'articles consacrés aux chômeurs ou aux populations les plus fragiles.

Des travaux plus substantiels d'un point de vue sociologique ou économique, portant sur la compréhension d'un certain nombre de régularités ou de mécanismes explicatifs, se font plus nombreux à partir des années 1990. La connaissance s'affine ainsi progressivement : en 2008, Guillemette DE LARQUIER et Delphine REMILLON remettent en cause l'idée de l'apparition d'un « modèle général de mobilité », à rebours de nombre de discours entendus dans l'espace public (*TE* n° 113) ; dans le même numéro, Thomas AMOSSÉ et Michel GOLLAC relient l'évolution de la mobilité professionnelle à l'intensification du travail. Les analyses en termes de mobilité viennent croiser la dimension du genre et des professions, à l'image de l'article d'Anne LAMBERT et Delphine REMILLON (2018, *TE* n° 154), qui met en évidence la réduction en trompe-l'œil des inégalités de carrière entre stewards et hôtesses de l'air. Plus éloignée en apparence des thèmes du travail et de l'emploi, la mobilité sociale n'est guère présente dans la revue, à l'exception d'un article récent portant sur la mobilité sociale au sein de lignées d'actifs franciliens (REMILLON, LELIÈVRE, 2018, *TE* n° 154).

La flexibilisation de l'emploi par les entreprises : d'une gestion de crise à une gestion courante

En quarante ans d'existence, la revue a mis en lumière les modifications profondes régissant la gestion des flux d'emplois par les entreprises et, plus généralement, les formes de recours à la flexibilité. Deux axes d'analyse majeurs apparaissent, l'un ayant trait à la gestion courante de la main-d'œuvre, et l'autre à sa gestion en temps de crise. Témoins des changements profonds intervenus sur le marché du travail, ces deux axes se confondent progressivement, les restructurations devenant un mode de gestion permanent de la main-d'œuvre et non plus seulement une réponse à la crise.

Le premier axe regroupe un ensemble d'articles portant sur la flexibilité en entreprise. Il se concentre d'abord sur la flexibilité comme mode d'organisation du travail (flexibilité des salaires, des horaires, de l'organisation, des emplois, des techniques), les embauches et les licenciements n'étant alors regardés que comme un moyen parmi d'autres pour l'entreprise d'ajuster à court terme sa production. Ces articles s'appuient sur des enquêtes conduites auprès des employeurs et retracent la diversité et l'évolution de leurs stratégies pour s'adapter à un environnement de plus en plus incertain. C'est ce que montre Pierre BOISARD (1994, *TE* n° 59) dans un article portant sur l'adaptation des horaires de travail aux fluctuations de la demande. Les entreprises ajustent également leur comportement au cadre législatif en vigueur, notamment avec le passage aux 35 heures, comme le montre Mathieu BUNEL (2006, *TE* n° 106) dans un article portant sur les modes de flexibilité dans les établissements français. Il y remet en cause les typologies habituellement proposées, qui reposent sur les oppositions flexibilité interne/externe et flexibilité qualitative/quantitative dans lesquelles la nature des anticipations sur l'évolution de la demande joue un rôle central. Et il propose une typologie basée sur l'usage de la modulation, de la polyvalence et de l'intensité d'utilisation pour caractériser les différents types de gestion de la main-d'œuvre.

Dans les années 2000, la flexibilité est plus spécifiquement abordée sous l'angle de la facilité pour les entreprises à embaucher et débaucher, accompagnant en cela l'augmentation du recours aux contrats à durée déterminée (CDD). C'est dans ce contexte nouveau qu'apparaît le terme de « flexicurité » et la référence aux modèles des pays nordiques, pour lutter contre le chômage (cf. *supra*). La persistance d'un recours élevé aux CDD et l'apparition de la rupture conventionnelle donnent lieu à des articles étudiant les éventuelles substitutions à l'œuvre entre les différents modes de rupture des contrats de travail (BOURREAU-DUBOIS *et al.*, 2011, *TE* n° 126) et leurs implications au regard de la loi (SIGNORETTO, 2015, *TE* n° 142). Notons que les « difficultés de recrutement », qui occupent aujourd'hui une place de choix dans les débats, n'ont rien de nouveau. Elles sont mises en exergue dès 1991 (HENRY *et al.*, 1991, *TE* n° 49) puis en 1999 (DU CREST, 1999, *TE* n° 79), plus récemment en 2009 (dans le secteur de la pêche et en lien avec un dispositif d'insertion ; GOUZIEN, 2009, *TE* n° 119).

Le second axe traite de la question des flux d'emplois au regard des difficultés rencontrées par les entreprises (fusions, restructurations, faillites) et leurs conséquences

en termes de licenciements et de réduction des effectifs. Cet axe peut être mis en rapport avec l'activité du ministère en charge du Travail, qui suit les conflits, plans sociaux et restructurations dans les entreprises, ce qui se traduit par des articles issus de commandes du ministère (FERNEZ, TONNEAU, 1987, *TE* n° 33 et TONNEAU, 1988, *TE* n° 36-37, sous l'angle de la productivité dans l'entreprise ; AUBERT, BEAUJOLIN-BELLET, 2004, *TE* n° 100, sous l'angle des mutations industrielles). Dans ce volant de travaux, on trouve majoritairement des monographies d'entreprises, qui visent à comprendre les décisions de suppression des sureffectifs (BEAUJOLIN, 1998, *TE* n° 75) puis ce qui devient un mode de gestion des entreprises (plans à répétition ; AUBERT, BEAUJOLIN-BELLET, 2004, *TE* n° 100). Les travaux pointent l'asymétrie d'information entre directions d'entreprises et représentants des salariés, l'intérêt qu'il peut y avoir pour les structures managériales à cacher l'information, mais aussi, dans certains cas, la volonté de l'entreprise de préserver son image par le dialogue (CAMPINOS-DUBERNET, 2003, *TE* n° 95). À partir des années 2010, les travaux se focalisent davantage sur les conséquences de ces restructurations à répétition sur les individus, qu'ils restent au sein de l'entreprise – et sont ainsi soumis à une augmentation des risques psychosociaux (MESSAOUDI, 2011, *TE* n° 126) ou qu'ils se retrouvent au chômage et soient incités à la création d'entreprise (DE LARQUIER, RIEUCAU, 2010, *TE* n° 124).

Une transformation du tissu productif et de la structure professionnelle

Enfin, des évolutions peuvent être soulignées concernant les métiers et secteurs d'activité examinés dans la revue. Bernard et Georgie ZARCA publient en 1979 un article portant sur « le cheminement professionnel des artisans », dont l'article de Caroline MAZAUD (2012, *TE* n° 130) permet de mesurer la transformation, de même que les articles sur le monde ouvrier rendent compte des mutations qui l'affectent (IMBERT, 1986, *TE* n° 27 ; COMBES, 1995, *TE* n° 62 ; ROUPNEL-FUENTES, 2014, *TE* n° 138 ; TRANCHANT, 2018, *TE* n° 155-156). De manière symptomatique, le dernier de ces articles rend compte de la situation d'emploi des ouvriers de la logistique, activité située à la frontière des activités tertiaires. Les années 2000 constituent de fait un tournant avec une multiplication des monographies sur des activités de travail dans les services. Ont ainsi été publiés des articles sur les auxiliaires de vie, les infirmières ou, plus largement, les soignants, sur les centres d'appel, la grande distribution ou le travail en *front office* et, plus récemment, sur l'hôtellerie, les agents de guichet SNCF ou les hôtesses d'accueil et de caisse. Le secteur public n'est pas oublié avec un numéro thématique à dimension historique consacré aux mobilités des fonctionnaires (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 127, 2011). Pris dans leur ensemble, ces articles constituent un bon traceur de l'évolution des secteurs d'activité et des marchés du travail, ils ont par exemple permis de suivre de près l'explosion du secteur des services à la personne.



Que retenir au terme de ce panorama ? Sans céder à toute autocélebration malvenue, il semble possible de souligner un certain nombre d'éléments qui contribuent à l'originalité du regard porté par *Travail et Emploi* sur... le travail et l'emploi. Ce dernier se nourrit tout d'abord d'une place importante accordée aux enquêtes, depuis les grandes enquêtes de la statistique publique jusqu'aux enquêtes de terrain, ce qui fait de *Travail et Emploi* une revue résolument empirique, et c'est forte de cette assise qu'elle entend contribuer aux débats théoriques dans le champ. Tout au long de ces quatre décennies, la revue a par ailleurs publié des articles proposant des comparaisons internationales qui nourrissent la réflexion sur le cas français. Enfin, *Travail et Emploi* est une revue pluridisciplinaire, ce qui n'est somme toute peut-être pas si fréquent dans le champ des revues françaises en sciences sociales. En effet, si la revue s'est fait l'écho d'un certain nombre d'évolutions des champs de l'économie et de la sociologie du travail et de l'emploi, elle a ménagé une place singulière aux contributions provenant d'autres disciplines. C'est évidemment le cas des travaux d'histoire sociale ou du travail qui, bien que peu fréquents, ont toujours été présents dans les pages de *Travail et Emploi* (cf. l'article d'Anne-Sophie Bruno dans ce numéro anniversaire). De même, si les contributions de juristes sont restées très minoritaires, et en très grande majorité en provenance de deux laboratoires particulièrement engagés dans le dialogue interdisciplinaire – le laboratoire nantais Droit et changement social (DCS), et l'Institut de recherche sur l'entreprise et les relations professionnelles (Irerp) à Nanterre –, la revue a régulièrement traité de droit du travail. Quelques articles de politistes ont également été publiés, principalement dans le domaine des relations de travail et du syndicalisme. Le thème des conditions de travail et de la santé au travail a favorisé la publication d'articles venant de l'ergonomie et de la psychologie. La présence des ergonomes est particulièrement remarquable au début des années 2000, même s'ils sont déjà présents dans les années 1980, et on peut relever des contributions relevant de la psychodynamique du travail, sur les mêmes périodes. Ces présences reflètent l'attention portée par les comités de rédaction successifs à l'entretien de réflexions disciplinaires et pluridisciplinaires sur les enjeux de santé au travail, notamment à l'occasion de numéros spéciaux¹³.

L'ivresse des 40 ans ne doit cependant pas empêcher de relever un certain nombre d'angles morts et de thèmes relativement peu présents dans la revue. Peu d'articles abordent par exemple directement la thématique de la protection sociale, même dans ses aspects les plus en prise avec le travail et l'emploi, comme les retraites ou les minima sociaux liés à la situation professionnelle. Ces questions ne figurent dans la revue que de façon très secondaire (à l'exception notable du numéro de 2017 sur les marges de l'emploi et de la protection sociale, *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 149). Cela reflète en partie la distinction avec d'autres revues (*Revue française des affaires sociales*, *Retraite et société*), mais ces thématiques pourraient davantage être abordées dans les pages de *Travail et Emploi*. C'est principalement sous l'angle des populations

13. Par exemple le numéro 94 en 2003 sur le dialogue entre ergonomes et sociologues et le numéro 129 en 2012 qui présente différents travaux menés dans le cadre du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail.

qu'elles concernent de fait (pauvres, précaires, exclus ; jeunes, femmes, travailleurs clandestins), et de façon ponctuelle, que ces questions sont étudiées dans une période de quarante ans marquée par la récurrence, voire la permanence, de la « crise » comme contexte d'analyse. De la même manière, les questions liées aux migrations, ainsi qu'à la dimension ethnoraciale dans les mondes du travail, sont relativement peu présentes, comparativement à celles liées au genre notamment. De manière plus surprenante, des thèmes « classiques », centraux dans l'analyse du travail et de l'emploi, ont été relativement peu abordés dans la revue (comme l'intensification du travail), de même qu'il y a peu d'analyses croisant les classes sociales, la situation de travail et de revenu.

Nous aurions beau jeu d'affirmer que ces questions susciteront toute l'attention de *Travail et Emploi* au cours des prochaines décennies. Mais après tout, la fête passée et les regrets exprimés, que reste-t-il des anniversaires sinon des promesses pour l'avenir ?

BIBLIOGRAPHIE

Articles et dossiers publiés dans *Travail et Emploi*

AMABLE B., FRANÇON B. (2015), « Quels effets des baisses de durée d'indemnisation sur la durée du chômage et le type d'emploi repris ? Le cas des lois Hartz », *Travail et Emploi*, n° 142, pp. 85-98.

AMOSSÉ T., GOLLAC M. (2008), « Intensité du travail et mobilité professionnelle », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 59-73.

ANDOLFATTO D. (1997), « La syndicalisation à la CGT et à la CFDT, une étude locale », *Travail et Emploi*, n° 71, pp. 3-20.

ASSOULINE M., FODHA M., LEMIALE L., ZAGAMÉ P. (1997), « L'impact macro-économique d'une baisse des cotisations sociales employeurs sur les bas salaires », *Travail et Emploi*, n° 73, pp. 41-52.

AUBERT J.-P., BEAUJOLIN-BELLET R. (2004), « Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation », *Travail et Emploi*, n° 100, pp. 99-112.

AUJARD J.-P., VOLKOFF S. (1986), « Une analyse chiffrée des audiences syndicales », *Travail et Emploi*, n° 30, pp. 47-57.

BARALDI L., LAMOTTE B. (1998), « Négociation sur l'emploi : les logiques d'une transaction », *Travail et Emploi*, n° 76, pp. 15-24.

BARANGER B. (1995), « L'emploi et les relations sociales dans les PME ». Compte rendu du colloque du 11 octobre 1994 », *Travail et Emploi*, n° 63, pp. 89-99.

BARRAGAN K., HARDY-DUBERNET A.-C. (2005), « Le bilan de compétences : un espace de transition ? », *Travail et Emploi*, n° 103, pp. 29-40.

BARREAU J., BROCHARD D. (2003), « Les politiques de rémunération des entreprises : écarts entre pratiques et discours », *Travail et Emploi*, n° 93, pp. 45-59.

- BEAUD S. (1999), « Un cas de sauvetage social. Histoire d'un "jeune précaire" racontée par un conseiller de mission locale », *Travail et Emploi*, n° 80, pp. 77-89.
- BEAUDOUIN V., AUCOUTURIER A.-L. (1995), « Histoires d'insertion. Analyse lexicale de 580 récits de parcours de jeunes », *Travail et Emploi*, n° 65, pp. 19-38.
- BEAUJOLIN R. (1998), « Les engrenages de la décision de réduction des effectifs », *Travail et Emploi*, n° 75, pp. 19-32.
- BENALLAH S., DOMIN J.-P. (2017), « Intensité et pénibilités du travail à l'hôpital. Quelles évolutions entre 1998 et 2013 ? », *Travail et Emploi*, n° 152, pp. 5-31.
- BENARROCH F., ESPINASSE J.-M. (1982), « Les salariés recrutés en 1980. Caractéristiques et modes d'embauche », *Travail et Emploi*, n° 11, pp. 71-81.
- BERCOT R. (2015), « Le devenir des femmes en chirurgie : la diversité des mondes de socialisation », *Travail et Emploi*, n° 141, pp. 37-52.
- BERTHET T., CONTER B. (2011), « Les changements d'instruments de la politique de l'emploi en Wallonie et en France », *Travail et Emploi*, n° 125, pp. 55-65.
- BETHOUX É. (2004), « Les comités d'entreprise européens en quête de légitimité », *Travail et Emploi*, n° 98, pp. 21-35.
- BEVORT A. (1995), « Compter les syndiqués, méthodes et résultats : la CGT, la CFDT, 1945-1990 », *Travail et Emploi*, n° 62, pp. 40-58.
- BLOCH-LONDON C., COUTROT T., DIDRY C., MICHON F. (1999), « Découvrir la réduction et l'aménagement des temps de travail, la mise en œuvre des accords "Robien" dans douze petites et moyennes entreprises », *Travail et Emploi*, n° 79, pp. 89-109.
- BOISARD P. (1980), « Avancées et limites de la recherche sur les effets de la réduction de la durée du travail », *Travail et Emploi*, n° 3, pp. 85-90.
- BOISARD P. (1994), « L'adaptation des horaires de travail aux fluctuations de la demande. Les stratégies des entreprises », *Travail et Emploi*, n° 59, pp. 18-30.
- BONAFE-SCHMITT J.-P. (1983), « Les nouveaux prud'hommes : un nouvel enjeu syndical ? », *Travail et Emploi*, n° 18, pp. 89-94.
- BONI-LE GOFF I. (2012), « "Ni un homme, ni une femme, mais un consultant." Régimes de genre dans l'espace du conseil en management », *Travail et Emploi*, n° 132, pp. 21-34.
- BONVIN J.-M., BADAN P. (2007), « La responsabilité sociale des entreprises à l'aune des restructurations : une étude de cas dans l'industrie des machines suisses », *Travail et Emploi*, n° 109, pp. 59-68.
- BOSCH G., LALLEMENT M. (1991), « La négociation collective sur le temps de travail en France et en Allemagne », *Travail et Emploi*, n° 49, pp. 31-45.
- BOUMAHDHI R., LATTES J.-M., PLASSARD J.-M. (2005), « Droit et économie de la discrimination sur le marché du travail », *Travail et Emploi*, n° 104, pp. 55-68.

- BOURREAU-DUBOIS C., CHAUPAIN-GUILLOT S., GUILLOT O. (2011), « L'impact du risque prud'homal sur le recours aux contrats à durée déterminée : une analyse à partir des DMMO », *Travail et Emploi*, n° 126, pp. 5-16.
- BRIDGFORD J., STIRLING J. (1987), « Les relations professionnelles en Grande-Bretagne dans les années 80. Le défi au syndicalisme », *Travail et Emploi*, n° 34, pp. 81-90.
- BROUDIC P., ESPINASSE J.-M. (1980), « Les politiques de gestion de la main-d'œuvre », *Travail et Emploi*, n° 6, pp. 7-13.
- BRUCY G. (2001), « La doctrine de la CGT sur la formation des adultes : entre pragmatisme et lutte de classes (1945-1955) », *Travail et Emploi*, n° 86, pp. 65-86.
- BUÉ J., REY F., ROUX-ROSSI D. (2013), « Le temps partiel moins attractif ? Nouvelles régulations temporelles dans deux secteurs de services », *Travail et Emploi*, n° 134, pp. 59-74.
- BUÉ J., ROUX-ROSSI D. (2002), « Salarié(e)s à temps partiel et réduction collective du temps de travail : la question du choix », *Travail et Emploi*, n° 90, pp. 39-53.
- BUGHIN E. (1982), « Négociations collectives et politique du SMIC. Un instrument d'appréciation », *Travail et Emploi*, n° 14, pp. 101-108.
- BUNEL J. (1997), « Représentation patronale et représentativité des organisations patronales », *Travail et Emploi*, n° 70, pp. 3-19.
- BUNEL M. (2006), « L'utilisation des modes de flexibilité par les établissements français », *Travail et Emploi*, n° 106, pp. 7-24.
- BUREAU M.-C., SARFATI F., SIMHA J., TUCHSZIRER C. (2013), « L'expérimentation dans l'action publique. Usages, pratiques et jugements des acteurs », *Travail et Emploi*, n° 135, pp. 41-55.
- BURGI N. (1986), « La grève des mineurs britanniques : un tournant », *Travail et Emploi*, n° 30, pp. 59-69.
- BUSCATTO M. (2001), « La relation d'emploi à l'ombre du chômage : le cas de deux sociétés privées de service », *Travail et Emploi*, n° 87, pp. 67-79.
- CAHUC P. (2009), « Supprimer les entraves à l'activité et à la recherche d'emploi », *Travail et Emploi*, n° 118, pp. 61-86.
- CAHUC P., GRANIER P. (1998), « La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ? », *Travail et Emploi*, n° 74, pp. 111-120.
- CAMPINOS-DUBERNET M. (2003), « Des restructurations discrètes : reconstruire l'emploi face à la mondialisation », *Travail et Emploi*, n° 95, pp. 41-57.
- CETTE G., GUBIAN A. (1998), « Les évaluations des effets sur l'emploi d'une réduction de la durée du travail : quelques remarques », *Travail et Emploi*, n° 74, pp. 91-107.
- CÉZARD M., DUSSERT F., GOLLAC M. (1992), « Taylor va au marché. Organisation du travail et informatique », *Travail et Emploi*, n° 54, pp. 4-19.
- CHARVET M., LAURIOUX F., LAZUECH G. (2016), « Quand la pénibilité du travail débarque. Les temps des pêcheurs et de leurs conjointes », *Travail et Emploi*, n° 147, pp. 53-75.

COLIN J.-F. (1981), « Le coût de la politique de l'emploi. Rétrospective 1973-1978 », *Travail et Emploi*, n° 8, pp. 57-66.

COLIN J.-F., CROS J.-C., VERDIER É., WELCOMME D. (1981), « Politiques d'emploi : la rupture de 1977. Éléments pour une analyse critique des politiques spécifiques d'emploi (1974-1980) », *Travail et Emploi*, n° 10, pp. 9-22.

COMBES M.-C. (1995), « Le déclin des professions ouvrières », *Travail et Emploi*, n° 62, pp. 83-88.

COUTROT T. (1992), « L'intéressement : vers une nouvelle convention salariale ? », *Travail et Emploi*, n° 53, pp. 22-39.

COUTROT T. (1995), « Gestion de l'emploi et organisation du travail dans les entreprises innovantes. Une approche statistique des pratiques d'établissements », *Travail et Emploi*, n° 64, pp. 79-87.

DASSA S. (1981), « La durée des grèves en France. Étude des fiches de conflit du travail de 1976 », *Travail et Emploi*, n° 7, pp. 59-77.

DAVOINE L. (2005), « *The New Deal for Young People* : des évaluations contrastées », *Travail et Emploi*, n° 101, pp. 7-19.

DEAKIN S. (2007), « Restructurations et gouvernance d'entreprise en Grande-Bretagne : la vente de Rover », *Travail et Emploi*, n° 109, pp. 51-58.

DECOUFLÉ A.-C. (1983), « Sous-prolétariat et monde du travail », *Travail et Emploi*, n° 16, pp. 59-65.

DELFINI C., DEMAZIÈRE D. (2000), « Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE : diversité des logiques d'intermédiation », *Travail et Emploi*, n° 81, pp. 27-40.

DELTEIL V. (2006), « Les comités d'entreprise européens : quelles perspectives ? », *Travail et Emploi*, n° 106, pp. 51-64.

DELTEIL V., DIEUAIDE P. (2010), « Les comités d'entreprise européens dans l'UE élargie : entre outil de gestion et levier syndical », *Travail et Emploi*, n° 123, pp. 53-65.

DEMAZIÈRE D., DUBAR C. (1996), « Récits d'insertion et mondes socio-professionnels. Analyse d'entretiens de jeunes peu diplômés et sortis de l'école en 1986 », *Travail et Emploi*, n° 69, pp. 55-69.

DIVAY S. (2000), « L'aide à la recherche d'emploi : une activité en voie de professionnalisation ? », *Travail et Emploi*, n° 81, pp. 67-80.

DU CREST A. (1999), « Le paradoxe persistant des difficultés de recrutement en période de chômage », *Travail et Emploi*, n° 79, pp. 111-126.

DUPRAY A., MOULLET S. (2015), « Le salaire moindre des femmes : une question d'individu ou de profession ? », *Travail et Emploi*, n° 144, pp. 81-107.

ECKERT H., MORA V. (2008), « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 31-57.

- ERHEL C. (1999), « Les politiques actives de l'emploi en France et en Suède. Une convergence récente de la structure des dépenses et des institutions ? », *Travail et Emploi*, n° 79, pp 17-35.
- FERRACCI M., MARTIN F. (2013), « Évaluation par expérimentation aléatoire de dispositifs de reclassement innovants pour les demandeurs d'emploi », *Travail et Emploi*, n° 135, pp. 15-26.
- FERNEZ S., TONNEAU D. (1987), « Productivité et emploi. Une relation complexe au sein de l'entreprise », *Travail et Emploi*, n° 33, pp. 43-49.
- FREMIGACCI F., TERRACOL A. (2014), « L'activité réduite en France : effet d'enfermement et effet tremplin », *Travail et Emploi*, n° 139, pp. 25-37.
- FURJOT D., FEUERBACH É. (1986), « Les conflits du travail en 1985 », *Travail et Emploi*, n° 28, pp. 7-22.
- FURJOT D., NOEL C. (1987), « La conflictualité en 1986. Bilan statistique et qualitatif », *Travail et Emploi*, n° 34, pp. 55-69.
- FREYSSINET J. (1980), « Les lieux de gestion de la force de travail dans la stratégie des groupes industriels », *Travail et Emploi*, n° 4, pp. 7-15.
- FREYSSINET J. (2009), « Flexibilité et sécurité : quelles stratégies d'acteurs ? », *Travail et Emploi*, n° 118, pp. 113-121.
- GARNER H., MÉDA D., SENIK C. (2005), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et Emploi*, n° 102, p. 57-67.
- GARONNA P., REBOANI P. (1991), « Politiques du temps de travail et système de relations professionnelles : l'expérience italienne », *Travail et Emploi*, n° 48, pp. 48-58.
- GAZIER B. (2008), « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 117-128.
- GIRAUD B., MARCHAND A., PENISSAT É. (2016), « Le sentiment de discrimination des représentants du personnel. Une étude à partir des données statistiques et monographiques liées à l'enquête *REPHONE* », *Travail et Emploi*, n° 145, p. 87-119.
- GODINOT X., JOIN-LAMBERT L. (1984), « L'emploi des sous-prolétaires : constats et chances à saisir », *Travail et Emploi*, n° 21, pp. 35-48.
- GOMEL B., SERVERIN E. (2013), « L'expérimentation sociale aléatoire en France en trois questions », *Travail et Emploi*, n° 135, pp. 57-71.
- GONTIER G., BARON C., LABOURIE-RACAPÉ A. (1981), « Quelques éléments sur la réinsertion professionnelle des femmes de plus de trente ans », *Travail et Emploi*, n° 9, pp. 57-63.
- GORGEU A., MATHIEU R. (2000), « Compétence et sélectivité du recrutement : l'exemple des usines de la filière automobile », *Travail et Emploi*, n° 84, pp. 75-94.
- GOUZIEN A. (2009), « Pénurie de main-d'œuvre et dispositifs localisés d'insertion dans les pêches maritimes en Bretagne », *Travail et Emploi*, n° 119, pp. 23-35.
- GRAU PINEDA C. (2007), « Le harcèlement moral au travail dans la législation espagnole : du risque psychosocial à l'obligation de sécurité de l'employeur », *Travail et Emploi*, n° 112, pp. 49-61.

- GRIMAUD P. (2018), « L'extension du travail dominical dans le commerce. Vers une redéfinition sous tensions de la qualification des emplois », *Travail et Emploi*, n° 155-156, pp. 141-163.
- GRIMAULT S. (2008), « Sécurisation des parcours professionnels et flexicurité : analyse comparative des positions syndicales », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 75-89.
- GRISEZ J. (1982), « L'insertion professionnelle des stagiaires AFPA. Un aspect de l'évolution du rapport formation-emploi », *Travail et Emploi*, n° 14, pp. 41-53.
- GUBIAN A. (2000), « La réduction du temps de travail à mi-parcours : premier bilan des effets sur l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 83, pp. 9-26.
- HARDY-DUBERNET A.-C. (1998), « La formation professionnelle continue dans les très petites entreprises : du devoir à l'obligation », *Travail et Emploi*, n° 77, pp. 41-51.
- HENRIOT-OLM C. (1997), « Allègement des charges sur les bas salaires. Stratégie de l'entreprise et effets sur l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 73, pp. 53-66.
- HENRY B., MERLE V., WEIL N. (1991), « Difficultés de recrutement et gestion locale de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 49, pp. 4-19.
- HINGEL A. J. (1985), « Le droit de retrait du poste de travail au Danemark », *Travail et Emploi*, n° 25, pp. 41-54.
- HOARAU C., JACQUIER J.-P. (1995), « Le comité d'entreprise européen : instance en devenir », *Travail et Emploi*, n° 65, pp. 51-60.
- IMBERT F. (1986), « Évolution du travail d'aiguillage et devenir des aiguilleurs », *Travail et Emploi*, n° 27, pp. 21-30.
- JEFFERYS S. (2016), « Des syndicalistes britanniques toujours blacklistés ! L'anti-syndicalisme patronal au Royaume-Uni », *Travail et Emploi*, n° 146, pp. 17-49.
- KERGOAT D. (1984), « Les femmes et le travail à temps partiel : une relation multiforme et complexe au temps travaillé », *Travail et Emploi*, n° 21, pp. 7-21.
- KESSLER F. (1990), « L'expertise en technologie en RFA : une analyse du contentieux », *Travail et Emploi*, n° 43, pp. 29-40.
- KOSONEN P. (1999), « Activation, incitations au travail et *workfare* dans quatre pays scandinaves », *Travail et Emploi*, n° 79, pp. 1-15.
- LABBÉ D. (1994), « Comités d'entreprise : les configurations électorales », *Travail et Emploi*, n° 59, pp. 64-73.
- LABIT A., THOEMMES J. (1995), « La "semaine de 4 jours" chez Volkswagen : un scénario original de sortie de crise ? », *Travail et Emploi*, n° 64, pp. 5-22.
- LAMBERT A., REMILLON D. (2018), « Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe-l'œil. Disponibilité biographique et inégalités de carrière des hôtesses et stewards », *Travail et Emploi*, n° 154, pp. 5-41.
- LAROQUE G. (2009), « La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi est-elle adaptée à la France ? », *Travail et Emploi*, n° 118, pp. 55-60.

- LARQUIER G. (DE), REMILLON D. (2008), « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête *Histoire de vie* », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 13-30.
- LARQUIER G. (DE), RIEUCAU G. (2010), « Trouver ou créer son emploi : compter sur soi, sur autrui ou sur les institutions ? », *Travail et Emploi*, n° 124, pp. 43-55.
- LEFEBVRE A., MÉDA D. (2008), « Performances nordiques et flexicurité : quelles relations ? », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 129-138.
- LEFRESNE F., SAUVIAT C. (2009), « Mode de gouvernance et régimes de restructuration : une étude de cas », *Travail et Emploi*, n° 117, pp. 39-51.
- LIANOS F., NAGEL O. (1995), « La libre circulation des chômeurs au sein de la communauté européenne : conditions et perspectives », *Travail et Emploi*, n° 62, pp. 72-75.
- LIZÉ L. (2000), « Politiques de recrutement des entreprises et aides à l'emploi : quel rôle pour l'ANPE ? », *Travail et Emploi*, n° 83, pp. 97-114.
- MALLET L. (1989), « La détermination du sureffectif dans l'entreprise : démarche gestionnaire et construction sociale », *Travail et Emploi*, n° 40, pp. 22-32.
- MARCHAL E., TORNAY D. (2003), « Des petites aux grandes annonces : le marché des offres d'emploi depuis 1960 », *Travail et Emploi*, n° 95, pp. 59-72.
- MAYERE A. (1983), « Revalorisation qualitative des emplois et substitution de jeunes travailleurs français à des travailleurs immigrés. Le cas d'une entreprise de collecte des ordures », *Travail et Emploi*, n° 17, pp. 41-47.
- MAZAUD C. (2012), « Artisan, de l'homme de métier au gestionnaire », *Travail et Emploi*, n° 130, pp. 9-20.
- MESSAOUDI D. (2011), « La fusion-réorganisation dans un groupe financier. Une analyse des facteurs de risques psychosociaux », *Travail et Emploi*, n° 126, pp. 17-33.
- MICHEAU M. (1982), « Les comités de bassin d'emploi : bilan et questions », *Travail et Emploi*, n° 11, pp. 9-26.
- MINÉ M. (1999), « Approche juridique de la discrimination raciale au travail : une comparaison France-Royaume-Uni », *Travail et Emploi*, n° 80, pp. 91-107.
- MOCZALL A. (2014), « Effets d'aubaine et de substitution d'un dispositif allemand de subvention salariale pour demandeurs d'emploi difficilement employables », *Travail et Emploi*, n° 139, pp. 39-59.
- MONCHATRE S. (2018), « Embaucher ou habiliter ? Recrutement et espaces de (non-)qualification dans l'hôtellerie-restauration », *Travail et Emploi*, n° 155-156, pp. 93-114.
- MOREAU M.-A. (1992), « La mobilité des salariés dans les groupes de dimension communautaire : quelques réflexions à partir d'une analyse comparée », *Travail et Emploi*, n° 53, pp. 56-69.
- MORIN M.-L. (2003), « Compétences, mobilité et formation professionnelle, repères juridiques pour une réforme », *Travail et Emploi*, n° 95, pp. 27-40.

- PASTRÉ O. (1983), « Taylorisme, productivité et crise du travail », *Travail et Emploi*, n° 18, pp. 43-70.
- PATE F., BEZ G., KOEPP P., TARDIEU M. (1980), « Les pactes nationaux pour l'emploi des jeunes », *Travail et Emploi*, n° 6, pp. 15-61.
- PÉLISSE J. (2000), « Le temps des négociations. Douze accords de réduction du temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 82, pp. 7-23.
- PÉPIN M., TONNEAU D. (1979), « Étude des conséquences des mesures de réduction de la durée du travail », *Travail et Emploi*, n° 1, pp. 7-22.
- PODEVIN G. (1990), « Mobilité interne, promotions et renouvellement de la main-d'œuvre », *Travail et Emploi*, n° 46, pp. 45-57.
- REBÉRIOUX A. (2003), « Les marchés financiers et la participation des salariés aux décisions », *Travail et Emploi*, n° 93, pp. 25-43.
- REMILLON D., LELIÈVRE É. (2018), « Positions et transmissions socioprofessionnelles des femmes et des hommes au sein de lignées franciliennes », *Travail et Emploi*, n° 154, pp. 43-70.
- RETTENBACH B. (1979), « Diversité des formes juridiques de travail et restructuration des entreprises », *Travail et Emploi*, n° 1, pp. 23-27.
- ROGUET B., SALZBERG L. (1991), « Dépenses actives et dépenses passives pour l'emploi de 1985 à 1989 », *Travail et Emploi*, n° 48, pp. 75-79.
- ROUPNEL-FUENTES M. (2014), « Carrières de licencié-e-s », *Travail et Emploi*, n° 138, pp. 19-36.
- SAGLIO J. (1986), « Hiérarchies salariales et négociations de classifications. France, 1900-1950 », *Travail et Emploi*, n° 27, pp. 7-19.
- SCHMID G. (1995), « Le plein emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail "transitoires" en tant que nouvelle stratégie dans les politiques d'emploi », *Travail et Emploi*, n° 65, pp. 5-17.
- SEGRESTIN D. (1990), « Sur la représentation de l'entreprise en sociologie », *Travail et Emploi*, n° 46, pp. 23-29.
- SIGNORETTO C. (2015), « Les pratiques des employeurs en matière de rupture du CDI : un nouveau regard sur les règles de protection de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 142, pp. 69-83.
- SIMON J., GOURMELEN M. (1979), « Enquête sur le devenir professionnel des jeunes ayant effectué un stage pratique en entreprise », *Travail et Emploi*, n° 1, pp. 65-74.
- SOUAMAA N. (2007), « La loi des huit heures : un projet d'Europe sociale ? (1918-1932) », *Travail et Emploi*, n° 110, pp. 27-36.
- STEPHAN G. (2014), « Hétérogénéité sectorielle des effets d'un dispositif de subvention salariale sur les salaires et l'emploi en Allemagne », *Travail et Emploi*, n° 139, pp. 61-74.
- SUPIOT A. (1991), « L'application du droit du travail en Europe », *Travail et Emploi*, n° 47, pp. 4-13.
- TONNEAU D. (1988), « Productivité et emploi dans l'entreprise. Essai d'interprétation des approches actuelles », *Travail et Emploi*, n° 36-37, pp. 49-58.

TORNS T. (2008), « La place des femmes dans l'emploi en Espagne : les limites des politiques de conciliation vie familiale/vie professionnelle », *Travail et Emploi*, n° 115, pp. 59-70.

TRANCHANT L. (2018), « L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle. Le cas des emplois ouvriers de la logistique », *Travail et Emploi*, n° 155-156, pp. 115-140.

TRAVAIL ET EMPLOI (1980), dossier « Le temps de travail », n° 3.

TRAVAIL ET EMPLOI (1985), dossier « L'expression directe des salariés », n° 24.

TRAVAIL ET EMPLOI (1989), dossier « L'évolution des formes d'emploi en : Italie, Espagne, France, Allemagne, Grande-Bretagne, Suède, États-Unis, Japon », n° 39.

TRAVAIL ET EMPLOI (1992), dossier « L'analyse économique des carrières salariales », n° 54.

TRAVAIL ET EMPLOI (1993), dossier « La gestion prévisionnelle de l'emploi à l'épreuve des faits », n° 57-2.

TRAVAIL ET EMPLOI (1996), dossier « Les relations sociales en entreprise : une approche nouvelle », n° 66.

TRAVAIL ET EMPLOI (2003), dossier « Le travail aujourd'hui. Regards d'ergonomes et de sociologues », n° 94.

TRAVAIL ET EMPLOI (2004), « Les nouvelles procédures communautaires/Marché du travail : d'un concept à l'autre/Relations professionnelles et lieux de décision/Vers la construction d'un nouveau système ? », n° 100.

TRAVAIL ET EMPLOI (2005), dossier « L'égalité femmes/hommes », n° 102.

TRAVAIL ET EMPLOI (2009), dossier « La réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi en 2006 : quels enseignements pour la France ? », n° 118.

TRAVAIL ET EMPLOI (2010), dossier « Multinationales françaises et relations d'emploi dans les pays d'Europe centrale et de l'Est », n° 123.

TRAVAIL ET EMPLOI (2011), dossier « Promotions et migrations administratives : histoire, ethnographie, approches croisées », n° 127.

TRAVAIL ET EMPLOI (2012), dossier « Les risques psychosociaux au travail : d'une "question de société" à des questions scientifiques », n° 129.

TRAVAIL ET EMPLOI (2012), dossier « Représentativités syndicales, représentativités, patronales. Règles juridiques et pratiques sociales », n° 131.

TRAVAIL ET EMPLOI (2014), dossier « Une crise sans précédent ? Expériences et contestations des restructurations (I) », n° 137.

TRAVAIL ET EMPLOI (2014), dossier « Une crise sans précédent ? Expériences et contestations des restructurations (II) », n° 138.

TRAVAIL ET EMPLOI (2014), dossier « Évaluation des politiques actives du marché du travail », n° 139.

TRAVAIL ET EMPLOI (2015), dossier « Les institutions du travail : quelles réévaluations ? », n° 142.

TRAVAIL ET EMPLOI (2016), dossier « La discrimination syndicale en question : la situation en France », n° 145.

TRAVAIL ET EMPLOI (2016), dossier « La discrimination syndicale en question : un panorama international », n° 146.

TRAVAIL ET EMPLOI (2016), dossier « Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison », n° 147.

TRAVAIL ET EMPLOI (2017), dossier « Marges de l'emploi et protection sociale », n° 149.

TRAVAIL ET EMPLOI (2017), dossier « Genre et travail indépendant », n° 150.

TRAVAIL ET EMPLOI (2018), dossier « La Garantie jeunes : éléments d'évaluation et de comparaison internationale », n° 153.

TREUTENAERE M. (1979), « Travail et marché de l'emploi. Évolutions des inégalités », *Travail et Emploi*, n° 2, pp. 89-95.

TUCHSZIRER C. (1986), « Les politiques de partage et d'aménagement du temps de travail en Belgique », *Travail et Emploi*, n° 28, pp. 45-56.

UBBIALI G. (1999), « La reconversion des professionnels du syndicalisme », *Travail et Emploi*, n° 80, pp. 141-155.

VERDIER É. (1996), « L'insertion des jeunes "à la française" : vers un ajustement structurel ? », *Travail et Emploi*, n° 69, pp. 37-54.

VILLEY O. (1980), « La main-d'œuvre étrangère et la crise en France », *Travail et Emploi*, n° 4, pp. 83-92.

ZIMMERMANN B. (2000), « Logiques de compétences et dialogue social », *Travail et Emploi*, n° 84, pp. 5-19.

Autres références bibliographiques

AMOSSÉ T. (2020, à paraître), "Homo Statisticus. A History of France's General Public Statistical Infrastructure on Population Since 1950", in Mennicken A., Salais R. (eds.), *The New Politics of Numbers*, London, Palgrave Macmillan.

AMOSSÉ T., BLOCH-LONDON C., WOLFF L. (dir.) (2008), *Les Relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » (REPONSE 1992-1993, 1998-1999 et 2004-2005)*, Paris, La Découverte.

BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F. (dir.) (1997), *Les Intermédiaires du marché du travail*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Les Cahiers du Centre d'études de l'emploi ».

BOUSSARD V., DEMAZIÈRE D., MILBURN P. (dir.) (2010), *L'Injonction au professionnalisme. Analyses d'une dynamique plurielle*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

CASTEL R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

FLIGSTEIN N. (1990), *The Transformation of Corporate Control*, Cambridge (Mass.)/London, Harvard University Press.

- CHAMPY F. (2012), *La Sociologie des professions*, 2^e éd., Paris, Presses universitaires de France.
- CHAUVEL L. (1998), *Le Destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Paris, Presses universitaires de France.
- DEMAZIÈRE D., GADÉA C. (dir.) (2009), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E. (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Metailié.
- GALLAND O. (2000), « L'allongement de la jeunesse en Europe », *Revue de l'OFCE*, n° 72, pp. 187-191.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (2010), « Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine », *Document de travail*, n° 127, Centre d'études de l'emploi.
- LOCHAK D. (1987), « Réflexions sur la notion de discrimination », *Droit social*, n° 11, pp. 778-790.
- PÉLISSIER J. (dir.) (1999), *Droit de l'emploi, 1999. Insertion, réinsertion, recrutement, contrats de travail...*, Paris, Dalloz.
- PEUGNY C., VAN DE VELDE C. (2013), « Repenser les inégalités entre générations », *Revue française de sociologie*, vol. 54, n° 4, pp. 641-662.
- THÉVENOT L. (1979), « Une jeunesse difficile : les fonctions sociales du flou et de la rigueur dans les classements », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 26-27, pp. 3-18.
- VIET V. (2006), « De la *Revue française du Travail* à la *Revue française des Affaires sociales* : une histoire passée en revue », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, pp. 47-57.
- ZARCA B., ZARCA G. (1979), *Le Cheminement professionnel des artisans : le travail familial et la réussite de l'entreprise. Rapport final*, Paris, Crédoc.

Quarante ans d'institution de l'emploi

*Michel Lallement**

Sur fond d'épuisement du compromis fordiste d'après-guerre, les recompositions du marché du travail qui s'opèrent depuis quarante ans ont profondément transformé les modalités et les formes de l'emploi. À l'aide d'une grille d'analyse d'inspiration durkheimienne, qui regarde l'institution comme un processus multipolaire, l'article examine les transformations de l'emploi en France depuis la fin des années 1970. Il considère, respectivement, le lien entre emploi et intégration sociale, les mutations des régulations dont le système de relations professionnelles a été le siège, les formes évolutives de construction de soi par l'insertion productive et, enfin, le brouillage des catégories d'emploi et de chômage que le développement de zones grises au sein du marché du travail n'a jamais cessé d'amplifier.

En 1979, année de parution de la première livraison de *Travail et Emploi*, la France commence à prendre conscience que les turbulences économiques qui perturbent le bon fonctionnement de son économie et de son marché du travail ne sont pas que conjoncturelles. Dans le flot des événements qui ponctuent la toute fin de cette décennie 1970, deux augurent de la manière dont l'emploi va ensuite être reconfiguré et analysé. La promotion pour la troisième année consécutive d'un Pacte pour l'emploi visant à améliorer la formation et l'insertion professionnelle des 16-25 ans constitue un premier fait notable. Avec la loi du 10 juillet 1979, l'État reconduit la formule du stage, dispositif qui présente la double particularité de se jouer des découpages institués et de déroger à la règle du salaire minimum. Qu'il soit « pratique en entreprise » ou « de formation », le dispositif place les jeunes en situation d'apprenant et de travailleur rémunéré au forfait (à concurrence de 90 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance [Smic] par exemple pour les 18-25 ans en stage pratique) (AMAT, 1985). On a assisté depuis lors à la multiplication de statuts équivalents à l'interface de l'emploi, de l'inactivité et du chômage ainsi que, comme en témoigne la propension discontinue

* Professeur du Conservatoire national des arts et métiers (Paris), chaire d'Analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations, équipe pédagogique nationale « Travail, orientation, formation, social », Lise-Cnam-CNRS ; michel.lallement@lecnam.net.

depuis les années 1990 à alléger les cotisations sociales, à la montée en puissance de politiques soucieuses de faire pression à la baisse sur les coûts salariaux.

C'est également en 1979 que Robert BOYER publie « La crise actuelle : une mise au point en perspective historique. Quelques réflexions à partir d'une analyse du capitalisme français en longue période ». Placé sous les auspices de la théorie économique de la régulation, cet article fondateur montre que, comme d'autres pays occidentaux, la France est entrée dans une phase historique de « grande crise capitaliste ». L'une des manifestations de la rupture est la sappe du rapport salarial dont plusieurs pièces avaient été assemblées après la Première Guerre mondiale. Au moment où Raymond Barre tient les rênes du gouvernement, « l'ensemble des pratiques patronales et des interventions de l'État vise à accentuer la mobilité de la force de travail. Les diverses modalités de précarisation de l'emploi (développement de l'intérim, de la sous-traitance, du travail à temps partiel, etc.) en nette progression depuis la fin des années 1960, se renforcent encore dans la crise » (BOYER, 1979, p. 101). Les décennies post-1970 ne démentiront pas le diagnostic.

Si elle est restée minoritaire au sein de la communauté des économistes de profession, la théorie de la régulation n'en possède pas moins de réelles vertus heuristiques. L'un de ses points forts est la modélisation d'un « compromis fordiste » dont, dans le domaine de l'emploi, le présent article voudrait éclairer les manifestations, l'épuisement et les multiples dynamiques de dépassement. Avec celle de la segmentation (PIORE, 1978), la théorie de la régulation a souvent servi de référence dans le dialogue que les sociologues désireux d'assigner à l'emploi un statut de fait social ont entamé avec les économistes (MARUANI, REYNAUD, 2004). C'est avec la même ambition que je voudrais m'intéresser à l'emploi entendu comme l'« ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail ainsi que [comme] la traduction de l'activité laborieuse en termes de statuts sociaux » (MARUANI, 1990, p. 42). En utilisant librement la grammaire d'Émile Durkheim, je vais porter attention à quatre processus sociaux instituants de l'emploi : les interactions et les dispositifs qui permettent d'attacher l'individu à la société (l'intégration dans le langage durkheimien), la production et l'usage des règles (la régulation sociale), la fabrication des identités (l'individuation) et les représentations collectives (la di-vision¹) (LALLEMENT, 2007).

Dans les lignes qui suivent, je vais commencer par revenir sur les principes fondateurs du compromis d'après-guerre et de l'emploi fordiste². En m'en tenant au cas français, j'observerai ensuite les transformations du lien entre emploi et intégration sociale après les années 1970, les mutations des régulations dont le système de relations professionnelles a été le siège, les formes évolutives de construction de soi par

1. Ce terme, qui fait référence à certaines des thèses développées dans *Les Formes élémentaires de la vie religieuse* (1912), n'est pas d'É. Durkheim. Je l'emprunte à Pierre BOURDIEU (1980), qui tient la di-vision pour un « acte magique, c'est-à-dire proprement social de *diacrisis* qui introduit par *décret* une discontinuité décisive dans la continuité naturelle (entre les régions de l'espace mais aussi entre les âges, les sexes, etc.) » (p. 65).

2. L'expression d'emploi fordiste me sert ici, par commodité, à désigner l'idéal-type (au sens de Max Weber) de la forme d'emploi dominante durant les Trente Glorieuses.

l'insertion productive et, enfin, le brouillage des catégories de l'entendement que le développement de zones grises de l'emploi n'a jamais cessé d'amplifier. Le regard posé est de nature macro-sociale. Une telle option de méthode n'est pas sans limite : elle s'apparente à un survol de paysages aux reliefs bien plus accusés qu'il n'y paraît vu de haut, elle oblige également à durcir certains traits institutionnels et à gommer des épisodes d'une histoire plus complexe que je ne pourrai le laisser entendre. Je fais le pari que, en dépit de ces obstacles, le tableau ainsi composé pourra aider à donner un minimum de sens aux mutations qui affectent l'emploi depuis la fin des années 1970.

Les principes et les dispositifs instituants de l'emploi fordiste

Telle qu'elle se recompose sous nos yeux depuis plusieurs décennies maintenant, la société salariale ne s'est pas construite en un jour. Cette affirmation confinerait rapidement à la platitude si l'on ne précisait immédiatement que les différents pans qui en sont constitutifs ont été érigés selon des temporalités et à l'aide d'états conventionnels variés. Comme l'a souligné Robert CASTEL (1995), le souci de faire du travail salarié l'opérateur d'intégration sociale par excellence s'est opéré dans un moment singulier, celui de l'après-Deuxième Guerre mondiale, où la croissance économique a servi de levier à l'érection d'un système de solidarité dont l'État s'est porté garant. Depuis l'instauration de la Sécurité sociale (1945) et le développement du salaire indirect à la mise en place d'un Smig (salaire minimum interprofessionnel garanti, 1950) puis d'un Smic (1970) en passant par la mensualisation des salaires (1970), de nombreux dispositifs ont contribué à l'édification d'une protection sociale généralisée. La clef de voûte du système, le principe qui en assure autrement dit la cohérence et la stabilité, est un juste équilibre entre une logique d'assistance au bénéfice des populations en incapacité de travailler d'un côté, et une socialisation des ressources qui, par l'entremise de l'assurance obligatoire, assure aux actifs valides une protection contre les risques de maladie, d'accident, de vieillesse et de chômage d'un autre côté.

Considérée du point de vue des régulations sociales (REYNAUD, 1989), l'institution de l'emploi fordiste présente cette singularité d'être structurée par une répartition fonctionnelle des rôles : les employeurs acquièrent le monopole de l'organisation du travail qu'ils gèrent selon des principes d'inspiration taylorienne ; en contrepartie, ils cèdent plutôt facilement aux pressions qu'exercent les organisations syndicales sur le terrain des rémunérations où se concentrent leurs luttes. Cet échange de nature sociopolitique est vertueux sur le plan macro-économique. Les rationalisations du travail ont en effet des implications bénéfiques sur les gains de productivité. Cumulés aux économies d'échelle que secrète la production de masse de biens d'équipement, ces gains permettent par ailleurs de financer la hausse régulière des salaires directs et de mener une politique des prix d'autant plus favorable aux consommateurs que ceux-ci bénéficient des bienfaits de l'État social, du développement des crédits bancaires, etc.

Le système de relations professionnelles qui participe à la conjonction positive entre production et consommation de masse n'est pas forgé de toutes pièces, lui, durant les Trente Glorieuses. Les fondations sont bien antérieures. Elles doivent notamment aux décrets Millerand d'août 1899 qui instaurent « l'articulation de la régulation de la concurrence économique entre les firmes et de la régulation des salaires dans le cas d'adjudication de marchés publics. Cette articulation fonde la branche industrielle comme niveau de régulation en la définissant comme l'ensemble des entreprises concurrentes sur le marché des produits finaux » (SAGLIO, 1991a, p. 44). D'autres étapes juridiques, les lois de 1936, 1950 et 1971 pour n'en évoquer que les principales, balisent le chemin qui mène vers la reconnaissance de la branche comme espace de négociation privilégié et, plus généralement encore, de l'instauration du principe d'ordre public social comme pierre angulaire de la régulation fordiste³.

Arrivons-en maintenant aux questions d'identité professionnelle. À la suite de l'enquête qu'il consacre après-guerre à la vie quotidienne des familles ouvrières françaises, Paul-Henry CHOMBART DE LAUWE conclut que le métier et l'emploi sont les « deux points d'appui de l'homme dans le travail ». Il insiste par ailleurs sur le fait que « c'est par l'entreprise que l'ouvrier reçoit son rôle dans la vie sociale » (CHOMBART DE LAUWE, 1956, p. 25 et p. 35). Ces formules un peu générales constituent un premier indice qui aide à comprendre comment, dans les années 1950 et 1960, s'opère la construction de soi en rapport avec l'emploi fordiste. Un double principe structure alors les édifices identitaires. Le premier est une forte attache aux organisations représentant les intérêts des classes productives, attache d'autant plus solide qu'elle bénéficie de la *fides implicita* des travailleurs peu qualifiés. Le second principe est une différenciation selon les sexes. Dans son enquête, P.-H. CHOMBART DE LAUWE constate que la plupart des femmes « de milieu bourgeois qui avaient un métier ont cessé de travailler au moment de leur mariage ou lors de la naissance de leur premier enfant. Elles sont donc encore plus coupées du travail professionnel que les femmes du milieu ouvrier » (*ibid.*, p. 58). De nombreux travaux décriront ultérieurement les conditions de fonctionnement du couple Monsieur Gagnepain-Madame Auroy, appariement typique de la période fordiste.

Ce partage des rôles entre les sexes a un impact direct sur la di-vision des tâches. Comme l'indique l'anthropologue durkheimienne Mary DOUGLAS, les formes de l'entendement comme les schèmes qui structurent nos représentations et nos pratiques sont sociaux de part en part. Plus encore, « si les institutions produisent des catégories, il y a également un effet de retour, à la manière des prophéties auto-réalisatrices de R. Merton. Les catégories stabilisent les flux de la vie sociale et créent même, jusqu'à un point, les réalités auxquelles elles s'appliquent » (DOUGLAS, 1999, p. 115). L'argument s'applique particulièrement bien au cas du travail domestique. Associé au féminin, ce type d'activité souffre de transparence dans la vie quotidienne, à la différence des

3. En vertu du principe d'ordre public social, la négociation ne peut porter sur des règles constitutionnelles ou des règles légales d'ordre public absolu. Par ailleurs, les négociations collectives ne peuvent qu'améliorer, au bénéfice des salariés, les normes en vigueur à un niveau supérieur à celui où s'organisent les discussions et les transactions.

occupations professionnelles qui bénéficient de surcroît d'une plus grande attention scientifique et statistique. Dans ce dernier registre, le Bureau international du travail (BIT) a joué un rôle important. Par le biais notamment des résolutions et des directives adoptées en 1954, 1966 et 1982 par les Conférences internationales des statisticiens du travail, il a contribué à la stabilisation et à l'harmonisation des catégories d'inactivité, de chômage et d'emploi. Ce travail de segmentation catégorielle s'inscrit dans un mouvement de long terme dont la fin du XIX^e siècle constitue un moment décisif. Dans différents pays industrialisés, on assiste alors à l'invention du chômage, autrement dit à la reconnaissance, par le biais d'une catégorie spécifique, du statut de salarié régulier temporairement exclu de l'emploi (SALAIS *et al.*, 1986 ; TOPALOV, 1994).

Intégration, « déstandardisation » de l'emploi et montée de l'insécurité sociale

« Le corps social perd tout doucement son lendemain. » En reprenant à son compte cette formule de Paul Valéry, R. CASTEL (2009, p. 11) signifie l'importance des mutations vécues par la France depuis la fin des années 1970 et, surtout, l'absence de projets collectifs suffisamment mobilisateurs pour éviter de peindre le futur avec les seules couleurs de l'incertitude, du risque et de l'insécurité sociale. Tout n'était pourtant pas joué d'avance. Les réformes et la « modernisation » promues dans la dynamique de l'arrivée au pouvoir de François Mitterrand s'opèrent sous les auspices d'un nouveau paradigme, celui de la flexibilité du travail. Celui-ci porte alors autant de promesses propices à une recomposition vertueuse du modèle d'emploi à la française (par la promotion de la polyvalence par exemple) que de tentations de rétractations en direction d'une régulation concurrentielle à l'ancienne (BOYER, 1986 ; BUÉ, 1989, *TE* n° 41⁴). À cette même période, des sociologues comme Alain TOURAINE (1984) prennent conscience que le rapport que les individus entretiennent avec les institutions est en train de changer et qu'une nouvelle société, où le travail tient une place différente qu'auparavant, est sur le point d'émerger. Dans ce moment de transition, la crise économique se transforme rapidement en chape de plomb qui pèse lourdement sur la capacité du plus grand nombre à donner vie à des alternatives à un libéralisme conquérant. Produit de la conjonction structurelle de facteurs multiples (épuisement des gains de productivité, saturation de la norme de consommation, mutations sectorielles, pression internationale, etc.) (LORENZI *et al.*, 1980), la crise qui clôt la période des Trente Glorieuses consacre le déclin du régime de croissance fordiste d'après-guerre.

Bien qu'elle ne soit pas cumulative comme en 1929, la dépression a des effets directs durables sur le marché du travail. Le chômage entame une course à la hausse à partir de la seconde moitié des années 1970. Mesuré à l'aide des conventions du BIT,

4. Les références aux articles parus dans *Travail et Emploi* sont suivies des initiales de la revue et du numéro dans lequel le texte a été publié.

son taux passe de 2,2 % en 1969 à 4,8 % en 1979, 7,8 % en 1989, 9,5 % en 1999, 8,7 % en 2009 (VILLA, 1995 ; BODIER, CLÉ, 2018)⁵. Il oscille depuis entre 9 et 10 points. Inégale selon les périodes, la création d'emplois n'a pas été suffisante pour empêcher le chômage de s'installer durablement dans le paysage français. Les études ne manquent pas pour signaler les inégalités selon l'âge, le sexe, l'origine ethnique, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle, la région, etc., face à la privation involontaire d'emploi. Cette dernière a accru par ailleurs les différences de statut et de protection sociale.

Le constat d'ensemble est similaire lorsqu'on observe l'évolution et la morphologie des « formes particulières d'emploi ». L'expression est forgée dans les années 1980 pour subsumer sous une seule catégorie tous les antonymes de l'« emploi typique » (PUEL, 1980, *TE* n° 4). Cette dernière notion date, elle, de la décennie 1950 (FOURCADE, 1992, *TE* n° 52). Lors de la période d'après-guerre durant laquelle le salariat gagne en extension et en puissance, le normal recouvre un sens nouveau. On considère désormais comme typique un emploi à durée indéterminée et occupé à plein temps auprès d'un employeur unique qui est lui-même l'utilisateur direct des compétences du salarié. Les formes particulières d'emploi, l'intérim au premier chef, font leur apparition sur le marché du travail avant, il est vrai, que les symptômes de la grande crise des années 1970 ne s'imposent à toutes et à tous avec la force de l'évidence. Mais, les difficultés économiques persistant, la précarisation de l'emploi gagne du terrain au fil des années et des décennies qui suivent. La part de l'intérim, des contrats à durée déterminée, des stages et contrats aidés par les pouvoirs publics et de l'apprentissage dans l'emploi salarié double ainsi entre 1982 et 2002. Elle atteint son acmé en 2000 avec un taux de 12 % (contre 6 % en 1982). Dix-sept ans plus tard, nous en sommes à plus de 15 %. La fonction publique n'est pas en reste. En 2015, 21,7 % de ses effectifs (soit plus d'1,2 million de personnes) possèdent un statut de « contractuel », parmi lesquels on compte 38 % d'agents à temps partiel. L'enquête *Emploi* indique par ailleurs que, entre 2013 et 2015, 55 % des contractuels étaient titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Depuis la fin des années 1970, les formes particulières d'emploi qui ont le plus vivement progressé dans le secteur privé sont l'intérim et les contrats à durée déterminée bien plus encore. En 2017, à elle seule la part des contrats à durée déterminée dans l'emploi salarié atteint 12 %, ceux de moins de trois mois représentant même 5 % du total. La banalisation de la précarité contribue à ce qu'Ulrich BECK (1992) nomme une « déstandardisation » de l'emploi. Selon François MICHON et Christophe RAMAUX (1992, *TE* n° 52), quatre raisons principales expliquent un tel mouvement. Flexible, l'emploi temporaire obéit d'abord à une volonté d'ajustement quantitatif de la main-d'œuvre en réponse à la défection d'un salarié ou aux variations, habituelles ou non, de l'activité. Les formes particulières d'emploi servent également à externaliser (vers les agences d'intérim par exemple) une partie des fonctions de gestion administrative des

5. À défaut de mention expresse, les données statistiques que je mentionnerai dans la suite du texte sont issues des enquêtes *Emploi* de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1223>, consulté le 9 juillet 2019).

personnels, à inciter les précaires à fournir des efforts productifs (dans l'espoir d'un recrutement définitif) ou à accepter des postes (en équipes de nuit ou de week-end par exemple) que les salariés permanents rechignent à occuper. Ils servent enfin de sas vers l'emploi typique, la période de précarité pouvant servir à juger des compétences de la main-d'œuvre afin de mieux la sélectionner. Le travail à temps partiel, qui concerne un peu moins de 19 % de la population active occupée en 2016 (contre 9 % en 1982), a également contribué au mouvement d'érosion de la norme d'emploi fordiste (KERGOAT, 1984, *TE* n° 21). Aujourd'hui, cette forme d'emploi alimente une partie de la pauvreté laborieuse, situation propre aux personnes en incapacité de tirer du produit de leur travail un revenu suffisant pour subsister⁶.

Un décompte en flux, et non plus en stock comme précédemment, offre un aperçu quantitatif tout aussi intéressant du phénomène. En 2017, les contrats à durée déterminée sont utilisés dans 87 % des nouvelles embauches, la proportion des contrats d'une seule journée bondissant de 8 % en 2001 à 30 % en 2017. Il est vrai que le « précarité », pour utiliser une expression de R. Castel, est bien plus que le chômage un marche-pied vers l'emploi stable. Sur la période 2002-2008, les personnes en contrat à durée déterminée avaient, toutes choses égales par ailleurs, trois fois plus de chance que les chômeurs d'obtenir un emploi à contrat à durée indéterminée d'un trimestre à l'autre. La probabilité de réussite était double (toujours en référence aux chômeurs) pour ce qui concernait les intérimaires. Il n'empêche. Pour les nouvelles générations, l'incertain, l'éphémère et les risques de sous-rémunération sont devenus des conditions d'emploi courantes, comme en témoigne le succès des stages depuis le milieu des années 2000.

Que ce soit par le biais du chômage ou de la précarité, le refoulement des personnes aux marges du marché du travail a toujours des effets sur leur mode d'intégration sociale. Lorsque, dans l'esprit de l'étude pionnière menée en 1931 par Paul LAZARFELD, Marie JAHODA et Hans ZEISEL (1982) sur les chômeurs de Marienthal, Dominique SCHNAPPER (1981) conduit une enquête sur l'épreuve du chômage dans la France du tournant des années 1970 et 1980, elle constate que la privation d'emploi se traduit par une déconnexion des intéressés des rythmes dominants de la vie sociale, une privation des points de repères spatiaux de l'existence et une sape de l'identité personnelle. À la même période, Danièle LINHART et Margaret MARUANI (1982, *TE* n° 11) observent que la précarité altère également le mode fordiste d'intégration par l'emploi. Elles notent plus exactement qu'en plus de la constitution d'une « périphérie précaire » hétérogène, on assiste à une « déstabilisation du noyau stable » par le biais de l'« éviction » (licenciements, préretraites, congés de fin de carrière, etc.) et du « grignotage » progressif du statut des salariés stables. Serge PAUGAM (2000)

6. En 2016, le taux de pauvreté varie entre 8 % et 14 % selon la convention utilisée (seuil de pauvreté à 50 % ou 60 % du niveau de vie médian) pour mesurer le phénomène. Entre 2006 et 2016, le nombre de pauvres a augmenté, en raison de la crise de 2008 notamment, de 630 000 personnes (seuil de 50 %) et de 820 000 personnes (seuil de 60 %). La précarité et le chômage ont également contribué au coup d'arrêt donné en 1998 à la diminution constante depuis les années 1970 des inégalités de revenus entre les ménages.

procède à des constats similaires à l'occasion de son étude sur les salariés de la précarité. Sa comparaison de quatre formes d'intégration (assurée, incertaine, laborieuse, disqualifiante) par le travail et l'emploi confirme que la précarité est une source de désaffiliation. Elle dilue non seulement les attaches avec le monde du travail mais elle gêne également les relations conjugales et familiales, elle dégrade les revenus et les conditions de vie, elle incite au repli sur soi et ses proches plutôt qu'à l'engagement associatif ou politique, etc.

Le congé donné au plein emploi, l'instauration d'un « précarariat » et la montée d'un chômage de longue durée⁷ finissent par creuser un écart entre les territoires de l'assistance et de l'assurance. Figures par excellence de l'exclusion post-fordiste, les valides durablement privés d'emploi se tiennent dans cet espace de l'entre-deux où ils bénéficient inégalement des solidarités formelles et informelles (AGNÈS *et al.*, 1985, *TE* n° 26 ; GELOT, SIPRÈS, 1993, *TE* n° 55 ; PAUGAM, 1993, *TE* n° 55 ; GRÉGOIRE, JOIN-LAMBERT, 2017, *TE* n° 149). Depuis le début des années 1990, la moitié des chômeurs ne bénéficient plus des allocations chômage. Mais ils peuvent prétendre aux minima sociaux, comme l'allocation solidarité spécifique (mise en place en 1984) ou le revenu minimum d'insertion créé en 1988 et transformé en revenu social d'insertion en 2009. Le revenu de solidarité active puis la prime d'activité (instaurée en 2016) complètent aujourd'hui cet arsenal de prestations sociales évolutif.

Si l'ancien a vécu, le neuf tarde à venir. Nous ne manquons pas, pourtant, d'idées pour inventer un nouveau système de gestion des risques face au déficit d'intégration par l'emploi. Une première tentative, d'inspiration libérale, consiste à vouloir reporter sur l'individu le soin de s'assurer lui-même pour amortir les chocs de son existence professionnelle. En France, d'autres scénarios, comme celui du revenu de base inconditionnel, ont été et demeurent discutés. En 2008, *TRAVAIL ET EMPLOI* (n° 113⁸) contribue au débat en posant la question de la réalité des transformations des carrières, des modes de gestion des trajectoires et des modèles qu'il conviendrait d'imaginer et d'éprouver (la sécurisation des parcours professionnels, la flexicurité de l'emploi, les marchés transitionnels du travail, etc.) pour tempérer les risques et les incertitudes liés aux mobilités. En dépit des réflexions, le consensus n'est toujours pas de mise en 2019. En revanche, qu'elles soient situées localement (comme les dispositifs « Territoires zéro chômeur de longue durée » lancés en 2016) ou qu'elles visent un segment de la trajectoire des individus (comme les réformes destinées à recomposer la formation et l'insertion professionnelles : modernisation des organismes paritaires collecteurs agréés [Opc), comptes personnels de formation, d'activité, d'engagement citoyen, etc.), les expérimentations actuelles dessinent un peu plus sûrement ce dont demain pourrait être fait (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 135, 2013).

7. L'enquête *Emploi* de l'Insee indique que l'ancienneté moyenne dans le statut de chômeur passe de 7,6 mois à 14,6 mois entre mars 1975 et mars 1995. En 2014, la durée est de 14 mois. En 2017, la part des chômeurs de longue durée (plus de 12 mois de chômage) dans l'ensemble de la population des chômeurs est de 45,3 % (contre 16,7 % en 1975).

8. Notée ainsi, la référence renvoie à un numéro thématique de la revue.

Régulation, gouvernances de l'emploi et conflits du travail

Quand il s'agit, dans les comparaisons internationales, de qualifier le régime d'emploi à la française, le rôle de l'État est souvent mis en avant. Il est vrai que celui-ci n'a cessé de démultiplier les soutiens et les incitations. En 1979, les dépenses de la politique de l'emploi en faveur de dispositifs spécifiques et d'allègements généraux représentent à peine plus de 0,5 % du PIB. Près de quatre décennies plus tard, le seuil des 5 % a été dépassé⁹. Dans l'esprit de la « circulaire Rocard » de la fin des années 1980, les recompositions du service public de l'emploi (création de Pôle emploi en 2008 par fusion de l'ANPE et des Assedic¹⁰, recours à une pluralité d'intermédiaires de l'emploi, etc.) et de l'action publique de manière plus générale traduisent par ailleurs la volonté d'ajuster plus finement les offres et les demandes d'emploi, d'assurer l'évolution des compétences individuelles, etc. (MIROCHNITCHENKO, VERDIER, 1997, *TE* n° 72 ; GRATADOUR, MANSUY, 2007, *TE* n° 112). Le numéro spécial que *TRAVAIL ET EMPLOI* (n° 119) consacre à ces questions en 2009 enregistre par exemple la montée en puissance depuis le début des années 1990 d'une double exigence d'accompagnement « vers » l'emploi (aides à la recherche d'un emploi pour les personnes qui en sont privées) et d'accompagnement « dans » l'emploi (aides dont peuvent bénéficier les personnes ayant un emploi et désireuses de pouvoir bénéficier d'un statut pérenne).

En matière de régulation de l'emploi proprement dite, le régime fordiste a laissé la prérogative en France aux branches professionnelles, sans pour autant interdire la pratique des accords interprofessionnels qui, à différentes reprises, ont donné matière à des « lois négociées ». Celles-ci ont directement contribué à l'institution du système d'indemnisation du chômage, à l'édiction des règles relatives à la sécurité de l'emploi comme à celles du temps de travail, etc. (VERDIER, LANGLOIS, 1972). Au début des années 1980, les lois Auroux bousculent les routines : l'ambition de leur promoteur n'est rien moins que de faire de l'entreprise un espace démocratique et, grâce aux groupes d'expression et à l'obligation de négocier, de transformer les travailleurs en force de changement à part entière. Les résultats ne sont pas malheureusement à la hauteur des promesses (LE GOFF, 2008). La *doxa* libérale en est pour partie responsable, qui contribue activement au changement de cap politique dont la décennie est le théâtre.

À la fin des années 1980, ce n'est pas un hasard, les idées de Lars CALMFORS et John DRIFILL (1988) sont dans l'air du temps. La thèse de ces deux économistes du travail est que, pour lutter contre le chômage et l'inflation, les niveaux de négociation extrêmes (l'entreprise d'un côté, le national et l'interprofessionnel de l'autre) sont préférables à la situation intermédiaire (la branche). De ce point de vue, comparée à d'autres pays comme ceux du nord de l'Europe, l'Allemagne, le Japon ou le monde

9. À dessein, même si cela mérite attention, je n'entre pas ici dans le détail de la mesure et de l'évolution des différentes composantes de ces dépenses. Sur cette question, voir par exemple COLIN, ESPINASSE (1979, *TE* n° 1), HENRIOT-OLM (1997, *TE* n° 73), TURQUET (2002, *TE* n° 90), *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 139 (2014).

10. ANPE : Agence nationale pour l'emploi. Assedic : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

anglo-saxon, la France est une bien mauvaise élève. Dans l'Hexagone, un tel argument entre en forte résonance avec un volontarisme politique dopé à la conviction que l'entreprise est le niveau le plus pertinent pour négocier les règles de gestion de l'emploi. De 1982 jusqu'aux ordonnances Macron de 2017, une succession de textes amendent ainsi, par touches successives, les règles de la négociation afin de transformer l'entreprise en foyer d'autorégulation (SUPIOT, 1989). La mue du Conseil national du patronat français (CNPFP) en Mouvement des entreprises de France (Medef) en 1998 et la « refondation sociale » qui suit peu après entérinent par ailleurs la conversion du monde des employeurs à la décentralisation. Conséquence : entre 1990 et 2018, le nombre d'accords d'entreprise passe de moins de 10 000 à presque 48 000 (MINISTÈRE DU TRAVAIL, 2019). Depuis les années 1980, on assiste plus généralement à la montée en puissance d'une régulation sociale de l'emploi gouvernée par un impératif de flexibilité économique aux dépens de celle qui, auparavant, était basée sur un principe de négociation des avantages.

Relayée par quelques chercheurs français, la thèse de L. CALMFORS et J. DRIFILL qui a pu servir de caution intellectuelle aux inflexions dont il vient d'être fait état est pour le moins discutable. L'approche de ces économistes méconnaît par exemple la variété des fonctions assumées par les branches ainsi que la pluralité de leurs organisations. Or, dans le cas français, on peut recenser plusieurs figures idéal-typiques qui se différencient selon la morphologie des secteurs économiques qui en sont l'incarnation, le rôle des normes législatives, la force des organisations professionnelles, l'épaisseur des identités collectives, etc. Jean SAGLIO (1991b, *TE* n° 47) oppose de la sorte les branches à régulation minimale (comme le nettoyage des locaux), les branches à régulation monopolistique (l'industrie du pétrole), les monopoles professionnels (les notaires, les huissiers), les marchés du travail fermés (la presse, les dockers) et, enfin, les systèmes parapublics (le travail social). Par ailleurs, on ne peut pas opposer simplement, comme le font pourtant tous ceux qui s'inspirent des travaux de L. CALMFORS et J. DRIFILL, un niveau de négociation à un autre. Comme le suggère le trend légèrement croissant des accords de branche depuis ces vingt dernières années ainsi que la stabilité du nombre des accords interprofessionnels (MINISTÈRE DU TRAVAIL, *op. cit.*), mieux vaut raisonner en termes d'articulation. À l'aide des données de l'enquête *REPONSE* 2004-2005 (*Relations professionnelles et négociations d'entreprise*), Nicolas CASTEL, Noémie DELAHAIE et Héloïse PETIT (2013, *TE* n° 134) distinguent ainsi trois configurations, qui oscillent selon les secteurs entre présence exclusive d'accords de branche et strictes négociations d'entreprise. Dans l'entre-deux, qui concerne près de la moitié des salariés enquêtés, les deux formes coexistent. On observe en ce cas que les règles adoptées au niveau local s'instruisent fréquemment des recommandations de branche et qu'elles abordent également d'autres thèmes ignorés à ce dernier niveau (l'épargne salariale, la protection sociale d'entreprise, etc.).

Bien qu'il ne fasse aucun doute que l'entreprise a gagné en marges de manœuvre dans la production des règles afférentes à la gestion de sa main-d'œuvre, d'autres espaces de régulations doivent enfin être pris en compte pour brosser avec plus

de précision le tableau de ce que l'on peut nommer des gouvernances de l'emploi (LALLEMENT, 1999). Il en va ainsi des arènes supranationales, qu'elles soient publiques (directives européennes, textes issus des comités sectoriels européens, etc.) ou privées (accords d'entreprise transnationaux) (LÉONARD, SOBCZAK, 2010, *TE* n° 121), ou qu'elles relèvent des territoires (JOBERT, 2000 ; *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 81, 2000). Les recompositions dont ces multiples instances sont porteuses risquent de prendre une ampleur d'autant plus conséquente dans les années à venir que d'autres règles du jeu social ont été et vont être toilettées : révision des conditions d'accès au statut de syndicat représentatif (2008), transformation des modalités de financement des organisations syndicales (avec la création en 2015 d'un fonds pour le financement du dialogue social), sécurisation des contentieux (par l'instauration de barèmes relatifs aux dommages et intérêts accordés par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse) et fusion des institutions représentatives du personnel dans un Conseil social et économique (2017), réduction du nombre de branches professionnelles (de 700 à 200 selon l'objectif fixé pour 2019), etc.

Les conflits du travail, qui participent eux aussi à la régulation sociale de l'emploi, enregistrent sur moyen terme des évolutions tout aussi notables. Tels qu'ils ont été longtemps mesurés par le ministère du Travail, c'est-à-dire imparfaitement, ils s'inscrivent sur une courbe descendante. Entre 1976 et 1980, le nombre de journées individuelles non travaillées pour faits de grève atteint, dans le secteur privé et semi-public, trois millions en moyenne contre près de quatre millions dans la demi-décennie précédente. Avec les années 1980, le mouvement de reflux s'accroît : un million et demi par an en moyenne entre 1981 et 1985 puis moins d'un million jusqu'en 1994. En 2005, dernière année où le ministère publie ces données, le chiffre officiel est de 200 000¹¹. Pour appréhender avec davantage de justesse et de finesse les dynamiques des conflits ainsi que la segmentation des pratiques auxquelles ils donnent lieu (selon les secteurs, la taille des entreprises, les régions, etc.), les enquêtes *REPONSE* (1998, 2004, 2010) constituent un appui plus fiable que les sources administratives anciennes (COUTROT, MALAN, 1996, *TE* n° 66). Ces enquêtes indiquent l'existence d'une timide recomposition qualitative qui donne la faveur à des actions plus ponctuelles, plus labiles et plus éphémères qu'auparavant, telles que les débrayages, les grèves de moins de deux jours, le refus des heures supplémentaires, les grèves perlées, les manifestations ou encore les pétitions.

Comme en témoigne également le mouvement des Gilets jaunes qui fait son entrée sur la scène sociale à la fin de l'année 2018, les actions de masse et de classe caractéristiques des années fordiennes ont fait place à de nouvelles modalités de protestation, dont il est difficile, tout comme pour la négociation collective, de percevoir avec assurance le sens et la portée. Tout au plus peut-on faire l'hypothèse qu'un autre répertoire d'action

11. Les données statistiques relatives aux journées individuelles non travaillées sur la période courant de 1975 à 2015 sont disponibles sur le site de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-journees-individuelles-non-travailees-jint>, consulté le 9 juillet 2019.

collective émerge progressivement sous nos yeux. Plusieurs éléments pourraient en être constitutifs : un rejet des modes de représentations institués des intérêts, un usage plus stratégique du droit dans les relations de travail, une internationalisation des luttes, un recours accru à l'expertise dans les batailles sociales relatives à la sauvegarde de l'emploi, des coups de force médiatiques, un lobbying intensif, etc. Signaux faibles plus que francs symptômes, ces pièces peinent à former entre elles, mais aussi avec celles structurant le contrat de travail et la négociation collective, un paradigme de la régulation de l'emploi dont il serait aisé de décrire la cohérence.

Individuation, recomposition des identités professionnelles, inégalités sociales dans et par l'emploi

Pour donner une tournure plus assurée au constat précédent, on peut s'accorder avec A. TOURAINE (1990) sur le fait que l'épuisement du régime fordiste a sonné le glas de la surdétermination par le système de relations professionnelles des relations de classe et de marché. Une telle rupture peut être lue comme l'inauguration d'une nouvelle étape dans la marche vers l'individuation des sociétés modernes (DUBET, 2002). Que faut-il entendre par là ? D'abord que, en écho à ce qui vient d'être décrit précédemment, le syndicalisme doit composer avec un nouveau rapport des individus aux institutions. Les pratiques militantes en portent le stigmate (ION, 2012). Elles sont davantage marquées par la réflexivité (*id est* un travail de construction de sens destiné à la réalisation de soi), par un affaiblissement des engagements de longue durée ainsi que par de réelles difficultés à couler les énergies protestataires dans un moule bureaucratique. Les coordinations apparues à la fin des années 1980 (HASSENTEUFEL, 1991), puis bien plus récemment les Gilets jaunes, ne sont pas de nature à démentir une telle hypothèse. Dans le dernier cas, la révolte naît et s'organise sur un mode quasi horizontal, bien loin des appareils syndicaux et de leurs leaders, à l'aide de modalités nouvelles pour les travailleurs (occupation des ronds-points, gratuité des péages, etc.) et dans un mélange statutaire étranger au principe qui, de longue date, structure les forces représentatives des intérêts salariés.

L'affaiblissement de la mainmise du système de relations professionnelles sur les relations qui structurent le marché du travail apparaît probablement avec le plus d'évidence à l'examen des dispositifs de reconnaissance de la valeur de la force de travail. Les grilles de classification des emplois servaient hier de médiateur pour la détermination des salaires minimaux, pour la constitution de carrières typiques au sein d'un secteur d'activité ainsi que, *last but not least*, pour la construction d'identités professionnelles collectives (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 38, 1988). Les grilles Parodi, dont les principes sont gravés dans le marbre juste après la Seconde Guerre mondiale, mettent en correspondance étroite des postes, des capacités et des minima salariaux (SAGLIO, 2007, *TE* n° 111). Négociée par des acteurs collectifs, la concordance entre valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail s'avère particulièrement

fonctionnelle dans les univers professionnels où la division taylorienne des tâches réclame un descriptif précis des postes. L'homologie est également presque parfaite avec le modèle de carrières auquel les grandes entreprises françaises donnent leur préférence, celui des marchés internes en l'occurrence, dont les étapes de progression sont fixées précisément à l'aide des grilles de classification (PARADEISE, LICHTENBERGER, 2001).

À partir du milieu des années 1970, certaines branches (la métallurgie en tête) organisent la décentralisation des négociations des qualifications en direction de l'entreprise. À cette fin, elles utilisent des critères classants qui offrent plus de latitude qu'auparavant pour associer un travailleur, un poste de travail et une rémunération. Une quinzaine d'années plus tard, le modèle de la compétence change à nouveau la donne de la reconnaissance sociale. Le nouveau paradigme présente trois caractéristiques majeures. Produit des exigences post-tayloriennes, il transforme d'abord les termes de l'équation salariale de base. À l'échange entre subordination et salaire, il substitue le troc entre implication subjective et garantie d'employabilité. La formation est, pour cette raison, un élément clef du modèle (CHATZIS *et al.*, 1995, *TE* n° 64). Au fil du temps, ensuite, la rhétorique a fini par structurer les pratiques, si bien qu'en dépit de modalités inégales, la gestion par les compétences concerne désormais bien plus qu'une minorité d'entreprises et de salariés (SIGOT, VERO, 2014). Ce paradigme délègue enfin aux individus le soin d'être eux-mêmes les acteurs de leur carrière professionnelle, ce qui exige de pouvoir bénéficier des dispositifs idoines (entretiens annuels, bilans de compétences, formation professionnelle, etc.) et de savoir s'en emparer avec le maximum d'efficacité.

Dans l'ensemble des articles publiés sur le sujet par *Travail et Emploi* au cours des décennies 1990 et 2000, plusieurs contributions soulignent les limites du surplus d'individuation qu'appelle ce modèle de la compétence. Lorsque les ressources font défaut ou que les organisations en pervertissent les usages, alors les risques de pathologies, de dysfonctionnements et d'inégalités s'accroissent rapidement. Tel est le cas quand les directions adaptent leur main-d'œuvre aux exigences de la production flexible sans se soucier, en contrepartie, de la formation continue des salariés (BARALDI *et al.*, 2001, *TE* n° 87). Mais même lorsque les conditions du pacte sont remplies, le processus n'est pas toujours nécessairement vertueux. Si les travailleurs qui en ont bénéficié n'arrivent pas à faire fructifier et à monnayer leurs qualifications, la faute leur en incombe. À eux seuls de porter la responsabilité de l'échec.

Une ambivalence similaire structure les identités professionnelles selon le genre. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans passant de 40 % en 1962 à 60 % en 1979 puis à 83 % en 2016, l'ancien mode de production de soi pouvait difficilement résister à l'usure. « Les femmes, majoritairement, ne se définissent plus seulement comme épouses ou mères. Même si elles consacrent à "la famille" plus de temps et d'investissement que les hommes, elles ont aussi une identité professionnelle qui influe sur la construction de leur identité personnelle » (DUBAR, 2001, pp. 65-66). Bien qu'émancipatrice à de nombreux égards, cette prise de distance avec les anciennes

façons de penser, de sentir et d'agir varie selon les configurations familiales (MENAHEM, 1984, *TE* n° 22) et elle se paye surtout, dans l'univers professionnel, au prix fort de l'inégalité.

Le tableau a été souvent peint. En dépit d'un volontarisme juridique qui s'est traduit par la promulgation de nombreuses lois en faveur de l'égalité professionnelle (depuis la loi Roudy de 1983 jusqu'à celle portée en 2014 par Najat Vallaud-Belkacem), la segmentation dans et par l'emploi est loin d'avoir disparu. Opérant un bilan des études publiées entre 1974 et 2000, Yves DE CURRAIZE et Réjane HUGOUNENQ (2004) constatent que, *ceteris paribus*, les femmes perçoivent un salaire inférieur de 10 à 15 % en moyenne à celui des hommes. La pluralité des sources et des méthodes ne permet guère d'estimer avec assurance, il est vrai, l'évolution des pratiques discriminatoires. Toujours est-il que la Dares évalue à 25,7 % la différence de rémunération annuelle moyenne en 2012 entre les femmes et les hommes, 9,4 % s'expliquant par un effet temps de travail, 16,4 % par un écart de salaire horaire net (CHAMKHI, TOUTLEMONDE, 2015). Lorsqu'on tient compte des inégalités de positionnement professionnel, il demeure une part non expliquée de 10,5 %. De nombreux autres indicateurs (taux de féminisation/masculinisation de certains métiers, place dans les hiérarchies professionnelles, caractère lisse ou heurté des trajectoires, plafond de verre, temps de travail, sous-emploi, etc.) convergent suffisamment fortement par ailleurs pour que, finalement, on puisse diagnostiquer des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

À ce sujet, le travail à temps partiel constitue quasiment un cas d'école. Lorsque, au début des années 1980, le gouvernement français entend promouvoir cette forme d'emploi par une politique d'abattement, la part du temps partiel dans l'emploi salarié est de 2 % côté masculin, d'un peu moins de 18 % côté féminin. Pendant près de vingt ans, l'écart va se creuser de façon continue pour, en 1999, atteindre plus de 26 points (la proportion de temps partiel est alors de 5,6 % pour les hommes, de 32,3 % pour les femmes). Depuis lors, en raison notamment de l'abandon des incitations, le taux de temps partiel féminin s'est stabilisé (30,7 % en 2016), celui des hommes a continué à croître modérément (7,8 %)¹². En dépit de cette évolution, le travail à temps partiel reste typiquement une formule féminine : huit salariés à temps partiel sur dix sont des salariées. Sachant les effets négatifs en termes de rémunération comme de carrière que l'occupation d'un tel statut entraîne, on comprend que, sans même évoquer l'inégale contribution au travail domestique quotidien, les conditions professionnelles des femmes restent en grande partie dissemblables à celles des hommes.

12. Dans l'enquête *Emploi* de 2016, 42,6 % des femmes travaillant à temps partiel déclarent qu'elles n'ont pas la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel. La même réponse est fournie par 50,1 % des hommes. Expression d'habitus de sexe persistants ou d'assignations identitaires qui ne le sont pas moins, l'écart est en revanche plus important lorsque l'on considère la proportion de celles et ceux qui disent être à temps partiel pour des raisons personnelles ou familiales. Celle-ci est de 25,2 % du côté des femmes, de 5,9 % du côté des hommes. La différence est d'autant plus significative que le volume de la population féminine concernée est bien supérieur à celui de son équivalent masculin.

Ces expériences multiples et durables d'inégalités dans et par l'emploi ont progressivement convaincu les sociologues que, loin d'être le simple produit d'un formatage identitaire opéré par la famille et par l'école, la façon dont les femmes et les hommes s'insèrent sur le marché du travail et y font carrière doit aux mécanismes propres au monde professionnel (MARUANI, 1998 ; COUPPIÉ, ÉPIPHANE, 2006). Ces inégalités nourrissent par ailleurs des sentiments d'injustice qui ne donnent plus matière aussi systématiquement qu'hier à des dénonciations univoques portées par des acteurs collectifs. Chacune et chacun, avec ses ressources, bricole son rapport à l'emploi, et donc son identité professionnelle. Elle/il articule des conceptions du juste au travail qui mettent en jeu des principes contradictoires tels que l'égalité, le mérite ou encore l'autonomie (DUBET *et al.*, 2006).

Di-visions, conventions de classement et zones grises de l'emploi

Le quatrième et dernier registre où se joue l'institution de l'emploi est celui des représentations collectives. Les codifications et les classements qui informent les statuts et les hiérarchies professionnelles en sont des reflets mais aussi des opérateurs actifs. Ils façonnent nos di-visions du monde du travail. Ceux qui prévalaient durant la période fordiste sont en partie obsolètes aujourd'hui. L'usure est imputable aux dysfonctionnements du marché du travail comme aux stratégies adoptées par les différents protagonistes de cet espace d'échange singulier. Le symptôme le plus évident d'une telle évolution est la multiplication de formes intermédiaires situées au croisement de statuts relativement bien identifiés juridiquement et statistiquement (DUPUY, LARRÉ, 1998, *TE* n° 77 ; AZAÏS, CARLEIAL, 2017).

Les catégories de chômage et de chômeurs sont les premières concernées par ce brouillage des frontières. L'usage régulier de deux sources de mesure du chômage – les statistiques mensuelles de l'ANPE puis de Pôle emploi d'un côté, les enquêtes *Emploi* de l'Insee de l'autre – n'a jamais, il est vrai, facilité le consensus sur la justesse des chiffres. Il est tout aussi vrai que les objectifs, les critères, les partitions et les usages de ces deux instruments sont différents. On ne peut en attendre en conséquence des résultats strictement identiques. Bien connu, ce type de biais n'a jamais empêché les experts d'espérer gagner en fiabilité en adaptant leurs instruments de mesure à une réalité jugée complexe et évolutive. En 1992, le service public de l'emploi institue cinq catégories de chômeurs en faisant varier le type de contrat de travail recherché par les demandeurs d'emploi. En 1995, trois autres groupes viennent enrichir la typologie. L'ambition cette fois est de distinguer les chômeurs ayant exercé une activité réduite ou occasionnelle de 78 heures ou plus dans le mois précédant la déclaration de situation. À la suite des recommandations émises en juin 2008 par le Conseil national de l'information statistique, de nouvelles catégories viennent encore se substituer aux anciennes. Depuis 2009, l'ordonnancement s'appuie sur cinq cas de figure (catégories A à E).

On comprend aisément que, en raison des transformations du chômage, les autorités publiques souhaitent régulièrement fabriquer des instruments de mesure capables de refléter plus fidèlement l'état du marché du travail. Deux remarques s'imposent à ce sujet. Depuis la période d'après-guerre, premièrement, on enregistre une mutation qualitative qui incite à s'interroger sur l'intérêt de continuer à utiliser une même sémantique pour désigner un fait social aux caractéristiques si dissemblables d'une période à l'autre. Durant les Trente Glorieuses, le chômage était volontaire et de courte durée (DEMAZIÈRE, 1992). Aujourd'hui, l'écrasante majorité des personnes privées d'emploi le sont à leur corps défendant. Aussi, pour éviter de mettre inutilement en concurrence des personnes dotées de ressources inégales, un droit à la dispense de recherche d'emploi a-t-il été accordé dès 1984 aux chômeurs malades ou âgés. L'ancienneté moyenne au chômage quant à elle était de 7,6 mois en 1975. Elle a doublé depuis. Le chômage n'est donc plus aujourd'hui ce qu'il était hier.

On ne peut, deuxième remarque, faire mention des désajustements entre le nom (le chômage) et la chose (la privation d'emploi aux dépens de personnes valides) sans évoquer de multiples autres brouillages catégoriels. En 1986, Edmond MALINVAUD avait rédigé un rapport qui enregistrait déjà les troubles dans le classement. Après avoir examiné quelques-unes des situations ambivalentes les plus typiques telles que les préretraites ou encore les situations intermédiaires entre la formation et l'emploi, l'économiste insistait sur la nécessité de préserver une mesure en accord avec les critères en vigueur au niveau international. Il suggérait également de l'enrichir à l'aide d'indicateurs complémentaires reflétant la diversification des formes d'usage de la main-d'œuvre¹³. Plus de vingt ans après, les auteurs du rapport intitulé *Emploi, chômage et précarité : mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir* (CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE, 2008) font, dans un même esprit exactement, trente propositions destinées à mesurer avec plus d'exactitude la diversité des situations sur et à la marge du marché du travail. Ils suggèrent notamment d'objectiver ces zones grises que sont le halo du chômage, le sous-emploi et l'emploi insatisfaisant (ensemble qui concerne toutes les personnes qui, ayant un emploi, souhaitent en occuper un autre).

Les recommandations ont eu des effets concrets. Aujourd'hui, l'Insee utilise la catégorie de halo du chômage pour classer des personnes sans emploi, qui souhaiteraient travailler, mais qui ne sont pas pour autant recensées comme chômeurs. Il s'agit en l'occurrence de personnes prêtes à travailler mais qui ne recherchent pas d'emploi ou encore de personnes non disponibles parce qu'elles suivent des études, parce qu'elles gardent leurs enfants, etc. Dans la première moitié des années 2000, près de 1 200 000 étaient dans ce cas sur le territoire de la France métropolitaine. En

13. En 1996, au moment où la France comptait officiellement près de trois millions de chômeurs, un sociologue et trois économistes (CASTEL, FITOUSSI, FREYSSINET, GUAINO, 1997) avaient étendu les décomptes en associant aux « chômeurs officiels » toutes les personnes concernées par une forme d'insécurité de l'emploi. Ils aboutissaient alors à un total de près de sept millions de personnes liées plus ou moins directement à l'état de chômeur.

2017, le halo s'était enrichi de plus de 200 000 individus¹⁴. L'Insee mesure également le sous-emploi, au sens proposé par le BIT en 1998, à savoir la situation dans laquelle se trouvent des personnes qui travaillent à temps partiel, qui souhaitent travailler plus, et qui recherchent un emploi et/ou qui sont disponibles pour travailler plus, ainsi que des personnes qui ont involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel. Au premier trimestre 2017, 6,2 % des personnes en emploi étaient dans une telle situation.

Comme l'a également fait le BIT (2013), en recomposant et en complexifiant les catégories liées à l'emploi, on gagne sans aucun doute en précision apparente. À vouloir classer à toute force des situations qui dérogent à des canons établis durant une période révolue, le risque est cependant d'oublier que la « pression à fournir le “bon chiffre”, comme les métaphores sur le flou, résulte de ce que la statistique sociale a été construite, légitimée et diffusée à partir du modèle métronomique réaliste des sciences de la nature. La réalité existe antérieurement à son observation, comme l'étoile polaire a existé bien avant les astronomes. Mais précisément la définition et la mesure de la population active et du chômage relèvent d'une autre épistémologie que celle de l'étoile polaire. Elles impliquent des conventions (analogues aux principes généraux des lois et des codes votés par les Parlements) et des décisions (analogues à celle d'un juge) d'affecter tel cas à une classe » (DESROSIÈRES, 2008, p. 159). Les catégories utilisées pour définir le rapport des individus à l'emploi sont, autrement dit, des constructions sociales. Elles structurent notre intelligence commune des mondes professionnels, servent de support à l'action collective et pèsent sur le façonnement des identités individuelles. En tant qu'indicateurs de performance macro-économique, les chiffres du chômage, dont ces catégories sont les conditions de production, ont également des impacts sur l'image des autorités politiques. Aussi, à défaut de pouvoir lutter avec efficacité contre le phénomène, ces dernières sont-elles parfois tentées d'influencer sa mesure au risque, en accentuant notamment la pression sur les inscrits à Pôle emploi, de faire accroire que les chômeurs seraient responsables de leur situation¹⁵.

Au-delà de l'attention à leurs usages stratégiques, c'est plus profondément à une réflexion sur l'historicité et les conditions sociales de fabrication des conventions d'emploi que la remarque précédente d'Alain DESROSIÈRES invite à mener. Il faudrait pour cela compléter dans le détail le tableau à peine esquissé précédemment. L'explosion relativement récente des « stages étudiants » comme la part croissante des « contractuels » dans la fonction publique constituent par exemple d'autres indices significatifs de cette difficulté à maintenir étanches les frontières instituées entre la

14. Pour être exact, avant 2014, dans l'enquête *Emploi*, le champ de la mesure est la France métropolitaine hors Mayotte (population des ménages, personnes de 15 ans ou plus). On dispose depuis de données concernant la France, hors Mayotte, dans son ensemble. Dans ce nouveau périmètre, le halo du chômage atteint 1 608 000 personnes en 2017 (contre 1 500 000 en 2014).

15. D. DEMAZIÈRE (2017, *TE* n° 151) montre que, dans une période d'activation des politiques de lutte contre le chômage, la recherche d'emploi est devenue, pour la grande majorité des chômeurs, un travail à part entière qui est cadré par trois types d'opérations (le ciblage, la distanciation et la limitation).

formation et l'activité, entre le privé et le public, etc. La révolution numérique, dont nous ne commençons qu'à peine à percevoir les effets, amplifie encore davantage les incertitudes relatives aux lignes de démarcation statutaire. Le développement des plateformes numériques pose ainsi frontalement la question des paramètres adéquats pour qualifier un emploi salarié. Le problème n'est certes pas nouveau (ERBÈS-SEGUIN, 1994), mais il se présente aujourd'hui avec une acuité nouvelle. Toujours défini à l'aide du critère de subordination, le contrat de travail a permis historiquement d'opposer deux grandes figures : le travailleur salarié qui met à disposition d'autrui sa force de travail et qui bénéficie d'un ensemble de protections sociales liées à son statut d'une part, le travailleur indépendant qui échappe à tout lien de subordination d'autre part (FABRE-MAGNAN, 1998). Comme l'illustre le fonctionnement d'Uber, même si *de jure* les prestataires de services possèdent un statut non salarié, *de facto* ils sont placés dans une situation de subordination comparable à celle d'un salarié. Que ce soit dans le secteur de l'économie collaborative ou non, la démultiplication de cas comparables à ceux des chauffeurs d'Uber rend donc plus que jamais nécessaire une réflexion collective sur le statut et les droits à accorder aux travailleurs juridiquement indépendants et économiquement dépendants.



Telle qu'on peut l'observer depuis ces quatre dernières décennies, la recomposition de l'emploi est le produit d'une diversité de processus instituants qui, tous, ont dû et doivent encore transiger avec des formes instituées. *Travail et Emploi* est un support privilégié pour prendre la mesure de ces transformations. Depuis sa fondation, la revue a fait le choix, en effet, de porter une attention constante aux politiques de l'emploi, aux relations professionnelles, aux régulations de l'emploi ainsi qu'aux conditions de travail, en France mais aussi à l'étranger. Ces prismes privilégiés ont permis d'éclairer de façon étayée et précise des tournants majeurs dans les modes d'institution de l'emploi. Il en va ainsi, en plus de celles déjà mentionnées dans cet article, de la thématique du passage aux 35 heures. Cette réforme a eu des effets rapides et concrets tant sur la durée effective du travail, le volume des emplois, les statuts professionnels que les modes de vie des salariés (ANXO *et al.*, 1998, *TE* n° 74 ; BLOCH-LONDON, 2000, *TE* n° 83 ; *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 90, 2002). On peut, parmi les autres questions dont *Travail et Emploi* s'est fait l'écho, évoquer celles tout aussi importantes de la santé et des nouveaux maux du travail au tournant des années 1990 et 2000 (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 96, 2003) ou, plus récemment, des modalités évolutives de la négociation et de l'action syndicale (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 145 et 146, 2016).

En m'appuyant pour partie sur ce riche réservoir d'informations et d'analyses, mon ambition était, dans cet article, de prendre au sérieux la somme des inflexions qui ont contribué à la transformation incrémentale des modalités d'institution de l'emploi. Si elle peut s'avérer éclairante, une telle façon de procéder présente néanmoins deux grandes limites. De nombreux pans constitutifs des mondes professionnels ont d'abord

été laissés dans l'ombre, comme les conditions de l'activité des agents dans le secteur public (GUILLEMOT, 2011, *TE* n° 128), les formes de travail domestique, associatif, politique... passées et actuelles (NIRELLO, PROUTEAU, 2016, *TE* n° 148) ou encore l'implication des différentes générations sur le marché du travail (MARCHAND, 2004, *TE* n° 100 ; *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 121, 2010). Le choix a été fait, en second lieu, de centrer le propos sur la situation française. Or, à de nombreux égards, celle-ci est suffisamment singulière pour qu'il vaille de la différencier avec précision des autres cas de figure nationaux et de la situer dans des typologies comparatives (PEUGNY, 2018). Que ce soit en raison du rôle actif qu'y tiennent les politiques publiques, du mode de production de ses élites ou encore des modes de gestion de la main-d'œuvre privilégiés par les entreprises, certains observateurs estiment ainsi que, en donnant congé au régime fordien, la France a progressivement revêtu les traits d'un capitalisme gouverné par un État animateur (*state-enhanced capitalism*) (SCHMIDT, 2003).

La prudence reste cependant de mise. Les indices du changement qui ont été listés dans cette contribution ne permettent toujours pas de dessiner avec toute la netteté nécessaire le contour d'un compromis social auquel on pourrait imputer une cohérence aussi forte que celle qui, du moins dans les représentations dominantes au sein des mondes de la recherche et de l'expertise sur le travail, a soutenu la mise en forme de l'emploi fordiste. La raison tient notamment au fait que tout mouvement d'institution est multipolaire. Celui-ci met en jeu des processus – quatre dans la perspective durkheimienne ici adoptée – dotés de temporalités singulières qui s'appuient sur des configurations d'acteurs qui ne le sont pas moins. Aussi est-il particulièrement heuristique de considérer les multiples tensions qui concourent aussi bien aux blocages qu'aux changements de paradigme d'emploi. La difficulté à décrire les zones grises de l'emploi autrement qu'en termes d'hybridation, d'entre-deux, de halo., etc., est symptomatique par exemple de la distance persistante entre la profusion des nouveaux modes de gestion de l'emploi et les qualifications statistiques ou juridiques que nous continuons à utiliser pour les appréhender. Or, parce que nommer, c'est faire exister mais aussi homogénéiser, la sémantique dominante n'est pas neutre. En subsumant sous une catégorie unique (comme celle d'intérimaire par exemple) des conditions, des pratiques et des trajectoires variées (FAURE-GUICHARD, 1999, *TE* n° 78), nous limitons notre capacité à penser la pluralité des modes d'intégration et des identités des précaires (NICOLE-DRANCOURT, 1992, *TE* n° 52), voire à considérer les potentiels, même mineurs et marginaux, que portent avec elles ce que Patrick CINGOLANI (2014) appelle les « révolutions précaires ».

Cet enjeu de di-vision, tout comme ceux dont j'ai fait mention précédemment, ne revêt peut-être qu'une importance modérée aux yeux des économistes ou des juristes qui, de longue date, ont placé l'emploi dans le champ de leur préoccupation. Le point de vue sociologique ne me semble pas pour autant inutile à conforter. Pour ce faire, mon choix a été – pour reprendre une métaphore chère à Jean-Daniel Reynaud – de considérer les agencements qui concourent à la mise en forme des emplois comme des machines de Tinguely plutôt que comme des mécaniques intégrées et parfaitement

huilées. Ce sont, autrement dit, les multiples luttes, compromis et tensions qui organisent et traversent incessamment ces configurations sociales particulières qu'il importe de regarder en priorité pour comprendre comment, hier comme aujourd'hui, la société française institue l'emploi en son sein.

BIBLIOGRAPHIE

- AGNÈS M., COPPIETERS C., FOU DI R., STANKIEWICZ F., VANE CLOO N. (1985), « Les chômeurs de longue durée : disparités de revenus et distance à l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 26, pp. 23-33.
- AMAT F. (1985), « Les mesures en faveur de la formation et de l'emploi des jeunes de 1977 à 1985 », *Formation emploi*, n° 9, pp. 75-92.
- ANXO D., BOULIN J.-Y., LALLEMENT M., LEFÈVRE G., SILVERA R. (1998), « Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie. Une comparaison France-Suède », *Travail et Emploi*, n° 74, pp. 5-20.
- AZAÏS C., CARLEIAL L. (dir.) (2017), *La « Zone grise » du travail. Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.
- BARALDI L., DUMASY J.-P., TROUSSIER J.-F. (2001), « Accords salariaux innovants et rénovation de la relation salariale : quelques cas de figure », *Travail et Emploi*, n° 87, pp. 81-94.
- BECK U. (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*, London, Sage Publication.
- BLOCH-LONDON C. (2000), « Les normes de temps de travail à l'épreuve des négociations : le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail », *Travail et Emploi*, n° 83, pp. 27-45.
- BODIER M., CLÉ É. (coord.) (2018), *Emploi, chômage, revenus du travail*, Paris, Insee, coll. « Insee références ».
- BOURDIEU P. (1980), « L'identité et la représentation. Éléments pour une réflexion critique sur l'idée de région », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 35, pp. 63-72.
- BOYER R. (1979), « La crise actuelle : une mise au point en perspective historique. Quelques réflexions à partir d'une analyse du capitalisme français en longue période », *Critiques de l'économie politique*, n° 7-8, pp. 3-113.
- BOYER R. (dir.) (1986), *La Flexibilité du travail en Europe. Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*, Paris, La Découverte.
- BUÉ J. (1989), « Les différentes formes de flexibilité », *Travail et Emploi*, n° 41, pp. 29-35.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) (2013), « Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre », dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève.
- CALMFORS L., DRIFILL J. (1988), "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", *Economic Policy*, vol. 3, n° 6, pp. 13-61.
- CASTEL N., DELAHAÏE N., PETIT H. (2013), « L'articulation des négociations de branche et d'entreprise dans la détermination des salaires », *Travail et Emploi*, n° 134, pp. 21-40.

- CASTEL R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CASTEL R. (2009), *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil.
- CASTEL R., FITOUSSI J.-P. FREYSSINET J., GUAINO H. (1997), *Chômage : le cas français, Rapport au Premier ministre*, Paris, La Documentation française.
- CHAMKHI A., TOUTLEMONDE F. (2015), « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares analyses*, n° 082.
- CHATZIS K., CONINCK F. (DE), ZARIFIAN P. (1995), « L'accord A. Cap 2000 : la "logique compétence" à l'épreuve des faits », *Travail et Emploi*, n° 64, pp. 35-47.
- CHOMBART DE LAUWE P.-H (1956), *La Vie quotidienne des familles ouvrières*, Paris, Éditions du CNRS.
- CINGOLANI P. (2014), *Révolutions précaires. Essai sur l'avenir de l'émancipation*, Paris, La Découverte.
- COLIN J.-F., ESPINASSE J.-M. (1979), « Les subventions à l'emploi. Un essai d'analyse », *Travail et Emploi*, n° 1, pp. 37-49.
- CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE (2008), « Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir. Présentation du rapport du groupe présidé par Jean-Baptiste de Foucauld », *Chroniques*, n° 8.
- COUPPIÉ T., ÉPIPHANE D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation emploi*, n° 93, pp. 11-27.
- COUTROT T., MALAN A. (1996), « L'enquête "relations professionnelles et négociations d'entreprise" ("réponse") : bilan critique d'une opération nouvelle », *Travail et Emploi*, n° 66, pp. 7-17.
- CURRAIZE Y. (DE), HUGOUNENQ R. (2004), « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination », *Revue de l'OFCE*, n° 90, pp. 193-224.
- DEMAZIÈRE D. (1992), *Le Chômage en crise ? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Villeneuve d'Asq, Presses universitaires de Lille.
- DEMAZIÈRE D. (2017), « Qu'est-ce qu'une recherche "active" d'emploi ? Expériences de chômeurs ayant obtenu un emploi », *Travail et Emploi*, n° 151, pp. 5-28.
- DESROSIÈRES A. (2008), *L'Argument statistique. Tome 1, Pour une sociologie historique de la quantification*, Paris, Les presses, Mines ParisTech.
- DOUGLAS M. (1999), *Comment pensent les institutions ?*, Paris, La Découverte (première édition originale *How Institutions Think*, 1986).
- DUBAR C. (2001), *La Crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, 2^e éd. corr., Paris, Presses universitaires de France.
- DUBET F. (2002), *Le Déclin de l'institution*, Paris, Seuil.

- DUBET F., avec CAILLET V., CORTÉSÉRO R., MÉLO D., RAULT F. (2006), *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil.
- DUPUY Y., LARRÉ F. (1998), « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, n° 77, pp. 1-14.
- ERBÈS-SEGUIN S. (1994), « Les images brouillées du contrat de travail » in textes réunis par Menger P.-M., Passeron J.-C., *L'Art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, Paris, La Documentation française, pp. 92-115.
- FAURE-GUICHARD C. (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 1-20.
- FOURCADE B. (1992), « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 4-19.
- FABRE-MAGNAN M. (1998), « Le contrat de travail défini par son objet », in Supiot A. (dir.), *Le Travail en perspectives*, Paris, LGDJ, pp. 101-124.
- GÉLOT D., SIPRÈS N. (1993), « Entre réinsertion et exclusion : logiques des itinéraires des chômeurs de longue durée », *Travail et Emploi*, n° 55, pp. 6-17.
- GRATADOUR C., MANSUY M. (2007), « Sous-traiter l'accompagnement des chômeurs : éléments d'évaluation », *Travail et Emploi*, n° 112, pp. 21-34.
- GRÉGOIRE M., JOIN-LAMBERT O. (2017), « Marges de l'emploi et protection sociale. Une analyse sociohistorique. Introduction », *Travail et Emploi*, n° 149, pp. 5-16.
- GUILLEMOT D. (2011), « Travail dans le public et le privé : une intensification parallèle », *Travail et Emploi*, n° 128, pp. 23-40.
- HASSENTEUFEL P. (1991), « Pratiques représentatives et construction identitaire. Une approche des coordinations », *Revue française de science politique*, vol. 41, n° 1, pp. 5-27.
- HENRIOT-OLM C. (1997), « Allègement des charges sur les bas salaires. Stratégie de l'entreprise et effets sur l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 73, pp. 53-66.
- ION J. (2012), *S'engager dans une société d'individus*, Paris, Armand Colin.
- JOBERT A. (2000), *Les Espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès.
- KERGOAT D. (1984), « Les femmes et le travail à temps partiel. Une relation multiforme et complexe au temps travaillé », *Travail et Emploi*, n° 21, pp. 7-21.
- LALLEMENT M. (1999), *Les Gouvernances de l'emploi. Relations professionnelles et marché du travail en France et en Allemagne*, Paris, Desclée de Brouwer.
- LALLEMENT M. (2007), *Le Travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.
- LAZARSFELD P., JAHODA M., ZEISEL H. (1982), *Les Chômeurs de Marienthal*, Paris, Minuit (première édition originale *Die Arbeitslosen von Marienthal*, 1933).
- LE GOFF J. (dir.) (2008), *Les Lois Auroux, 25 ans après, 1982-2007*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

- LÉONARD É., SOBCZAK A. (2010), « Accords transnationaux d'entreprise et dialogue social européen. Quelles interactions ? », *Travail et Emploi*, n° 121, pp. 43-54.
- LINHART D., MARUANI M. (1982), « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses », *Travail et Emploi*, n° 11, pp. 27-36.
- LORENZI J.-H., PASTRÉ O., TOLEDANO J. (1980), *La Crise du xx^e siècle*, Paris, Économica.
- MALINVAUD E. (1986), *Sur les statistiques de l'emploi et du chômage. Rapport*, Paris, La Documentation française.
- MARCHAND O. (2004), « Gestion des âges et flexibilité du marché du travail », *Travail et Emploi*, n° 100, pp. 59-67.
- MARUANI M. (1990), « La sociologie du travail en quête d'emploi », in Michon F., Segrestin D. (dir.), *L'Emploi, l'Entreprise et la Société. Débats économie-sociologie*, Paris, Économica, pp. 41-48.
- MARUANI M. (dir.) (1998), *Les Nouvelles Frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, Mage.
- MARUANI M., REYNAUD E. (2004), *Sociologie de l'emploi*, 4^e éd., Paris, La Découverte.
- MENACHEM G. (1984), « Activité professionnelle et stratégie familiale des femmes mariées », *Travail et Emploi*, n° 22, pp. 55-65.
- MICHON F., RAMAUX C. (1992), « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 37-56.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (2019), *La Négociation collective en 2018. Édition 2019*, Paris, Ministère du Travail.
- MIROCHNITCHENKO K., VERDIER É. (1997), « Contrat et action publique. Le cas de la formation professionnelle continue », *Travail et Emploi*, n° 72, pp. 51-65.
- NICOLE-DRANCOURT C. (1992), « L'idée de précarité revisitée », *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 57-70.
- NIRELLO L., PROUTEAU L. (2016), « Des salariés associatifs moins bien payés ? Une analyse sociohistorique et statistique par domaine d'activité », *Travail et Emploi*, n° 148, pp. 31-54.
- PARADEISE C., LICHTENBERGER Y. (2001), « Compétence, compétences », *Sociologie du travail*, vol. 43, n° 1, pp. 33-48.
- PAUGAM S. (1993), « Entre l'emploi et l'assistance. Réflexion sur l'"insertion professionnelle" des allocataires du RMI », *Travail et Emploi*, n° 55, pp. 71-81.
- PAUGAM S. (2000), *Le Salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France.
- PEUGNY C. (2018), « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation pour l'emploi ? », *Sociologie*, vol. 9, n° 4, pp. 399-416.
- PIORE M. J. (1978), "Dualism in the Labor Market. A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France", *Revue économique*, vol. 29, n° 1, pp. 26-48.

- PUEL H. (1980), « Il y a emploi et emploi », *Travail et Emploi*, n° 4, pp. 17-23.
- REYNAUD J.-D. (1989), *Les Règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.
- SAGLIO J. (1991a), « Les logiques de l'ordre salarial : avenants classification et salaires dans le système français de relations professionnelles », *Formation emploi*, n° 35, pp. 35-46.
- SAGLIO J. (1991b), « La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 47, pp. 26-41.
- SAGLIO J. (2007), « Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 111, pp. 53-73.
- SALAS R., BAVEREZ N., REYNAUD B. (1986), *L'Invention du chômage. Histoire et transformation d'une catégorie en France des années 1880 aux années 1980*, Paris, Presses universitaires de France.
- SCHMIDT V. (2003), "French Capitalism Transformed, Yet Still a Third Variety of Capitalism", *Economy and Society*, vol. 32, n° 4, pp. 526-554. <https://doi.org/10.1080/0308514032000141693>.
- SCHNAPPER D. (1981), *L'Épreuve du chômage*, Paris, Gallimard.
- SIGOT J.-C., VERO J. (2014), « Politiques d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer », *Bref du Céreq*, n° 318.
- SUPIOT A. (1989), « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Droit social*, n° 3, pp. 195-205.
- TOPALOV C. (1994), *Naissance du chômeur (1880-1910)*, Paris, Albin Michel.
- TOURAINÉ A. (1984), *Le Retour de l'acteur. Essai de sociologie*, Paris, Fayard.
- TOURAINÉ A. (1990), « La crise du système des relations professionnelles », in Reynaud J.-D., Eyraud F., Paradeise C., Saglio J. (dir.), *Les Systèmes de relations professionnelles. Examen critique d'une théorie*, Paris, Éditions du CNRS, pp. 371-377.
- TRAVAIL ET EMPLOI (1988), dossier « Les systèmes de classifications professionnelles : construction, usages, fonctions en France, Belgique, Grande-Bretagne, Italie, RFA », n° 38.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2000), dossier « Acteurs locaux de l'emploi », n° 81.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2002), dossier « Les temps des 35 heures », n° 90.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2003), dossier « La santé au risque du travail », n° 96.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2008), dossier « Flexicurité et réforme du marché du travail », n° 113.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2009), dossier « Accompagnement dans l'emploi et accompagnement vers l'emploi », n° 119.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2010), dossier « Seniors », n° 121.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2013), dossier « Expérimentations de terrain et politiques publiques du travail et de l'emploi. Apports récents et mises en perspective », n° 135.

TRAVAIL ET EMPLOI (2014), dossier « Évaluation des politiques actives du marché du travail », n° 139.

TRAVAIL ET EMPLOI (2016), dossier « La discrimination syndicale en question : la situation en France », n° 145, et dossier « La discrimination syndicale en question : un panorama international », n° 146.

TURQUET P. (2002), « Les allègements de cotisations sociales dans le cadre des politiques publiques d'emploi françaises : objectifs et conséquences », *Travail et Emploi*, n° 90, pp. 69-86.

VERDIER J.-M., LANGLOIS P. (1972), « Aux confins de la théorie des sources de droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *Recueil Dalloz Sirey*, 39^e cahier, pp. 253-260.

VILLA P. (1995), « Chômage et salaires en France sur longue période », *Économie et statistique*, n° 282, pp. 47-64.

Quarante ans d'analyse du travail et de l'emploi : points de vue de quatre économistes

Philippe Askenazy^{*}, *Luc Behaghel*^{**},
Morgane Laouenan^{***}, *Dominique Meurs*^{****}

Nous mettons en parallèle les mutations du marché du travail en France au cours des quarante dernières années et les évolutions des regards que portent sur lui la statistique publique et les économistes du travail. Trait saillant, l'économie du travail a pris un tournant empirique en mobilisant les nouvelles méthodes micro-économétriques d'analyse des politiques publiques développées à partir des années 1990. Ce tournant n'a pas suffi pour progresser de façon décisive dans la lutte contre le chômage ou les inégalités sur le marché du travail ; on peut s'interroger en retour sur les difficultés de la discipline et de ses outils statistiques à appréhender un contexte mouvant, mais aussi peut-être sur le dialogue encore insuffisant avec les décideurs publics.

Comment a évolué le marché du travail en France depuis quarante ans, et comment a évolué la connaissance que nous en avons ? Pour mettre en perspective ces changements, tant dans les faits que dans notre regard, un exercice amusant serait d'endosser les habits du Persan à Paris, et de décrire avec les lunettes des années 1970 le champ de l'économie du travail aujourd'hui en France : que retiendraient Gary Becker et Milton Friedman, deux des penseurs de cette époque qui ont contribué à modeler notre vision actuelle, s'ils venaient à passer un congé sabbatique en France en 2020 ? Plus modestement, cet article présente les points de vue de quatre économistes sur le travail et l'emploi en France depuis quarante ans. Plutôt que de s'opposer, les points de vue reflétés ici convergent pour souligner que ces décennies sont traversées par trois lames de fond : celle d'un marché du travail en mutations accélérées, suivies vaille que vaille par l'appareil statistique ; celle d'inflexions fortes des politiques de l'emploi et de leurs évaluations ; enfin, un renouvellement profond de l'analyse des discriminations.

* CNRS-ENS, Centre Maurice-Halbwachs ; philippe.askenazy@ens.fr.

** PSE-École d'économie de Paris, Inra ; luc.behaghel@ens.fr.

*** Centre d'économie de la Sorbonne, CNRS, Sciences Po Liepp ; morgane.laouenan@univ-paris1.fr.

**** Université Paris Nanterre et chaire Travail PSE ; dominique.meurs@parisnanterre.fr.

Les grandes mutations du marché du travail et de son observation

Le marché du travail en France a connu de profonds bouleversements en quatre décennies que ce soit du côté de l'offre, de celui de la demande, ou de celui de son fonctionnement. Nous ne retiendrons ici qu'une sélection parmi ces bouleversements. De même, nous n'évoquerons que quelques mécaniques sous-jacentes, générées par des politiques publiques, des évolutions sociétales ou des mutations technologiques, et leurs interactions.

Des actifs plus nombreux, plus diplômés et plus féminins

Deux phénomènes majeurs ont affecté l'offre de travail : une forte hausse de la population active portée par sa féminisation et l'envol du niveau d'éducation de la main-d'œuvre. Si on retient les données du Bureau international du travail (BIT) et de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), depuis 1979, la population active a progressé de près de 6 millions, s'approchant en 2019 de la barre de 30 millions de personnes. La croissance globale de la population en âge de travailler – bien plus tirée par le solde naturel que par une immigration de travail à laquelle il a été mis un terme dès le premier choc pétrolier – en explique une partie. Mais en somme, c'est bien la poursuite de l'entrée des femmes sur le marché du travail qui domine comptablement. La population active masculine a augmenté d'à peine 10 % alors que la population active féminine a crû de moitié. Les femmes représentent désormais près de la moitié des actifs !

Le second phénomène est la spectaculaire montée du niveau d'éducation des actifs. Il est d'ailleurs en partie lié au premier puisque les femmes sont désormais plus diplômées que les hommes. Les données sont disponibles cette fois depuis la mise en œuvre d'une enquête *Emploi* modernisée en 1982. La France comptait cette année-là 2,7 millions d'actifs de niveau bac + 2 ou plus, contre 11,7 millions d'actifs sans diplôme ou avec uniquement le certificat d'études primaires (CEP). En 2019, les statistiques sont inversées : autour de 11,7 millions de diplômés bac + 2 et environ 3,5 millions de personnes ne disposant qu'au mieux du CEP.

Féminisation et montée du niveau d'éducation ont été, sur la période, plus rapides que ce que l'on observe en moyenne chez nos voisins. D'une part, en Allemagne ou en Italie, une vision traditionnelle de la famille a résisté, et de fait, du moins jusqu'à récemment, les politiques publiques d'accueil des jeunes enfants n'y ont pas connu la dynamique française expliquant la plus faible participation des femmes italiennes ou le taux d'emploi féminin en équivalent temps plein encore inférieur au niveau français outre-Rhin. D'autre part, la démocratisation scolaire a dû attendre en France l'arrivée au pouvoir des socialistes au début des années 1980, avec notamment la construction d'une filière de baccalauréats professionnels et la diversification de l'offre d'enseignement supérieur. Alors que la France partait d'un point bas, cet effort a

permis d'enclencher un spectaculaire rattrapage des pays du nord de l'Europe comme de l'Amérique du Nord.

Cette démocratisation a mécaniquement réduit la participation des jeunes au marché du travail. Toutefois, l'âge des actifs n'a guère augmenté dans les deux dernières décennies du xx^e siècle car dans le même temps, la politique de retrait du marché du travail de travailleurs de plus de 55 ans, notamment peu diplômés, se poursuivait. Ce n'est que depuis le début du xxi^e siècle que l'effet conjugué des réformes des pensions (recul de l'âge légal, décote/surcote, cumul emploi/retraite, etc.) et de la montée en âge des baby-boomers se traduit par un vieillissement des actifs en France.

Une durée réduite mais une intensification du travail

L'élévation du niveau d'éducation de la main-d'œuvre a accompagné et probablement accéléré une reconfiguration de la demande de travail provoquée par les mutations technologiques et industrielles, et influencée par les politiques publiques. L'évolution de la durée travaillée en est une première dimension. Si on retient les données des comptes nationaux de l'Insee de 1979 à aujourd'hui, le nombre d'heures travaillées par emploi aurait diminué de plus de 15 % en moyenne ; le volume total d'heures travaillées en France aurait ainsi à peine augmenté de l'ordre de 5 %. À la réduction de la durée collective de travail stimulée en deux temps par l'État (passage aux 39 heures hebdomadaires et à la cinquième semaine de congés payés en 1982 ; puis les deux lois Aubry, en 1998 et 2000) s'est rajoutée la montée du temps partiel, essentiellement féminin et fortement subi. L'optimisation productive dans certains secteurs explique grandement cette croissance du temps partiel. Prenons l'exemple de la grande distribution où la proportion de temps-plein a chuté depuis 1990. L'irruption du numérique (scan des produits, etc.) comme l'organisation du travail en multitâches (encaissement, remplissage des rayons libres-services, etc.) ont été une façon de répondre aux heures d'affluence des clients, mais sur des quotités significativement inférieures à un temps-plein de 35 heures, ce que l'extension des horaires et des jours d'ouverture n'a d'ailleurs guère modifié : les entreprises du secteur ont ainsi cherché à optimiser la main-d'œuvre disponible entre heures d'affluence et de creux, en privilégiant des temps partiels.

Cet exemple de densification de la durée travaillée n'est pas isolé. La réduction de la durée travaillée moyenne ne signifie pas une moindre utilisation de l'humain. La France dispose d'un outil d'observation remarquable avec ses enquêtes *Conditions de travail* et *Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels* (*Sumer*) de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (*Dares*) pour cerner le phénomène d'intensification du travail qui a touché une grande part des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). La première vague remonte à 1978 ; la revue *Travail et Emploi* publiée au début des années 1980 des travaux fondateurs méthodologiques et empiriques (par

exemple, VOLKOFF, MOLINIÉ, 1982, *TE* n° 11¹) et ne cessera de valoriser un corpus de disciplines variées sur cette dimension essentielle. Dès 1996, Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF (1996) constatent l'intensification et la font démarrer à la seconde moitié des années 1980. Fondamentalement, les technologies de l'information ont été mobilisées non pas pour offrir une plus grande autonomie aux travailleurs mais pour contrôler et optimiser l'usage des facteurs de production et, en premier lieu, le travail. Des pratiques organisationnelles telles les démarches qualité ou le juste-à-temps ont accentué cette dynamique au moins jusqu'à la grande récession de 2008. Elles ont participé d'un retour de gains de productivité en France comme dans de nombreux autres pays avancés (à l'exception notable de l'Italie). Mais le cumul de charge mentale et de charge physique a généré de nouvelles épidémies de pathologies professionnelles tels les troubles musculo-squelettiques, liés à ce que l'on dénomme aujourd'hui risques psychosociaux (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 129, 2012² ; BODIER, WOLFF, 2018). Ces risques touchent plus particulièrement les non-cadres qui ne bénéficient pas, ou de peu d'autonomie sur l'organisation de leurs tâches. L'usure professionnelle induite interroge la capacité à long terme de ces travailleurs de demeurer en bonne santé ; son impact sur le marché du travail reste à cerner quantitativement mais pourrait être une source d'une montée particulièrement lente du taux d'emploi des plus de 55 ans en France.

Des pôles tertiaires puissants

Autre facteur d'usure des travailleurs et d'« absorption » du temps libéré par la réduction de la durée travaillée, l'allongement des trajets domicile-travail. Le « désappariement » (*mismatch*) spatial entre offre et demande de travail s'accroît. Les recensements montrent, depuis 1982, qu'un nombre croissant de personnes travaillent hors de leur commune de résidence et que les distances parcourues sont toujours plus importantes. Cette dynamique s'explique par une polarisation territoriale. Les emplois tendent à se concentrer dans de grands centres urbains alors que le logement devient périurbain. Cette périurbanisation est en partie subie, le prix du foncier ayant explosé dans certains centres urbains, sans que, contrairement à d'autres pays, la crise de 2008 n'apporte de correction. Tout particulièrement en Île-de-France, les moins qualifiés et les populations d'origine étrangère sont souvent relégués loin des emplois disponibles, ce qui participe d'importantes fractures spatiales (GEORGES *et al.*, 2015).

L'agglomération des emplois dans de grands centres urbains s'explique en partie par les mutations de l'organisation des firmes et les technologies. Bien plus que stimuler le télétravail, les technologies numériques ont accru l'attractivité des centres urbains diversifiés qui proposent aux entreprises une offre variée de services (financiers, techniques, etc.). En outre, la politique française du territoire (par exemple, la décentralisation des pouvoirs) a, jusqu'à récemment, permis d'éviter que la région

1. Les références aux articles parus dans *Travail et Emploi* sont suivies des initiales de la revue et du numéro dans lequel le texte a été publié.

2. Notée ainsi, la référence renvoie à un numéro thématique de la revue.

parisienne ne capture l'essentiel des bénéfices de cette dynamique (contrairement à Londres). De nombreuses capitales régionales (Lyon, Bordeaux, notamment) ont bénéficié également de politiques locales de transports qui ont permis de mettre en place des liaisons rapides avec Paris.

En miroir, des bassins d'emplois n'ont ni eu la taille critique nécessaire ni bénéficié de la volonté politique d'éviter leur déclin. Certains ont été sinistrés par la fermeture de grandes fabriques. L'industrie française n'a cependant pas disparu ; si le nombre d'heures travaillées dans la branche industrie est moitié moindre aujourd'hui qu'en 1979, une part de cette chute est liée à une externalisation dans des services aux entreprises. En outre, certains services comportent désormais des structures industrielles qui, dans les statistiques, n'apparaissent pas pour autant comme relevant de l'industrie. Par exemple, si on reste dans le domaine de la grande distribution, de nombreux hypermarchés disposent sur place, en *back office*, de chaînes de découpe et de conditionnement de viandes et de fromages, ou de leur boulangerie industrielle. Tous secteurs confondus et si l'on se réfère aux catégories de l'Insee, près d'un tiers des hommes sont ouvriers « qualifiés » ou « non qualifiés » aujourd'hui en France.

En revanche, la chute de l'emploi agricole est une réalité lourde qui touche de plein fouet des zones rurales. Toujours selon les comptes nationaux, le nombre d'heures travaillées dans l'agriculture a été divisé par trois en quarante ans ; leur part est tombée à 4 % de la totalité des heures travaillées tous secteurs confondus malgré un temps de travail des agriculteurs et des agricultrices toujours largement supérieur à celui des autres actifs et actives.

Ce déclin est d'autant plus prononcé que l'État lui-même se désengage de ces zones rurales depuis deux décennies. Sous les deux septennats de François Mitterrand, ce désengagement n'a pas été perceptible. En effet, en répondant à la fois aux besoins éducatifs et de santé, l'emploi dans les services principalement non marchands, notamment sous un statut d'agents publics, a fortement progressé, irriguant largement le territoire. En termes d'heures travaillées totales dans l'économie française, il est passé d'un cinquième en 1979 à plus d'un quart en 1993. Toutefois, depuis maintenant vingt-cinq ans, dans un contexte de dépenses publiques contraintes, cette part ne progresse plus ; avec une population française croissante et vieillissante, les besoins augmentent et les choix politiques régionaux comme nationaux ont fait porter les moyens prioritairement sur les grandes unités urbaines. On ne parle plus de cohésion du territoire national mais – pour reprendre le titre du ministère dédié aujourd'hui – de cohésion des territoires.

Plus de cadres mais une polarisation en question

Les mutations de la demande de travail salarié comme de l'offre de travail ont également impacté massivement la répartition de l'emploi par catégories professionnelles. Si on se réfère aux catégories de l'Insee, selon les recensements, la part des cadres et professions intellectuelles a doublé depuis 1982 pour approcher les 20 % au

niveau national, et largement dépassé ce seuil dans le cœur et les banlieues proches des pôles urbains de plus de 100 000 habitants. En parallèle, dans ces mêmes pôles urbains, la part des employés dits non qualifiés (CHARDON, 2001) dans l'emploi total aurait également doublé.

Ces constats sont cohérents avec des travaux concluant que la France n'échapperait pas au phénomène de polarisation professionnelle du marché du travail (RESHEFF, TOUBAL, 2019 ; *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 157, 2019) : les emplois les plus qualifiés seraient complémentaires des avancées technologiques récentes, les emplois de qualification intermédiaires routiniers seraient remplacés par des innovations technologiques, contrairement aux emplois non qualifiés dont la demande augmenterait notamment sous l'impulsion des consommations de services des plus qualifiés.

La polarisation demeure cependant en question. En effet, on n'observe pas en France d'augmentation des inégalités dans la distribution des salaires horaires, même si les inégalités de coûts du travail se sont accrues (voir la partie suivante). Depuis 2008, le taux d'emploi des personnes diplômées, d'un niveau bac + 3 ou plus, est remarquablement stable alors qu'il a diminué pour les niveaux inférieurs et d'autant plus fortement que le niveau de diplôme est faible, suggérant plus un *upgrading* (une augmentation des niveaux de qualification) qu'une polarisation.

Par ailleurs, on peut mettre en débat la pertinence des statistiques publiques par catégories professionnelles (socioprofessionnelles en France) pour un suivi longitudinal de long terme. Non seulement il est difficile de faire entrer de nouvelles professions dans des catégories anciennes, mais les métiers ont connu de profondes transformations des tâches et des compétences exigées. Deux métiers en apparence proches il y a quarante ans peuvent avoir divergé tout en restant dans la même catégorie, que celle-ci soit agrégée ou détaillée. Prenons un exemple : la PCS³-2003 551a (sous-catégorie de la CS 55 « employés de commerce ») regroupe toujours « gestionnaire de stock⁴ » et « employé de libre-service ». Or, entre juste-à-temps et irruption du numérique, le métier de gestionnaire de stock a été bouleversé en quarante ans, subissant un fort *upgrading* : selon le site Orientation-pour-tous.fr sous tutelle du ministère du Travail, « un diplôme de type bac + 2 tel le DUT Gestion logistique et transport permet d'accéder à ce métier. Il est également possible d'y accéder avec un bac pro Exploitation des transports ou Logistique et quelques années d'expérience⁵ » ; le même site pour les employés de libre-service indique : « Cet emploi/métier est accessible sans diplôme ni expérience professionnelle. Un CAP/BEP en vente et distribution ou une expérience professionnelle dans ces mêmes secteurs peut en faciliter l'accès⁶. »

3. Profession et catégorie socioprofessionnelle.

4. S'il ne se déclare pas par ailleurs technicien, agent de maîtrise ou cadre. Un « gestionnaire des stocks » est en revanche classé dans 653a – donc ouvrier qualifié – ou bien en 487a – professions intermédiaires.

5. DUT : diplôme universitaire de technologie.

Source : <https://www.orientation-pour-tous.fr/metier/gestionnaire-de-stock,13400.html>, consulté le 2 août 2019.

6. CAP : certificat d'aptitude professionnelle ; BEP : brevet d'études professionnelles.

Source : <https://www.orientation-pour-tous.fr/metier/mise-en-rayon-libre-service,12239.html>, consulté le 2 août 2019.

Le souci du statisticien public d'éviter des ruptures de série peut se comprendre mais peut largement biaiser le diagnostic sur l'évolution des PCS en France. Il devient même aberrant quand on voit les professeurs des écoles – catégorie A de la fonction publique de niveau master – demeurer dans les professions intermédiaires, héritage d'une époque révolue où les instituteurs étaient des fonctionnaires de catégorie B ; et ils – d'ailleurs plutôt elles – devraient demeurer dans cette case pour la future PCS 2021.

Notons que le questionnement dépasse les frontières nationales. Le BIT est rentré dans une révision de la classification ISCO (*International Standard Classification of Occupations*) avec probablement la remontée de certaines professions dans la hiérarchie des compétences. Des travaux de la fondation de Dublin (EUROFOUND, 2015) suggèrent une polarisation professionnelle lorsque les professions sont classées selon le salaire moyen par tête mais, là aussi, un *upgrading* lorsqu'elles sont classées par niveau moyen de diplôme observé. Une part de la polarisation salariale pourrait ainsi s'expliquer par la persistance des inégalités entre hommes et femmes, dont il sera question dans la troisième partie. Ainsi, des métiers avec une forte proportion de femmes sont en croissance, nécessitent des compétences, mais souffrent toujours d'une moindre rémunération.

Chômage, précarité et permittance

En revanche, chercheurs et statisticiens du secteur public disposent d'outils de plus en plus perfectionnés pour appréhender le chômage et la précarité professionnelle. Dès le premier numéro de *Travail et Emploi* (PARTRAT, 1979), chômage et politiques de l'emploi sont une préoccupation majeure, miroir de l'irruption, à la fin des années 1970, d'un chômage de masse.

Ce dernier persiste en France depuis quarante ans. Le taux de chômage BIT pour la France entière atteint les 5 % en 1979. Depuis 1984, il n'est retombé en deçà de 8 % que quatre années et jamais plus de deux années consécutives (en 1990, 2001-2002, 2008), avant, chaque fois, de s'envoler sous le choc d'une crise économique. La France fait ainsi figure de quasi-exception avec l'Espagne au sein des pays de l'OCDE ; même l'Italie a bénéficié d'un taux de chômage de moins de 8 % pendant cinq années consécutives, tombant à 6 % en 2007. La part des chômeurs de longue durée (au-delà d'un an) n'a également en France jamais reflué au-delà d'effets conjoncturels. À partir de 1979, le chômage de longue durée concerne un tiers ou plus des chômeurs (avec un pic historique en 1987 à 45 %).

Alors qu'il s'est maintenu à un niveau élevé, le chômage a vu sa composition par âge et genre évoluer. Pendant trois décennies, il s'agissait d'un phénomène plutôt féminin. Non seulement les femmes avaient un taux de chômage largement supérieur à celui des hommes, mais elles étaient aussi majoritaires au sein des chômeurs. Ce n'est que depuis dix ans, notamment du fait de l'élévation du niveau d'éducation des femmes, que les courbes se sont croisées. L'éducation est également un des facteurs

explicatifs mécaniques de l'effondrement de la part des moins de 25 ans parmi les chômeurs : de 40 % du total, les moins de 25 ans n'en représentent plus « que » 20 % ; les guillemets s'imposent car cette proportion de 20 % des moins de 25 ans ni en emploi ni en formation souligne le maintien de difficultés d'accès à l'emploi d'une part significative de la jeunesse française.

De fait, les politiques de l'emploi ciblées sur les jeunes ont été une constante des différents gouvernements (et des régions) depuis quarante ans, même si leurs paramètres ont varié : formation, embauches directes, aides et exonérations de cotisations sociales pour les entreprises, recours plus aisé aux contrats à durée déterminée (CDD). On peut largement se demander si ces politiques ont amélioré les opportunités offertes aux jeunes ou bien si elles ont participé à les enfermer dans des trajectoires de précarité ; il reste que les jeunes sont les premiers concernés par des démarrages de carrière de plus en plus hachés.

La part en légère croissance des CDD dans l'emploi salarié total depuis 1982 est trompeuse. Depuis le début du siècle, des néologismes comme le « précarariat » ou la « permittence » ont été introduits pour qualifier la montée du piège que constitue une précarité permanente. La durée des contrats de travail s'est effondrée ; la médiane est aujourd'hui d'une semaine. Les remarquables enquêtes *Génération* du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) permettent de saisir l'ampleur de la dégradation et son accélération récente. Par exemple, les hommes sortis du système éducatif en 1998 étaient cinq ans après très majoritairement (59 %) en contrat à durée indéterminée (CDI) ; ceux sortis de l'école en 2010 n'étaient que 37 % à être dans une telle position en 2015.

Ces nouveaux phénomènes ont poussé à étendre la notion de chômage⁷. La statistique publique fournit des données sur le halo du chômage, c'est-à-dire les personnes qui souhaitent travailler mais sont « classées » comme inactives selon les normes du BIT : elles ne sont pas disponibles dans les quinze jours pour travailler, ou elles ne recherchent pas activement un emploi. L'enrichissement des données de Pôle emploi avec notamment l'introduction des catégories de demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite durant le mois de référence permet également de mieux cerner l'ampleur croissante de personnes oscillant entre emploi et non-emploi.

En outre, sous l'impulsion du Conseil national de l'information statistique (Cnis), on dispose désormais de « nouveaux indicateurs d'inégalités » qui révèlent comment la précarité professionnelle vient percuter les revenus d'activité des salariés. Ainsi, en termes réels, de 2008 à 2015, les salaires annuels nets plus les allocations chômage (donc les revenus directs et différés du travail salarié, sans inclure des prestations d'État comme la prime pour l'emploi – PPE) ont diminué pour les trois premiers déciles.

7. Pour un cadrage statistique, voir, par exemple, DE WAROQUIER DE PUEL PARLAN *et al.*, 2018.

Une érosion du pouvoir de négociation des salariés ?

Théoriquement, la persistance du chômage et une forte précarité ont pu participer d'un effondrement du pouvoir de négociation individuel de pans entiers du salariat. Des recherches sont en cours pour éclairer le poids d'une mécanique de monopsonne en France. Là aussi, le regard a été modifié par l'amélioration du système statistique. En effet, pendant près de trente ans, analystes et politiques n'ont cessé de reprendre l'antienne que les petites et moyennes entreprises (PME) étaient les principales créatrices d'emplois en France. On sait aujourd'hui qu'il n'en était rien. Plus précisément, les grands groupes ont pratiqué une découpe en de multiples unités légales, découpe qui a longtemps brouillé le diagnostic. Le travail remarquable de profilage des groupes mené par l'Insee depuis quelques années offre un point de vue bien différent : plus du tiers de l'emploi privé est concentré dans seulement 250 entreprises en France. Cette concentration suggère qu'à l'instar des États-Unis, le marché du travail français doit présenter des situations de monopsonne. Par exemple, en 2016, les groupes de plus de 5 000 salariés pèsent près de 60 % de l'emploi dans les grandes surfaces alimentaires et l'équipement de la maison (ROUSSET, 2018).

Malgré ce découpage, les capacités collectives de négociation ne sont pas nécessairement en déclin. La couverture conventionnelle de branche demeure en France supérieure à 90 % alors qu'elle s'est effondrée sous l'effet des lois Hartz en Allemagne. Stimulée à partir des lois Auroux au début des années 1980 puis par une multiplicité de lois (le cas des négociations égalités professionnelles est évoqué dans la troisième partie), la négociation d'entreprise demeure dynamique, notamment dans les plus grandes structures. Par ailleurs, il n'est plus avéré que le taux de syndicalisation ait continué à s'éroder dans le dernier quart de siècle. Les enquêtes *Statistiques sur les ressources et conditions de vie* (SRCV) et *Conditions de travail* ont permis récemment de réviser nettement à la hausse les estimations de syndicalisation en France (PIGNONI, 2016). On a même des signes que la syndicalisation se serait relevée depuis 2008 dans le secteur privé (ASKENAZY, BREDAS, 2019).

De non-salariés à micro-entrepreneurs

Un portrait impressionniste des grandes évolutions du marché du travail des quatre dernières décennies nécessite de s'intéresser aux non-salariés. Cette catégorie, définie par défaut, a elle aussi connu des bouleversements majeurs.

Alors que les non-salariés représentaient encore autour de 20 % des personnes en emploi en 1979, leur part s'est effondrée à moins de 12 % au début du siècle avant de se stabiliser, voire de légèrement augmenter depuis 2009. La France partage cette dynamique récente avec le Royaume-Uni et les Pays-Bas, dynamique qui demeure exceptionnelle au sein de l'OCDE ; ainsi, le déclin des non-salariés est marqué en part de l'emploi total comme en nombre absolu en Italie, en Espagne ou en Allemagne sur la même période.

La baisse continue en première période de l'emploi non salarié en France est largement tirée par le recul de l'emploi agricole et de la catégorie des conjointes collaboratrices dans d'autres activités comme l'artisanat, sans être compensée par les professions libérales (médecins, avocats). La dernière décennie voit, elle, une chute du nombre des artisans classiques (métiers de l'alimentation, etc.) accélérée par la grande récession. Elle est aussi marquée par l'irruption d'emplois indépendants dans des segments comme les travaux à domicile et, plus largement, d'une nouvelle catégorie d'indépendants en emploi principal profitant de la création en 2009 du statut d'auto-entrepreneurs (devenu statut de « micro-entrepreneurs »). Les données des organismes sociaux montrent que les revenus de ces derniers sont bien en deçà de ceux des indépendants classiques. L'effet de composition se voit dans les comptes nationaux : les revenus mixtes réels par heure travaillée des non-salariés auraient chuté de 20 %. Il s'agit d'un choc majeur pour l'emploi et le marché du travail dont les conséquences sociales – qui ont pu jouer y compris dans le mouvement d'occupations de ronds-points de l'année 2018-2019 – ont été insuffisamment explorées.

Le cumul emploi salarié et complément indépendant mériterait également plus de recherches pour saisir ses conséquences sur le marché du travail : si un tiers environ des micro-entrepreneurs ont un emploi salarié, on ne sait pas si ce cumul est nécessaire pour disposer de revenus suffisants, s'il pousse à accepter des missions ou à prendre un emploi salarié à des niveaux de rémunération faibles, etc. Le phénomène émergent du travail à la demande porté par les plateformes numériques nécessite quant à lui d'adapter l'outil statistique avant même d'essayer d'en tirer les conséquences sociétales ; le module supplémentaire de l'enquête *Emploi 2017* suggérait qu'un nombre quantitativement faible de travailleurs, de l'ordre de 100 000, opéraient *via* ses plateformes, mais qu'en est-il aujourd'hui ? Comment faire pour capturer le micro-travail sur Internet ?

En somme, les mutations du marché du travail ont été profondes et ne cessent de se renouveler. L'amélioration continue et encore nécessaire de l'appareil statistique a permis d'en suivre l'essentiel et d'éclairer ainsi le décideur public. Ce dernier a aussi bénéficié de nombreuses recherches sur les conséquences de ses actions. Ces points sont justement abordés dans la deuxième partie de cet article, consacrée aux politiques de l'emploi et à leur évaluation.

Les politiques de l'emploi et leur évaluation

Comment traiter du vaste champ des politiques de l'emploi depuis quatre décennies ? Un premier prisme s'impose presque, celui de la lutte contre le chômage : l'effet sur le chômage d'une politique est un « juge de paix » incontournable, tant du point de vue économique que politique, comme en témoigne le choix du président Hollande de faire de la baisse du chômage la condition de sa candidature à un second mandat. Bien sûr, une telle grille de lecture pousse à un constat d'échec, au moins

partiel : quarante ans de politiques de l'emploi mobilisant un budget croissant n'ont pas endigué le chômage. Une seconde grille de lecture s'intéresse au contraire aux multiples facettes et acteurs des politiques de l'emploi, pour interroger les choix économiques et sociaux qui s'expriment ou peinent à s'exprimer à travers elles. Après tout, l'échec face au chômage tient au moins en partie à des causes extérieures au marché du travail et aux politiques de l'emploi (chocs macro-économiques, choix politiques au moment de la réunification allemande, par exemple). Et, réciproquement, les conséquences des politiques de l'emploi débordent la question du taux de chômage ou d'emploi – en touchant par exemple à l'organisation de la vie sociale ou familiale (travail le dimanche), aux inégalités sociales (revenus et transferts), etc.

Ces deux perspectives ne sont pas exclusives l'une de l'autre, ni exclusives d'autres regards. On se propose de les illustrer ici en posant trois ensembles de questions. (i) Quelles sont les principales évolutions des quatre dernières décennies – « empiement » ou émergence de « nouvelles politiques de l'emploi » ? (ii) Quels sont les traits distinctifs des politiques de l'emploi en France – « exception française » ou « suivisme » ? (iii) Quel rôle y a joué la recherche en économie – et quelle recherche : théorique ? appliquée ? *ex ante* ? *ex post* ? Peut-on distinguer des lignes de progrès, ou du moins d'innovation notable, dans les politiques elles-mêmes, la connaissance que nous en avons, les débats qui s'y rapportent ?

Empilement et déplacements des politiques de l'emploi

« Les nouvelles politiques de l'emploi conservent la caractéristique essentielle des politiques de l'emploi des quarante dernières années, qui est le fait de procéder par empiement plutôt que par remplacement », écrit Yannick L'HORTY (2006, p. 10). La formule rend compte à la fois de la hausse continue des dépenses, et de la récurrence de nombreux dispositifs, au-delà des changements de dénomination éventuels. Ainsi, selon la Dares, les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail, couvrant à la fois « les dispositifs “ciblés” sur les demandeurs d'emploi et les personnes en difficulté sur le marché du travail, et des dispositifs “généraux” destinés à réduire le coût du travail » s'élèvent en 2016 à 133 milliards d'euros, soit six points de pourcentage de produit intérieur brut (PIB), également répartis entre dépenses ciblées et générales (MONTEL, VANDERSTOCKEN, 2019)⁸. L'histoire des dispositifs « ciblés » est au moins aussi longue que celle de *Travail et Emploi*, qui a publié de nombreux articles sur les contrats aidés, les dispositifs de cessation anticipée d'activité, par exemple⁹. Certains dispositifs ont pu connaître un reflux : ainsi, les contrats aidés, en particulier ceux du secteur marchand, ont fortement décliné depuis le point haut atteint sous le

8. Sauf mention contraire, les statistiques de ce paragraphe et du suivant sont tirées de MONTEL, VANDERSTOCKEN (2019).

9. Mentionnons par exemple le numéro 16 de la revue, paru en 1983 en partie consacré au dispositif de cessation anticipée d'activité et, plus récemment, le dossier du numéro 139 de 2014 consacré à l'évaluation des politiques actives du marché du travail.

gouvernement Jospin (900 000 bénéficiaires environ, contre 254 000 aujourd'hui ; REY *et al.*, 2018). Pour autant, sur la période 2000-2016, le constat est celui d'une relative stabilité des dépenses consacrées à ces contrats, autour de trois points de PIB, la hausse qui suit la crise de 2008 effaçant le reflux qui avait précédé (ces dépenses représentent en moyenne 2,5 points de PIB entre 2006 et 2008). En revanche, la place prise par les dispositifs « généraux » est nouvelle : elle résulte principalement de la montée continue des dépenses dues aux allègements ciblés de cotisations sociales patronales sur les bas salaires. En 2016, on compte ainsi 22 milliards d'euros d'allègements généraux de cotisations sociales sur les bas salaires, résultat d'une montée en charge quasi continue depuis les premiers allègements sous le gouvernement Balladur en 1993, et 19 milliards d'euros de crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

Qu'en est-il de l'évolution de la structure des dépenses et, question plus subtile, du caractère innovant des dispositifs qui se sont succédé ? Au-delà de la montée des dépenses générales visant à réduire le coût du travail, on peut détecter un certain nombre d'inflexions et de ruptures. L'activation des dépenses a été l'une des évolutions revendiquées, sous l'influence en particulier de l'OCDE qui en avait fait son message évangéliste depuis sa Stratégie pour l'emploi de 1994. Les politiques « actives » représentent ainsi, en 2016, 0,7 point de PIB, dont presque la moitié pour la formation des demandeurs d'emploi. Un autre changement notable est l'accent mis, à partir de la fin des années 1990, sur les incitations financières à l'emploi (*make work pay*), qui a conduit à la fois au démantèlement des dispositifs de cessation anticipée d'activité (préretraites, mais aussi dispenses de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés), et à la mise en place de nouveaux dispositifs inspirés de l'impôt négatif des pays anglo-saxons (prime pour l'emploi) ou faisant évoluer les minima sociaux de façon à limiter les effets désincitatifs sur l'offre de travail (revenu de solidarité active).

Quelle place pour l'exception française ?

Parmi ces dernières tendances, l'activation des mesures ou l'accent sur l'offre de travail et les incitations financières ne distinguent guère la France des autres pays de l'OCDE, et pourraient même pousser de mauvaises langues à parler de suivisme. L'exception française, s'il y en a une, se situe davantage dans le rôle joué par les allègements de cotisations patronales sur les bas salaires et le leadership français dans le maintien d'un salaire minimum élevé, bien avant la mise en place d'un salaire minimum en Allemagne, ou les hausses récentes en diverses villes des États-Unis. Comme le montrent Antoine BOZIO et ses coauteurs (2015), cette combinaison d'un salaire minimum élevé avec des allègements de cotisations concentrés autour du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) permet de revisiter la question du changement technologique biaisé et de son impact sur les inégalités. Dans ce type de contexte de politique de l'emploi, un changement technologique défavorable aux travailleurs non qualifiés n'implique pas nécessairement une explosion des inégalités

salariales (ou la concentration du chômage sur les non-qualifiés) : s'ils sont ciblés sur les bas salaires, les allègements de cotisations patronales peuvent en effet amortir les conséquences des évolutions du coût relatif du travail payé par les entreprises. À ce titre, l'originalité des politiques françaises n'est pas d'avoir permis d'éviter un choc de demande négatif sur le travail non qualifié, qui semble largement commun aux pays de l'OCDE, mais bien d'en avoir amorti les conséquences sur les travailleurs concernés.

Quel rôle de la recherche ?

Même si son rôle est difficile à objectiver, la recherche n'est pas absente des évolutions que l'on vient de décrire. Ainsi, la littérature empirique sur la perte de compétitivité en France de même que la littérature internationale sur les inégalités (puis sur la polarisation) jouent très probablement un rôle dans l'importance prise par les allègements de cotisations sur les bas salaires. Y. L'HORTY (2006) décrit les arguments théoriques des économistes en faveur d'une telle politique. Mais ces arguments n'ont pas forcément de conséquences directes sur les décisions. Ainsi, ils sont d'abord mis en avant par l'économiste Edmund Phelps aux États-Unis, lesquels n'adoptent pas cette politique. Et en France, le choix de se focaliser sur les bas salaires semble dû d'abord à un souci d'économie budgétaire, plutôt qu'aux arguments économiques portant sur la substituabilité entre travail qualifié et non qualifié. Sans doute la réalité est-elle mêlée, et la recherche en économie fournit-elle un langage et des arguments à des choix politiques et sociaux qu'elle n'influence qu'à la marge – dans le court terme du moins.

Pour dépasser ces considérations un peu générales, il est intéressant de se pencher plus précisément sur trois contributions parmi d'autres, qui ont suscité d'importants débats en France au début des années 2000 : celles de Guy LAROQUE et Bernard SALANIÉ (2000), Bruno CRÉPON et Rozenn DESPLATZ (2001), et Olivier BLANCHARD et Jean TIROLE (2003). Ces travaux sont de natures assez différentes. Le rapport d'O. BLANCHARD et J. TIROLE s'appuie sur des recherches antérieures en partie empiriques (BLANCHARD, LANDIER, 2002). Mais le cœur de son argumentation vient de la théorie des contrats et des conclusions qu'elle permet de tirer en termes d'efficacité, de bien-être. Les auteurs y dénoncent les incitations aux effets pervers. Ils interrogent également la « rationalité » de la politique française d'indemnisation du chômage et de contrôle du licenciement, et proposent des mécanismes permettant d'améliorer l'efficacité du système selon le principe d'internalisation des externalités. Ils proposent ainsi de moduler les cotisations d'une entreprise à l'assurance chômage en fonction du nombre de salariés licenciés dans le passé, et de limiter la variabilité des indemnités prud'homales. Ils se heurtent à l'opposition d'acteurs et de chercheurs qui rappellent que ces dispositifs juridiques régissent des rapports de force inégaux entre employeurs et salariés. Les recommandations du rapport BLANCHARD-TIROLE semblent néanmoins avoir porté avec le temps puisqu'on peut penser qu'elles ont eu une influence sur la loi Travail dite loi El Khomri de 2016, en particulier sur la barémisation des indemnités prud'homales.

Les analyses de G. LAROQUE et B. SALANIÉ (2000) allient plus directement théorie et empirie pour proposer une quantification iconoclaste de la part du « chômage volontaire » en France. La controverse suscitée par cet article est virulente. Elle est concomitante au changement d'orientation radical des politiques de l'emploi vers l'offre de travail (*make work pay*) dans les années 2000, évoqué plus haut. Clairement, l'ambition d'une telle décomposition est forte, peut-être trop forte au regard des données de l'enquête *Emploi* mobilisée dont les échantillons sont trop petits pour tirer des conclusions définitives, mais elle contribue au débat politique. On peut y lire la volonté de sortir d'une position d'experts minutieux pour mettre en perspective les politiques de l'emploi, par un diagnostic global sur le chômage.

Par contraste, la troisième contribution (CRÉPON, DESPLATZ, 2001) se veut factuelle et strictement empirique : il s'agit d'évaluer *ex post* l'impact des allègements de cotisations sur les bas salaires, en mobilisant des techniques micro-économétriques récentes. L'article conclut à de forts effets positifs de ces dispositifs sur l'emploi et suscite une controverse sur la plausibilité et la robustesse des résultats obtenus (selon les auteurs, les allègements de cotisations patronales auraient notamment permis des baisses sur les prix des biens relançant la demande adressée aux entreprises concernées). La politique s'installe cependant, portée successivement par les différents gouvernements de droite et gauche. Au-delà des variations d'une évaluation à l'autre, un résultat semble clair : le coût par emploi créé grâce aux allègements de cotisations est élevé.

Les conclusions que l'on peut tirer de cette rapide revue de l'interface entre recherches et politiques de l'emploi incitent à la prudence. Il ne s'agit pas d'un domaine où la recherche produit des consensus tels qu'ils s'imposent au décideur ou au débat public. Sans doute est-ce inévitable et le contraire ne serait pas souhaitable dans la mesure où les conséquences des politiques de l'emploi débordent du champ du marché du travail et engagent des conceptions de la politique et de la société.

On peut cependant souligner que l'économie du travail a connu une évolution susceptible d'être précieuse pour l'élaboration des politiques publiques et le débat public. Sans tourner le dos à la théorie, l'économie du travail est devenue au fil des ans (avec l'économie de l'éducation) un laboratoire privilégié de méthodes d'évaluation des politiques publiques, visant à une plus grande transparence et robustesse. Il est aussi possible de se mettre d'accord *ex ante* sur des critères et une méthode d'évaluation qui puissent être ensuite la base de constats partagés. Les expérimentations sociales contrôlées¹⁰ qui se sont développées en France depuis le milieu des années 2000 (LABROUSSE, ZAMORA, 2013 et l'ensemble du numéro 135 de *TRAVAIL ET EMPLOI* en 2013 consacré aux expérimentations de terrain) ont ainsi produit, par exemple, des résultats qui permettent de guider l'offre de Pôle emploi vers les demandeurs d'emploi, avec, en particulier, la mise en place d'accompagnements renforcés pour ceux qui

10. Ces évaluations procèdent par l'assignation aléatoire entre un groupe « test » et un groupe « témoin ». Pour une présentation à partir d'un exemple, voir BEHAGHEL (2012). Voir également le numéro spécial de *Travail et Emploi* consacré aux expérimentations de terrain (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 135, 2013).

sont le plus éloignés de la reprise d'emploi. Il a été montré que cet accompagnement pouvait être mis en œuvre de façon plus efficace par l'opérateur public que par des opérateurs privés. De façon intéressante, ce résultat et les interprétations proposées sont convergents avec l'étude sociologique qualitative de Sophie DIVAY (2009) et ont joué un rôle dans la stratégie suivie aujourd'hui par le service public de l'emploi¹¹.

Inégalités et discrimination

Les transformations décrites ci-dessus du marché du travail font ressortir que la lutte contre les inégalités d'accès à l'emploi et de déroulement de carrière entre les individus tient aujourd'hui une place centrale dans les politiques publiques. De ce fait, les décideurs ont besoin de mieux connaître les mécanismes sous-jacents et les différences de traitement selon les caractéristiques personnelles. Parallèlement, d'un point de vue conceptuel, l'une des évolutions majeures depuis le milieu des années 1980 des recherches en économie du travail est que l'*homo economicus*, concept central du raisonnement micro-économique, s'est vu doté d'un sexe, d'une origine, d'une famille, de voisins, de normes sociales, etc. Ces attributs, dont on le débarrassait pour construire des modèles simples d'offre de travail ou de consommation, sont devenus essentiels pour comprendre ce qui se passe sur les marchés et dans l'entreprise. En se donnant un ancrage historique, social, psychologique, le champ de la recherche en micro-économie du travail s'élargit dans un dialogue fructueux avec les autres sciences humaines, démarche qui a d'ailleurs toujours été présente dans la revue *Travail et Emploi*. Cette évolution de la discipline va au-delà du simple ajout de variables dans des représentations économiques qui resteraient fondamentalement les mêmes ; la diversité humaine, les multiples facettes des interactions sociales sont devenues au cœur des recherches en économie.

Nous présenterons ici quelques résultats dans ce champ de recherche, en nous concentrant sur deux dimensions pour lesquelles les travaux sont nombreux et ont beaucoup évolué dans les dernières décennies, à savoir le genre et l'origine. Ces deux dimensions sont centrales à la fois parce que la lutte contre les discriminations est au cœur des débats publics et parce que, malgré une sensibilité croissante à ce sujet et un renforcement des législations antidiscriminatoires, les inégalités perdurent. Dans le cas de la situation des femmes par rapport aux hommes, plus de participation sur le marché du travail et plus d'éducation n'ont pas suffi à éliminer les inégalités ; dans celui de l'origine, au surchômage des immigrés s'est ajouté le chômage massif des descendants d'immigrés d'origine non européenne, pourtant nés et éduqués en France.

11. Combinés avec d'autres résultats d'expérience (BEHAGHEL *et al.*, 2013).

Le genre : d'un thème mineur à un point de passage obligé des politiques du travail et de l'emploi

Les recherches autour de la place des femmes sur le marché du travail sont aujourd'hui abondantes et on ne pourrait pas imaginer une conférence académique sur le « Travail » sans au moins une à deux sessions sur le genre. La place croissante de ce thème dans les revues spécialisées, dont *Travail et Emploi*¹², et la multiplicité des sujets abordés sont significatives de cette évolution. Dans ce texte, nous présenterons brièvement les grandes évolutions de la participation des femmes au marché du travail, ses conséquences sur les inégalités salariales et la mesure de la discrimination, les répercussions sur les cadres législatifs et réglementaires et sur ce qui se passe lorsqu'on ajoute l'enfant dans ces réflexions.

Si les différences de travail et de rémunération selon le sexe n'ont jamais été complètement ignorées par les économistes, ce thème a longtemps été considéré comme mineur. La sous-représentation des femmes dans le travail marchand était vue comme une conséquence de la division des tâches au sein des ménages. Les femmes constituaient une force d'appoint, fluctuant au gré de la conjoncture. Claudia GOLDIN (1998), professeure en économie à Harvard, ancienne présidente de l'American Economic Association et référence majeure sur ce domaine, en expliquant comment elle a conduit ses recherches sur l'histoire de l'emploi des femmes aux États-Unis, se remémore qu'elle a soudain réalisé que les statistiques des années 1930 aux États-Unis avaient un point aveugle : les femmes mariées. Alors que l'évolution des normes sociales et des emplois avait conduit depuis la fin de la Première Guerre mondiale à considérer comme une position acceptable pour une épouse d'avoir un emploi salarié, la crise économique eut pour conséquence de rendre prioritaire l'emploi masculin et de rejeter les femmes à la maison. Les entreprises aux États-Unis mais aussi dans d'autres pays (Irlande, Royaume-Uni, Japon par exemple) pouvaient alors appliquer une discrimination légale à l'encontre des femmes mariées qualifiées (institutrices principalement, ou employées qualifiées) en refusant de les embaucher ou en les licenciant après le mariage. Après la Seconde Guerre mondiale, le besoin de main-d'œuvre qualifiée fit tomber en désuétude cette disposition.

Mais la rupture la plus importante dans la question de l'analyse des inégalités entre les femmes et les hommes est celle appelée « la révolution tranquille » (GOLDIN, 2006) quand la diffusion de la pilule contraceptive changea la donne pour les nouvelles générations. La maîtrise du calendrier de la fécondité permit aux jeunes filles de se

12. Dès 1985, *Travail et Emploi* publiait un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (BUGHIN, PAYEN, 1985, *TE* n° 23). Les auteurs concluaient que les différences constatées provenaient essentiellement de la ségrégation sexuée des emplois (secteurs, qualifications). La loi « à travail égal, salaire égal » était donc globalement respectée. Il est frappant de constater qu'à l'époque, l'article ne se posait pas la question de l'accès des femmes aux différents niveaux hiérarchiques, pas plus qu'il n'envisageait que la ségrégation professionnelle entre dans le champ de l'évaluation de la discrimination salariale. Depuis, de nombreux articles sont parus sur le sujet dans *Travail et Emploi*, ainsi que des numéros dédiés à des thèmes peu explorés, comme « Genre et travail indépendant » (*TRAVAIL ET EMPLOI*, n° 150, 2017).

projeter dans des études longues et de se construire une identité professionnelle, facilitée par le développement des services dans l'économie. À grands traits, les femmes arrivées sur le marché du travail à la fin des années 1990 sont de moins en moins différentes des hommes en termes de nombre d'années d'études et de comportement d'activité. Comme cela a été souligné au début de ces contributions, dans les dernières générations, les femmes sont même davantage diplômées que les hommes.

Ces transformations affectent les inégalités et leurs mesures. Depuis OAXACA (1973) et BLINDER (1973), il est devenu standard de décomposer l'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes en une part expliquée par les différences de caractéristiques productives entre les deux groupes (éducation, expérience et, selon les spécifications adoptées, les caractéristiques de l'emploi occupé), et une part qui reste inexpliquée correspondant à un rendement supérieur de ces caractéristiques chez les hommes par rapport aux femmes. Cette part inexpliquée est souvent interprétée comme un indicateur de l'ampleur de la discrimination salariale. Il ressort des travaux empiriques une tendance nette, commune à l'ensemble des pays de l'OCDE : l'écart brut de rémunération entre les femmes et les hommes ne décroît plus, ou très lentement, et la part expliquée diminue ; la quasi-totalité de l'écart est inexpliquée et ne repose donc plus sur les différences observées de capital humain (éducation, expérience).

Le regard s'est alors déplacé des différences des moyennes vers celles des distributions des revenus, avec l'observation de la raréfaction des femmes dans les emplois les mieux rémunérés. L'expression « plafond de verre » va devenir un thème central, résumant le fait que les carrières des femmes stagnent parfois sans que l'on puisse expliquer exactement pourquoi. Au plafond de verre va s'ajouter le « plancher collant », désignant les cas où les femmes restent plus longtemps que leurs homologues masculins dans le bas des échelons de leur emploi. Les recherches autour de ces constats font éclater les frontières traditionnelles de la micro-économie en mettant en avant les traits psychologiques, selon lesquels les femmes auraient une plus forte aversion au risque, hésiteraient à s'engager dans des compétitions, ou à négocier des salaires plus avantageux ou une promotion ; ces recherches tiennent également compte de l'identité sexuée dont dépendent les choix de spécialisation scolaire et de professions, de la résistance des hommes à la féminisation de « leurs » professions, du degré de féminisation de la profession et bien sûr des arrangements domestiques au détriment des femmes, que nous évoquons plus bas.

Afin de briser de manière institutionnelle le plafond de verre au sommet de la hiérarchie des emplois, des quotas ont été imposés dans les conseils d'administration et dans la haute fonction publique, avec une sanction financière en cas de non-observation. Dans le cas de la France et du secteur privé, la loi dite Copé-Zimmermann a instauré en 2011 l'obligation d'un quota de 40 % de femmes dans ces conseils des grandes sociétés cotées françaises. La conséquence a été immédiate, puisque le taux de femmes dans ces conseils est monté très vite, mais s'est accompagné d'un plafond de verre interne, les femmes n'y occupant pas les postes les plus prestigieux et rémunérateurs (REBÉRIOUX, ROUDAUT, 2016).

Au-delà des conseils d'administration, l'inégalité des salaires a fait l'objet d'une succession de lois pour contraindre les entreprises à respecter l'égalité, chaque texte précisant ce qui lui semblait central. En France, les principaux jalons sont la loi sur l'égalité salariale de 1972, la loi Roudy de 1983 avec l'introduction du rapport de situation comparée pour servir de base chiffrée dans les discussions avec les partenaires sociaux, la loi Génisson de 2001 qui mettait l'accent sur les carrières, ou la loi Vallaud-Belkacem, de 2014 sur l'égalité réelle, avec une attention portée à la conciliation entre vie familiale et professionnelle. Ces lois avaient en commun d'imposer de nouvelles règles dans l'entreprise pour atteindre l'égalité professionnelle, mais sans fixer d'objectifs. Le décret du 8 janvier 2019 qui met en place l'index « Pénicaud Schiappa » de l'égalité femmes-hommes opère une rupture dans ces approches puisqu'il oblige les entreprises à publier un indicateur standardisé¹³, avec une obligation de résultat en trois ans, assortie d'une menace d'une sanction financière égale à 1 % de la masse des rémunérations si l'entreprise n'atteint pas un nombre de points défini.

Mais le facteur central de la persistance de l'inégalité salariale entre femmes et hommes, bien connu depuis longtemps, a pris une importance nouvelle avec l'atténuation, voire la disparition des causes antérieures (différences de participation, de niveau d'éducation) : ce sont désormais les maternités et leurs conséquences qui expliquent la quasi-totalité des inégalités salariales. Pendant de l'inertie de l'écart salarial, le partage des tâches domestiques au sein des familles s'est peu modifié au fil du temps. Les femmes prennent toujours la part du lion (CHAMPAGNE *et al.*, 2015) et ce, d'autant plus que l'arrivée d'un enfant a des répercussions sur le travail, les horaires, le temps partiel, et peut se traduire par un retrait temporaire d'activité.

Une vaste littérature s'est développée pour évaluer les pénalités salariales liées à la maternité, en comparant femmes avec et sans enfants, le manque à gagner résultant massivement du retrait temporaire du marché du travail ou de la diminution des heures travaillées (KLEVEN *et al.*, 2018). Le problème dans cette perspective est de distinguer ce qui relève de l'offre de travail (arbitrage personnel ou familial) de ce qui provient de la demande (les employeurs freinent la carrière des mères). Quels que soient les méthodes statistiques choisies ou les pays étudiés, les travaux économiques mettent en évidence des conséquences négatives à long terme sur les salaires (et donc sur les retraites) de plus longues interruptions d'activité¹⁴. Notons que des politiques publiques non ciblées sur les mères peuvent aussi avoir un effet sur leur participation dès lors qu'elles touchent les rythmes scolaires et sociaux. Ainsi, la réforme (interrompue) de l'école le mercredi s'est immédiatement traduite par un accroissement des mercredis travaillés des mères (DUCHINI, VAN EFFENTERRE, 2018), ce qui confirme que la charge de la conciliation repose toujours principalement sur elles et que beaucoup souhaiteraient en être libérées.

13. Sur les débats autour de cet indice, CORON *et al.*, 2019.

14. Pour la France, voir PIKETTY (2005), et LEQUIEN. (2012).

Cette dernière réflexion nous amène directement du côté des pères. Les quelques recherches sur les effets de la paternité dans le travail convergent pour dire que celle-ci n'affecte pas grand-chose, ni la participation, ni les heures travaillées, et peut-être même que cela aurait un effet positif sur les rémunérations.

En revanche, on constate depuis quelques années une poussée des politiques en faveur de longs congés paternités, surtout dans les pays nordiques, avec souvent des quotas réservés aux pères dans le total du congé parental. Sur ce sujet, la France est à la traîne avec seulement onze jours calendaires à prendre pour les pères ; certaines entreprises prennent d'ailleurs l'initiative d'allonger ces congés rémunérés ou de favoriser l'expression des besoins des pères pour prendre soin des enfants. Cela suffira-t-il pour rééquilibrer et partager la charge mentale ?

Des origines plus visibles ?

Le deuxième thème abordé dans cette partie est toujours en rapport avec l'identité sociale de l'agent économique, mais nous nous intéressons ici au fait qu'il soit un(e) Français(e) d'origine hexagonale. La question des discriminations ethniques est depuis très longtemps étudiée par les économistes américains à travers deux mécanismes différents. La discrimination basée sur les préférences des agents (BECKER, 1957) part du principe que les individus (employeurs, collègues, clients, etc.) peuvent avoir une aversion particulière à l'encontre d'un groupe démographique. La discrimination statistique (PHELPS, 1972 ; ARROW, 1973) considère que tous les agents sont rationnels et qu'ils n'ont pas de réticence particulière envers un groupe démographique. Néanmoins, la productivité des individus qui postulent à des offres d'emploi est difficile à anticiper si bien que les recruteurs se servent des informations disponibles pour faire la meilleure prévision possible de celle-ci. Si la productivité supposée du groupe ethnique minoritaire est plus faible en moyenne ou plus dispersée, les recruteurs utilisent l'ethnie du candidat pour pénaliser tous les *curriculum vitae* (CV) venant de ce groupe, ce qui engendre une diminution des recrutements de ce même groupe.

En France, la thématique des discriminations à l'encontre des minorités ethniques a surtout émergé à la suite de la marche pour l'égalité et contre le racisme de 1983. Auparavant, la question des inégalités portait principalement sur l'intégration des immigrés sur le marché du travail français. L'état de la connaissance sur ces discriminations s'est sensiblement amélioré au cours des dix dernières années. En effet, l'existence d'une discrimination ethnique¹⁵ sur le marché du travail est désormais largement documentée par de nombreux travaux empiriques utilisant principalement deux méthodes complémentaires : d'un côté, l'analyse des inégalités associées à l'origine ethnique et non expliquées par les caractéristiques sociodémographiques (à l'aide d'enquêtes statistiques) et de l'autre, les expérimentations aléatoires (testings).

15. On désigne ici comme « ethnique » un groupe qui a en commun une ascendance, une histoire, une culture, une langue ou un dialecte.

Cependant, si ce phénomène est largement confirmé par différentes études, les sources en restent encore largement inconnues. Or connaître ces dernières est primordial pour mettre en place des politiques publiques efficaces.

Pour mesurer et lutter contre les discriminations à l'encontre des minorités ethniques, il faut pouvoir identifier les individus discriminés. La loi Informatique et libertés de janvier 1978 interdit les statistiques ethniques, mais des dérogations sont permises pour que les chercheurs puissent mesurer ces discriminations et comprendre leurs mécanismes¹⁶. Ainsi, depuis le début des années 2000, plusieurs enquêtes ont été créées ou enrichies pour permettre d'étudier la situation des immigrés et descendants d'immigrés sur le marché du travail français : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003 (Insee), enquêtes *Emploi* (Insee) et enquêtes *Trajectoires et origines* 2008-2009 et bientôt 2019-2020 (Institut national d'études démographiques [Ined], Insee). Dans ces enquêtes, la mention de la nationalité de naissance du ou des parents immigrés permet d'approcher l'ethnicité des individus.

Ainsi, plusieurs auteurs ont utilisé ces enquêtes pour décrire la situation des immigrés et de leurs descendants sur le marché du travail français. D'un point de vue général, ces études empiriques montrent une plus grande difficulté d'accès à l'emploi pour ceux d'origine « extra-européenne » (maghrébine et africaine) que pour les Hexagonaux. Ce constat est d'autant plus intéressant que ce moindre accès ne s'explique qu'en partie par leurs caractéristiques individuelles propres (âge, localisation et niveau de diplôme)¹⁷.

À l'inverse de l'approche indirecte, la méthode expérimentale permet de révéler les comportements discriminatoires par la réaction des agents à une situation construite par les chercheurs. Ainsi, plusieurs études de testing visant spécifiquement à identifier des comportements de recrutement discriminatoires ont récemment été menées¹⁸.

Un test de discrimination par paire consiste à proposer sur une même offre d'emploi deux candidatures statistiquement équivalentes du point de vue de la formation, de l'expérience professionnelle et des caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, diplôme, nationalité et lieu de résidence). La seule différence entre les deux candidatures réside dans l'origine ethnique, avec des noms et prénoms à consonance « hexagonale » pour l'une et à consonance « non hexagonale » pour l'autre. La mesure de la discrimination nécessite de confronter les réponses faites à l'une et à l'autre candidature pour chaque test. On considère comme un résultat positif une invitation de l'employeur à participer à un entretien d'embauche. En comparant le taux moyen

16. La collecte et l'utilisation de statistiques ethniques sont un sujet très débattu en France à l'inverse des pays anglo-saxons. Ceux qui s'y opposent y voient un moyen de catégoriser statistiquement la population française, fragilisant la culture universaliste.

17. Cependant, la part non expliquée par ces caractéristiques observables ne peut être attribuée entièrement à de la discrimination, car toute caractéristique inexpliquée corrélée avec l'origine ethnique et non entièrement corrélée avec les variables explicatives peut affecter cette partie inexpliquée. Il est donc nécessaire d'interpréter avec précaution les résultats utilisant cette approche d'analyse des résidus.

18. L'article de Marianne BERTRAND et Sendhil MULLAINATHAN (2004) qui examine distinctement l'ampleur de la discrimination raciale à l'embauche pour les hommes et pour les femmes fait référence dans le domaine.

de réponses positives entre le groupe minoritaire et le groupe majoritaire, on peut ainsi tester l'existence d'une discrimination ethnique à un entretien d'embauche (qui est la première étape d'un accès à l'emploi).

Plusieurs expérimentations effectuées au cours des dernières années ont mis en évidence, en France comme dans de nombreux pays, l'existence de comportements discriminatoires relativement répandus chez les employeurs lors du recrutement¹⁹, de sorte que nous disposons aujourd'hui d'un ensemble d'éléments empiriques attestant l'existence de discriminations à l'encontre des individus issus des minorités ethniques (origine suggérée par le patronyme) sur le marché du travail français (par exemple, CÉDIEY *et al.*, 2008 ; DUGUET *et al.*, 2010). Plusieurs testings révèlent ainsi que les travailleurs d'origine supposée « maghrébine » sont particulièrement touchés par le phénomène²⁰. En fonction des propriétés de l'expérimentation (métiers, période, caractéristiques des candidats, etc.), à caractéristiques similaires, les candidats d'origine supposée « hexagonale » ont jusqu'à trois fois plus de chances de recevoir un retour positif des employeurs que ceux d'origine supposée « maghrébine ».

À l'heure actuelle, les analyses utilisant ces deux approches permettent difficilement de savoir quels mécanismes sont précisément à l'œuvre. Si ces discriminations sont aujourd'hui avérées notamment dans les études qui utilisent des méthodes de testing, il y a encore trop peu d'études qui portent sur des mesures qui permettent de les réduire efficacement. Certains travaux empiriques récents étudient la question des possibilités d'action pour lutter contre ce phénomène. Luc BEHAGHEL et ses coauteurs (2015) ont expérimenté la mise en place d'une politique d'anonymisation des CV (absence d'informations liées à l'ethnie) mais leurs résultats n'ont toutefois pas permis de conclure sur l'efficacité d'une telle mesure. Florent FREMIGACCI et ses coauteurs (2015) ont évalué l'impact de la labélisation du mérite, en faisant apparaître sur le CV l'obtention de la distinction « meilleur apprenti de France », mais il semble que cela soit peu efficace pour réduire les discriminations puisque les candidats d'origine « hexagonale » bénéficient davantage de cette distinction que les candidats minoritaires. Enfin, A. EDO et N. JACQUEMET (2013) évaluent l'effet du signalement d'une bonne maîtrise du français sur les CV. Leurs résultats montrent qu'un tel signal permet de réduire marginalement les écarts observés.

Face à l'existence avérée des discriminations, plusieurs pays ont cherché à favoriser les initiatives émanant directement du secteur économique pour lutter contre les discriminations à l'embauche. Aux États-Unis, dans les années 1980, on a ainsi assisté à l'essor du *diversity management* et, plus récemment en France, à la signature d'une charte de la diversité suivie par la promotion d'un label diversité que les entreprises peuvent obtenir si elles affichent leur engagement pour le respect de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.

19. Voir par exemple BERTRAND, DUFLO (2017), et NEUMARK (2018) pour des revues de littérature.

20. Voir notamment l'étude de Clémence BERSON (2013, *TE* n° 135) sur les emplois d'hôtes de caisse dans la grande distribution, ainsi que celle d'Anthony ÉDO et Nicolas JACQUEMET (2013).

Aux États-Unis, des formations « diversité » qui cherchent à agir directement sur le processus de recrutement en formant les recruteurs pour réduire leurs biais afin de diminuer leur propension à discriminer²¹ ont vu le jour. Ces formations ont aussi connu une forte augmentation en France ces dernières années. Une obligation de formation des recruteurs à la non-discrimination pour les entreprises de plus de 300 salariés a d'ailleurs été inscrite dans la loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017. Il serait très utile que les chercheurs mènent des expérimentations en collaboration avec les entreprises pour évaluer l'efficacité sur la discrimination à l'embauche des formations à la diversité telles qu'elles se pratiquent aujourd'hui en France. De manière générale, une coopération plus étroite entre ces deux parties pour réfléchir à la mise en place de politiques publiques efficaces bénéficierait à tous.



Que concluraient aujourd'hui nos deux Persans ? Ils pourraient, indubitablement, revendiquer certaines permanences, et retrouver en France aujourd'hui une partie des idées portées par l'École de Chicago hier. Le capital humain se recycle en investissement social, et le revenu minimum et l'impôt négatif font leur retour en cour. La discrimination basée sur les préférences et sa persistance à l'équilibre n'ont rien perdu de leur actualité. Certaines mutations du travail étaient, elles, plus difficiles à prévoir. Auraient-ils vu venir les défis posés par les données massives (*big data*) pour la connaissance des comportements individuels et la statistique publique ? Les enjeux du numérique et ceux liés à la transition écologique pour l'emploi de demain ? Auraient-ils imaginé les revendications sociales portées par le mouvement des Gilets jaunes ? Quant à la discipline elle-même, nos Persans auraient certainement été surpris de voir la place qu'y ont prise les recherches appliquées, souvent économétriques. C'est quand même beau, Paris.

BIBLIOGRAPHIE

ARROW K. J. (1973), "The Theory of Discrimination", in Ashenfelter O., Rees A. (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton (N. J.), Princeton University Press, 1973, pp. 3-33.

ASKENAZY P., BRED A. (2019), "Electoral Democracy at Work", *Working Paper*, n° 2019-42, Paris School of Economics.

BECKER G. S. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago, Chicago University Press.

BEHAGHEL L. (2012), « Un exemple d'expérimentation sociale contrôlée : le cas du CV anonyme », *Informations sociales*, n° 174, pp. 62-65.

21. En effet, certains travaux ont mis en évidence que les stéréotypes des recruteurs sont responsables d'une part non négligeable de leurs comportements discriminatoires (cf. la revue de littérature de M. BERTRAND et E. DUFLO [2017]).

BEHAGHEL L., CRÉPON B., GURGAND M., KAMIONKA T., LEQUIEN L., RATHELOT R., ZAMORA P. (2013), « L'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi », *Revue française d'économie*, vol. XXVIII, n° 1, pp. 123-158.

BEHAGHEL L., CRÉPON B., LE BARBANCHON T. (2015), "Unintended Effects of Anonymous Resumes", *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 7, n° 3, pp. 1-27. <https://doi.org/10.1257/app.20140185>.

BERSON C. (2013), « *Testing* : les difficultés de l'interprétation de la discrimination à l'embauche », *Travail et Emploi*, n° 135, pp. 27-40.

BERTRAND M., DUFLO E. (2017), "Field Experiments on Discrimination", in Banerjee A. V., Duflo E. (dir.), *Handbook of Field Experiments*, vol. 1, Amsterdam, North Holland, pp. 309-393.

BERTRAND M., MULLAINATHAN S. (2004), "Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination", *American Economic Review*, vol. 94, n° 4, pp. 991-1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>.

BLANCHARD O., LANDIER A. (2002), "The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France", *The Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F214-F244. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00047>.

BLANCHARD O., TIROLE J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Paris, La Documentation française, coll. « Les rapports du Conseil d'analyse économique ».

BLINDER A. S. (1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *The Journal of Human Resources*, vol. 8, n° 4, pp. 436-455.

BODIER M., WOLFF L. (2018), *Les Facteurs psychosociaux de risque au travail : d'après le rapport d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail présidé par Michel Gollac*, Toulouse, Octarès.

BOZIO A., BRED A., GUILLOT M. (2015), "Taxes and Technological Determinants of Wage Inequalities: France 1976-2010", *Working Paper*, n° 2015-05, Paris School of Economics.

BUGHIN E., PAYEN J.-F. (1985), « Les disparités des salaires des hommes et des femmes », *Travail et Emploi*, n° 23, pp. 49-53.

CÉDIEY É., FORONI F., GARNER H. (2008), « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifié(es). Une enquête nationale par tests de discrimination ou *testing* », *Premières informations, premières synthèses*, n° 06.3, Dares.

CHAMPAGNE C., PAILHÉ A., SOLAZ A. (2015), « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Économie et statistique*, n° 478-479-480, pp. 209-242.

CHARDON O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee première*, n° 796.

CORON C., BOUSSARD-VERRECCHIA E., BERTHOU K., MEURS D. (2019), « Controverse. Quelle efficacité attendre des indicateurs pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ? », *Revue de droit du travail*, n° 3, pp. 147-160.

- CRÉPON B., DESPLATZ R. (2001), « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Économie et statistique*, n° 348, pp. 3-24.
- DUCHINI E., VAN EFFENTERRE C. (2018), *Do Women Want to Work More or More Regularly? Evidence from a Natural Experiment*, version d'octobre 2018, Working paper, Paris School of Economics.
- EDO A., JACQUEMET N. (2013), « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? », *Économie et statistique*, n° 464-465-466, pp. 155-172.
- DUGUET E., LEANDRI N., L'HORTY Y., PETIT P. (2010), "Are Young French Jobseekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated against? A Controlled Experiment in the Paris Area", *Annals of Economics and Statistics*, n° 99-100, pp. 187-215.
- EUROFOUND (2015), *Upgrading or Polarisation? Long-Term and Global Shifts in the Employment Structure: European Jobs Monitor 2015*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- FREMIGACCI F., PARQUET L. (DU), PETIT P., PIERNÉ G. (2015), « Le mérite : un rempart contre les discriminations ? », *Revue française d'économie*, vol. 30, n° 1, pp. 155-182.
- GEORGES N., L'HORTY Y., SARI F. (2015), « Comment réduire la fracture spatiale ? Une application en Île-de-France », *Économie & prévision*, n° 206-207, pp. 17-37.
- GOLDIN C. (1998), "The Economist as Detective", in Szenberg M., *Passion and Craft: Economists at Work*, Ann Arbor, University of Michigan Press, pp. 98-112.
- GOLDIN C. (2006), "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family", *American Economic Review*, vol. 96, n° 2, pp. 1-21. <https://doi.org/10.1257/000282806777212350>.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (1996), « *Citius, altius, fortius*. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, pp. 54-67.
- KLEVEN H., LANDAIS C., SØGAARD J. E. (2018), "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark", *NBER Working Paper*, n° 24219, National Bureau of Economic Research.
- LABROUSSE A., ZAMORA P. (2013), « Expérimentations de terrain et politiques publiques du travail et de l'emploi. Apports récents et mises en perspective. Introduction », *Travail et Emploi*, n° 135, pp. 5-13.
- LAROQUE G., SALANIÉ B. (2000), « Une décomposition du non-emploi en France », *Économie et statistique*, n° 331, pp. 47-66.
- LEQUIEN L. (2012), "The Impact of Parental Leave Duration on Later Wages", *Annals of Economics and Statistics*, n° 107-108, pp. 267-285.
- L'HORTY Y. (2006), *Les Nouvelles Politiques de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- MONTEL O., VANDERSTOCKEN A. (2019), « Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2016. Une nouvelle forte hausse des dépenses générales », *Dares résultats*, n° 007.
- NEUMARK D. (2018), "Experimental Research on Labor Market Discrimination", *Journal of Economic Literature*, vol. 56, n° 3, pp. 799-866. <https://doi.org/10.1257/jel.20161309>.

OAXACA R. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, vol. 14, n° 3, pp. 693-709.

PARTRAT M. (1979), « Évolution récente et caractéristiques actuelles du chômage des jeunes », *Travail et Emploi*, n° 1, pp. 51-63.

PHELPS E. S. (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, vol. 62, n° 4, pp. 659-661.

PIGNONI M.-T. (2016), « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares analyses*, n° 025.

PIKETTY T. (2005), « Impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France, 1983-2002 », in Lefèvre C., Filhon A. (dir.), *Histoires de familles, histoires familiales. Les résultats de l'enquête Famille de 1999*, Paris, Ined, pp. 79-109.

REBÉRIOUX A., ROUDAUT G. (2016), "Gender Quota and Inequalities inside the Boardroom", *Document de travail (Docweb)*, n° 1603, Cepremap.

RESHEFF A., TOUBAL T. (2019), *La Polarisation de l'emploi en France (1994-2018). Ce qui s'est aggravé depuis la crise de 2008*, Paris, Rue d'Ulm.

REY M., BELLIT S., GUILLON V., FIRQUET S., MOURLOT L. (2018), « Les dispositifs spécifiques d'emploi aidé et de formation au 3^e trimestre 2018. Poursuite de la baisse du nombre de personnes en contrat aidé », *Dares indicateurs*, n° 062.

ROUSSET A. (2018), « Portrait de groupes dans le commerce. Un poids élevé et une forte spécialisation », *Insee première*, n° 1724.

TRAVAIL ET EMPLOI (2012), dossier « Les risques psychosociaux au travail : d'une "question de société" à des questions scientifiques », n° 129.

TRAVAIL ET EMPLOI (2013), dossier « Expérimentations de terrain et politiques publiques du travail et de l'emploi. Apports récents et mises en perspective », n° 135.

TRAVAIL ET EMPLOI (2014), dossier « Évaluation des politiques actives du marché du travail », n° 139.

TRAVAIL ET EMPLOI (2019), dossier "Polarization(s) in Labour Markets", n° 157.

VOLKOFF S., MOLINIÉ A.-F. (1982), « Quantifier les conditions de travail ? (L'exemple de l'enquête nationale d'octobre 1978) », *Travail et Emploi*, n° 11, pp. 63-70.

WAROQUIER DE PUEL PARLAN S. (DE), DIXTE C., GUILLANEUF J., MINNI C., REBIERE S., REY M. (2018), « Emploi, chômage, population active en 2017 : nouvelle accélération de l'emploi salarié privé, et amplification de la baisse du chômage », *Dares analyses*, n° 31.

Le droit du travail en changement^{*}

Essai d'interprétations

Jérôme Porta^{**}

Le droit du travail a connu de nombreuses réformes depuis le milieu des années 1980, son architecture ayant en particulier été profondément remodelée au cours de cette dernière décennie. Signe d'un basculement dans la compréhension de leur portée, un questionnement se fait jour au-delà du seul constat de la mise en cause des protections offertes par le droit du travail : ces transformations ne correspondraient-elles pas à l'émergence d'un nouveau « modèle », voire d'un nouveau « paradigme » ? Pourtant la définition de cette nouvelle idée du droit du travail ne fait pas consensus. Au contraire, ses évolutions sont désormais sujettes à conflits d'interprétations. L'émergence de ce questionnement n'en mérite que plus d'être pris au sérieux. En effet, annoncer l'émergence d'un nouveau « modèle » ou « paradigme », ce n'est pas seulement tenter de décrire l'ampleur des changements de la réglementation du travail. Cette affirmation est surtout révélatrice de la fragilisation des cadres d'interprétation qui structurent la discipline du droit du travail. C'est à l'étude de ces « interprétations » et des conflits nés de leur pluralité qu'est consacré cet article.

L'invocation de la crise du droit du travail procède d'une rhétorique ancienne (LYON-CAEN A., JEAMMAUD, 1986 ; LYON-CAEN G., 1995a ; DE MUNCK, 1999). Elle n'en conserve pas moins une singulière vigueur et l'apparence non démentie de la nouveauté. L'aggravation de la situation financière et bancaire depuis l'automne 2008 s'est accompagnée de son cortège de réflexions et d'écrits sur la crise du droit du travail en France (VERKINDT, 2012) et plus largement en Europe (LOKIEC, ROBIN-OLIVIER, 2012 ; ESCANDE VARNIOL *et al.*, 2012 ; LANG *et al.*, 2013). Trop souvent décrits de manière déterministe, les rapports du droit du travail à la crise ont toujours été difficiles à conceptualiser (PESKINE *et al.*, 2012). Mais la vague de réformes entamées en France,

* La référence en forme d'hommage à l'article d'Antoine JEAMMAUD (1998), « Le droit du travail en changement » ne doit évidemment rien au hasard.

** Professeur de droit, université de Bordeaux, COMPTRASEC UMR 5114 ; jerome.porta@u-bordeaux.fr.

avec un certain retard en comparaison de ses voisins européens, a profondément altéré le dessin du droit du travail.

Sur une séquence courte de quelques années, l'ampleur des réformes opérées par les lois de sécurisation de l'emploi en 2013¹, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale en 2014², Macron³ et Rebsamen en 2015⁴, Travail en 2016⁵, et par les ordonnances Macron en 2017⁶ a profondément modifié l'architecture de la réglementation des rapports de travail subordonné. Les transformations apportées ainsi à ce régime de travail apparaissent d'une ampleur d'autant plus grande qu'elles prolongent d'autres réformes déjà engagées sur le terrain de la représentation syndicale⁷, de la négociation collective⁸ ou encore de la formation professionnelle⁹. À dire vrai, il n'est pas aisé de dater le début de ce mouvement de réformes tant elles semblent s'être succédé à un rythme effréné depuis le tournant libéral du milieu des années 1980. Elles ont été justifiées par une litanie de rapports publics. La part prise par la rhétorique économique dans la justification des réformes du droit du travail paraît être devenue un genre spécifique de ces rapports. Les critiques portées au droit du travail ont trouvé un solide appui dans les évaluations produites par des clubs, des *think tanks* et des institutions – telles que l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) ou l'Union européenne (UE) – et ont été renforcées par la mise en scène de la globalisation et de ses effets (MOREAU, 2006 ; SUPIOT, 2015b). Paré de toutes les inefficacités, de toutes les complexités, de toutes les rigidités, le droit du travail n'a pourtant cessé, paradoxalement, d'être remis sur le métier par les réformateurs. Des réformes du droit du travail, on attend souvent qu'elles soient menées au nom de l'attractivité économique (discours porté par l'OCDE ; DALMASSO, 2014), d'un meilleur fonctionnement du marché du travail et du soutien à l'emploi (Stratégie européenne pour l'emploi, SEE ; SALAIS, 2004) ou des équilibres macro-économiques au sein de la zone euro (soutenus par la gouvernance du semestre européen ; CLAUWAERT, 2018).

La description des altérations que connaît le droit du travail à la suite de ces réformes successives emprunte à un vocabulaire éprouvé de longue date : dérégulation,

1. Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.
2. Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
3. Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.
4. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.
5. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
6. Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ; ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ; ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ; ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.
7. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
8. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
9. *Ibid.*

sécurisation, simplification, décentralisation, libéralisation, etc. Les qualificatifs ne manquent pas et se retrouvent d'une réforme à l'autre. Est-ce à dire que le dernier cycle des réformes engagées dans la suite de la crise financière ne constitue qu'un énième aménagement libéral d'une branche du droit sans cesse en restructuration ? Il ne semble pas que ce soit le cas.

Il n'est pas aisé de prendre la juste mesure des changements du droit du travail. Certes, chaque réforme s'accompagne de son lot de commentaires doctrinaux, souvent regroupés au sein de numéros spéciaux de revues académiques ou professionnelles qui, tout à la fois, décrivent, critiquent et opérationnalisent les modifications apportées au droit positif par le législateur. Signe d'un basculement dans la compréhension de ces transformations, un questionnement se fait jour au-delà de l'amoindrissement des protections et des garanties offertes par le droit du travail : ces transformations ne correspondraient-elles pas à l'émergence d'un nouveau « modèle », voire d'un nouveau « paradigme » du droit du travail (LYON-CAEN A., SACHS, 2013 ; SACHS, 2013b ; PERULLI, 2015, 2018 ; GÉA, 2017 ; SACHS, WOLMARK, 2017 ; BORENFREUND, SOURIAC, 2018 ; DOCKÈS, 2018 ; SCIBERRAS, LAFORE, 2018)¹⁰ ? Pourquoi un tel questionnement aujourd'hui ? Faut-il y lire la fin, parfois prophétisée, d'une certaine idée du droit du travail (LOKIEC, 2015a) ? Pour prendre la mesure de ce questionnement sur l'idée même du droit du travail, il faut bien en saisir, au-delà de l'objet qu'il tente de décrire (le droit du travail en tant que branche du droit et ses transformations), ce à quoi il engage (repenser le droit du travail, ici en tant que discipline et son herméneutique)¹¹.

Annoncer l'émergence d'un nouveau « modèle » ou « paradigme », c'est tenter de décrire l'ampleur des transformations de la réglementation du travail. En cela, le constat vise à rendre compte du droit du travail compris en tant que branche. Mais la description des transformations associée à l'affirmation de l'émergence d'un nouveau « modèle » ou « paradigme » est aussi révélatrice de la fragilisation des cadres d'interprétation qui structurent la discipline du droit du travail. C'est ce que montrent les impensés à partir desquels elle se déploie et les difficultés auxquelles elle se heurte.

En premier lieu, la définition même du « modèle » de droit du travail qui serait mis en cause n'est pas évidente et fait l'objet de disputes doctrinales¹² : les histoires, les fonctions et les doctrines du droit du travail sont indubitablement plurielles et controversées. Plus qu'un autre champ disciplinaire, le droit du travail s'est d'ailleurs construit en tenant compte de cette dialectique conflictuelle, en faisant place au pluralisme syndical, au conflit et à la négociation collective comme mode de production des

10. Ces réflexions ne sont pas entièrement neuves. Elles ont eu d'autres moments, cf. par exemple JEAMMAUD, 1998.

11. À des fins de clarification, nous reprenons là une distinction ailleurs développée entre la branche, « segment d'un ordre juridique déterminé », et la discipline, « activité ou ensemble des activités de connaissance des problèmes juridiques d'un secteur des relations sociales et des solutions que prétendent leur procurer les règles juridiques en vigueur (qui peuvent appartenir à des branches différentes de l'ordre juridique concerné) » (JEAMMAUD, 2010, p. 181). Cf. également PÉLISSIER *et al.*, 2008.

12. La présentation visant à situer le droit du travail par le manuel d'Elsa PESKINE et Cyril WOLMARK (2019) rend fidèlement compte des dialectiques à l'œuvre concernant l'idée de droit du travail.

normes ou au paritarisme dans les conseils de prud'hommes. Plutôt que de la mise en cause, ou des changements, d'un « modèle » ou d'un « paradigme », il faut d'abord et plus modestement voir dans ce questionnement une mise à l'épreuve des interprétations communément mobilisées pour rendre compte du droit du travail.

En deuxième lieu, la description des changements du droit du travail ne peut se résumer à la simple comptabilité des modifications législatives. À elle seule, celle-ci n'est pas, au sens fort du terme, signifiante, car les réformes législatives ne sont pas sources uniques du changement du droit du travail. La tentation peut être grande d'adopter une conception légicentrée du changement en droit du travail, pour ne décompter que les réformes législatives. Il faut s'en préserver. Les changements en droit ne sont pas toujours législatifs. Les juges, les commentateurs du droit, les pratiques administratives, les négociations collectives sont autant d'éléments concourant aux transformations. Y compris en droit, il importe probablement de se départir d'une foi trop grande dans le volontarisme législatif (PORTA, 2014). Bien souvent, de la réforme à sa mise en œuvre, il y a au sein même du système juridique bien plus qu'une question de délai. Non seulement l'implémentation de la réforme dans le système juridique prend du temps, parfois plusieurs années¹³, mais les décisions de justice, les négociations collectives retravaillent puissamment le sens de la réforme. À tout le moins, rendre compte d'un changement, décrire un nouvel état du droit du travail exigent au préalable une interprétation, c'est-à-dire un choix au sein du droit positif pour là mettre en lumière et ici obscurcir. La description du droit du travail et de ses changements requiert, en même temps qu'elle la justifie, une interprétation.

Pour saisir ce à quoi engage cette préoccupation, il importe ainsi de revenir sur le statut de ces « interprétations » pour l'activité doctrinale. Ce questionnement concerne le droit du travail pris en tant que branche et en tant que discipline car au-delà de son intérêt intellectuel et politique, il renferme des enjeux disciplinaires et méthodologiques. Il engage en définitive la manière dont est décrit le droit du travail et ses évolutions. Pour en saisir pleinement l'enjeu, il importe de s'arrêter sur cette activité de description du droit par la doctrine juridique. Il est désormais courant de distinguer entre deux savoirs sur le droit selon qu'ils adoptent un point de vue interne ou externe. Le point de vue externe peut être celui de la sociologie ou de l'économie qui sont « des activités de connaissance contemplant ce droit de l'extérieur, même si elles doivent prendre en compte l'organisation interne du système (son "outillage", ses catégories) et le point de vue de ses acteurs dès lors qu'il appartient à leur objet » (JEAMMAUD, 2010, p. 186 ; cf. également OST, VAN DE KERCHOVE, 1987, p. 69 et suivantes). La description doctrinale du droit implique, pour sa part, un point de vue interne, en ce sens qu'elle est au nombre de ces « activités ou disciplines dont les opérateurs se maintiennent "à l'intérieur" du système de droit » (PESKINE, WOLMARK, 2019, p. 186). L'adoption d'un point de vue interne pour la description du droit a une vocation pratique. Adressée aux

13. Le flux continu des réformes est parfois illusoire, la réforme suivante effaçant les dispositifs mis en place par la précédente, sans leur laisser l'opportunité d'exister.

opérateurs du droit, elle concourt à la « vie du droit » (CARBONNIER, 1994, pp. 16-17). Savoir pratique, la description doctrinale requiert moins une explication qu'une interprétation du droit positif car elle prétend en rendre compte au départ de sa cohérence interne et de sa rationalité supposées données. La description doctrinale propose aux opérateurs du droit de comprendre leurs activités comme orientées par le droit. Elle en donne une compréhension opérationnelle, c'est-à-dire utile à sa mobilisation pour les opérations du droit. Ce sont les canons d'une telle interprétation qui se nouent au travers des exercices de définition du droit du travail. La description doctrinale implique en effet le pari d'une certaine cohérence du droit du travail, pris en tant que branche. Elle doit présupposer une unité sémantique et une certaine homogénéité des biens, valeurs et fonctions. Ce pari s'actualise au sein de proposition de « modèle », de « paradigme », ou plus exactement dans notre perspective, d'interprétations. Tel est, en définitive, l'enjeu disciplinaire des controverses doctrinales à propos de l'idée du droit du travail et de ses évolutions (LYON-CAEN G., 1951 ; SUPIOT, 1990).

Quelles sont les « interprétations » convoquées pour rendre compte du droit du travail lors de la dernière séquence de réformes ?

Certaines sont libérales. Mais il ne faut pas s'y tromper, le libéralisme a ici de multiples déclinaisons, suggérant des ordonnancements fragmentés du droit du travail. Chaque déclinaison promeut une sémantique, est adossée à des évaluations spécifiques, se déploie sur ses propres objets. Autrement dit, ces déclinaisons ne se confondent pas, leur commun libéralisme n'excluant pas les conflits d'interprétations. Trois interprétations ont pris une portée que nous qualifions de matricielle car elles fournissent une grille d'interprétations pour la compréhension des réformes.

La première interprétation concerne la reconnaissance des droits et libertés de la personne au travail, qui a renforcé la position de l'individu en droit du travail face au pouvoir de l'employeur. Cette évolution n'a pas été sans impact car l'individualisation des droits peut mettre en cause certaines régulations collectives caractéristiques du droit du travail et en particulier la négociation collective. De plus, l'inscription du droit du travail « sous » les droits fondamentaux, ou, dit autrement, sa fondamentalisation, a fait naître une dialectique nouvelle qui confronte les droits sociaux à des droits de facture libérale telles les libertés économiques.

La deuxième interprétation, développée dans un deuxième temps, prend appui sur la notion largement diffusée de flexisécurité. Elle confère un ordonnancement et des justifications à une série de réformes éparses qui reviennent sur la protection de l'emploi au nom de l'employabilité. Adossée à une certaine analyse économique, cette interprétation a trouvé dans la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) une forme d'institutionnalisation, en regard notamment de l'accent porté sur l'augmentation des taux d'emploi, critère à l'aune duquel le droit du travail, ici pensé comme droit du marché du travail, est évalué.

La troisième interprétation est animée par la quête d'une adaptation du droit du travail à l'entreprise. Dans le contexte de la globalisation, elle reprend à son compte

la critique du droit du travail sur le coût du travail. Cette autre approche économique a trouvé récemment un soutien dans les procédures d'évaluation comparées menées par le semestre européen au nom des équilibres macro-économiques. Elle s'est traduite par une altération de la théorie des sources du droit du travail, imposant la présence de l'entreprise comme espace de régulation du rapport de travail.

Ces trois interprétations, développées dans les trois premières parties, ont en commun d'être conçues à partir d'évaluations externes et d'impliquer un décentrement de la compréhension du droit du travail. Adossées à des critères d'évaluations externes – droits et libertés fondamentaux, taux d'emploi, coût du travail –, elles altèrent la sémantique et certaines des valeurs à partir desquelles s'est édifiée la discipline : le collectif, l'emploi, la place du contrat individuel, le rôle de la négociation collective ou le rapport du droit du travail à la concurrence, qui sont autant de partages qui ordonnent les débats au sein de la discipline travailliste. Ces trois interprétations du changement du droit du travail professent un profond remaniement de ce dernier. Face à cette mise à l'épreuve du droit du travail, plusieurs propositions travaillistes du droit du travail ont cherché une interprétation renouvelée de celui-ci et de sa cohérence. Les obstacles rencontrés par ces interprétations pourraient bien, au-delà de leurs dissensus, être l'indicateur d'une crise de l'herméneutique travailliste, d'une fragilisation des références communes dont le partage est nécessaire à la clôture disciplinaire. C'est ce que nous verrons dans notre dernière partie.

Le droit du travail à l'épreuve des droits de la personne

L'affirmation des droits fondamentaux de la personne au travail (LOKIEC, LYON-CAEN, 2005) marque une rupture importante dans la conception du rapport de travail et des modes d'encadrement de la subordination par le droit du travail. Cette évolution complexe mêle plusieurs aspects : d'un côté, la reconnaissance du travailleur en tant que personne, d'un autre côté, l'élévation de certains droits sociaux à l'autorité particulière qui est attachée aux droits fondamentaux. Paradoxalement, ce renforcement de la protection du travailleur, pris en tant que personne titulaire de droits fondamentaux opposables au pouvoir de l'employeur, se traduit par une individualisation des droits susceptibles de mettre à l'épreuve jusqu'aux régulations collectives (MEYRAT, 2005).

Affirmer que la prise en compte des droits de la personne au travail est le fruit d'une évolution assez récente peut surprendre. Dire que le droit du travail a – notamment – pour fonction la protection des travailleurs est un lieu commun. Le caractère inégalitaire de la relation de travail, plaçant le salarié sous la subordination d'un employeur, justifie la protection du salarié, partie faible. Toutefois, les voies d'un tel rééquilibrage n'impliquaient pas de faire référence à des normes en surplomb, tels les droits fondamentaux, ni même aux droits de l'homme ou aux libertés publiques. La protection du salarié était plutôt recherchée dans la législation étatique d'ordre

public et la reconnaissance de droits collectifs (liberté syndicale, droit à la négociation collective, droit de grève, etc.) (SUPIOT, 1990 ; JEAMMAUD *et al.*, 1997). De sorte que la prise en compte, dans le cadre de la relation de travail, des droits de la personne tels la liberté d'expression, le droit à la vie privée ou à une vie familiale normale, ou encore celle du respect de la liberté religieuse n'avait rien d'évident. Le passage d'une protection des travailleurs à celle de la personne du travailleur est ainsi à l'origine d'une crise latente de l'idée de collectif en droit du travail.

Le passage d'une protection des travailleurs à celle de la personne du travailleur

Les libertés publiques sont longtemps restées aux portes de l'atelier, de l'usine ou de l'entreprise, au moins jusqu'au rapport AUROUX de 1981, qui témoigne d'une évolution en gestation. Sous l'intitulé *Les Droits des travailleurs*, le rapport AUROUX (1981, p. 82) se donne en effet pour objectif de faire des salariés « des citoyens à part entière dans l'entreprise »¹⁴. La convocation de la sémantique de la citoyenneté marquait bien la prise en compte des libertés publiques. Cette préoccupation n'en impliquait pas moins une adaptation au contexte de la subordination. Les droits « nécessaires à l'exercice d'une citoyenneté réelle dans l'entreprise » (AUROUX, 1981, p. 6) étaient pour l'essentiel des droits collectifs : « la reconstitution de la collectivité de travail », « le renforcement des instances de représentation des travailleurs », « le renouveau de la négociation collective » (AUROUX, 1981). Ce n'est qu'à la marge et de manière embryonnaire que le rapport AUROUX entendait promouvoir les droits de la personne, à l'époque encore désignés comme « libertés publiques ». Celles-ci devaient borner le pouvoir disciplinaire de l'employeur : alcootest, fouille au corps, ouverture du courrier, interdiction faite aux salariés de converser sur le lieu de travail sont alors autant d'agissements patronaux contrevenant aux libertés publiques. Ce bornage du pouvoir disciplinaire s'incarne dans l'institution d'une manifestation ancienne du pouvoir de l'employeur : le règlement intérieur. Le rapport AUROUX marque bien ici une avancée d'autant plus décisive qu'elle permet, en même temps qu'une incarnation juridique du pouvoir patronal dans le règlement intérieur, le contrôle de ce pouvoir. Toutefois, l'acclimatation de l'exercice des « libertés publiques » au contexte de la subordination est révélatrice de la manière dont était conçue la protection du salarié et de ses libertés au travail. En témoigne le traitement de la liberté d'expression dont le rapport AUROUX peine à reconnaître la titularité individuelle. S'il est affirmé que les travailleurs doivent pouvoir s'exprimer directement sur leurs conditions de travail, cette liberté prend la forme encadrée et institutionnelle d'un « droit d'expression directe

14. Les droits des travailleurs étaient conçus tout à la fois comme une extension, mais aussi une condition de la démocratie politique. Le rapport AUROUX (1981, p. 3) l'exprimait on ne peut mieux : « Cette démocratie vivante trouve son champ d'exercice dans des institutions politiques désormais décentralisées. Mais dans sa pratique quotidienne, comment ne trouverait-elle pas aussi et surtout sa pleine mesure sur le lieu de travail ? Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise ».

et collective » que délaisse aujourd'hui la pratique¹⁵. La Chambre sociale a d'ailleurs par la suite pris soin de nettement distinguer ce « droit d'expression » de l'exercice de la liberté d'expression reconnue aux salariés par un arrêt *Clavaud*¹⁶. Dans le rapport AUROUX, les droits et libertés des salariés ont ainsi été formulés comme une question politique, celle de la citoyenneté et de la démocratisation du pouvoir.

La référence aux libertés publiques a cependant ouvert la voie à une question d'une tout autre nature¹⁷, dont le rapport LYON-CAEN (LYON-CAEN G., 1992) marque une étape clé. Il pose en effet les bases d'une nouvelle conception des droits et libertés comme une question non plus politique, mais civile, visant, au travers du travailleur, non le citoyen mais la personne. Autrement dit, ce rapport opère le passage de la protection des droits des travailleurs à celle des droits de la personne au travail. La référence aux libertés publiques demeure, mais au-delà de cette filiation, le rapport reflète une préoccupation plus vaste : celle de protéger la « vie extraprofessionnelle » du salarié. Cette protection de la personne est alors structurée autour de deux techniques distinctes d'individualisation¹⁸.

La première technique prend pour point de départ une analyse contractuelle et invite à revenir sur les termes de l'échange salarial. À quoi et jusqu'où le salarié s'engage-t-il dans le rapport de travail ? Le contrat de travail borne le pouvoir patronal, qui ne peut s'exercer qu'à propos de la sphère professionnelle, à l'exclusion de la sphère extraprofessionnelle (LYON-CAEN G., 1992). En raison de l'imbrication de la vie personnelle et de la vie professionnelle, la frontière entre ces deux sphères est parfois brouillée (WAQUET, 2010 ; ADAM, 2013) et difficile à tracer. Toutefois, le principe est désormais bien posé : en dehors de la sphère professionnelle, le pouvoir de l'employeur n'a pas de fondement. Tout au plus, l'employeur peut-il rompre le contrat du salarié en raison du trouble objectif que causerait le comportement de celui-ci pour le fonctionnement de l'entreprise. Mais, en ce cas, toute appréciation subjective de ce comportement est exclue – l'employeur ne peut fonder ses décisions directement sur un fait tiré de la vie personnelle du salarié – puisque seule compte la situation objective de l'entreprise.

La deuxième technique d'individualisation cherche un appui en dehors du corpus des textes propres au droit du travail. Évoquant la « constitutionnalisation » du droit du

15. La disposition introduite par la loi Auroux du 4 août 1982 a récemment à nouveau retenu l'attention du législateur dans l'ordonnance n° 2017-1386 pour prévoir son exercice par « le recours aux outils numériques » (art. L. 2281-1 du Code du travail).

16. Soc., 28 avril 1988, n° 87-41.804.

17. La mise en place d'un contrôle par le juge administratif du contenu du règlement intérieur devait d'ailleurs permettre à celui-ci de poser à propos du règlement intérieur une formule reprise ensuite de manière générale par le législateur concernant le respect des droits et libertés au travail : « Le chef d'entreprise exerce les pouvoirs qui lui sont reconnus par ces dispositions pour assurer l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail, il ne peut apporter aux droits de la personne que des restrictions qui sont nécessaires pour atteindre le but recherché » (CE, 1^{er} février 1980, req. 06361).

18. Le terme d'individualisation est rendu complexe en droit du travail par sa polysémie (ADAM, 2005). L'individualisation vise aussi bien la fragmentation des horaires de travail que la reconnaissance de « droits » au salarié. Le sens dans lequel nous employons ici ce terme ne recouvre qu'un de ces aspects, celui de la protection de la personne au travail et de ses implications sur l'encadrement juridique du rapport de travail.

travail, Gérard LYON-CAEN (1992, p. 11) suggérait que, pour « la garantie des libertés publiques et privées », « il n'est pas interdit de rechercher ce qui dans le droit du travail n'est plus réellement conforme à la jurisprudence du Conseil constitutionnel ». La reconnaissance des droits de la personne au travail a ici ouvert la voie à la prise en compte d'évaluations externes au droit du travail. Les textes constitutionnels ont ainsi pu être pris non seulement comme fondement, mais également comme norme permettant de juger tant de la validité des textes du droit du travail que du caractère licite ou non des comportements et des mesures patronales. La possibilité de mettre à l'épreuve le droit du travail et la normativité patronale s'est accentuée dès lors que les références constitutionnelles ont été complétées par le plus vaste corpus des droits fondamentaux. Cette réflexivité du droit du travail a pris appui sur des textes issus non seulement du droit constitutionnel, mais, également et plus largement, du droit international – telles les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ou du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux ou culturels (Pidesc) – ou du droit européen (Convention européenne des droits de l'homme, Charte sociale européenne, Charte des droits fondamentaux de l'UE). C'est donc sur ces références externes que s'est adossée cette seconde logique d'individualisation, une technique prenant pour support non plus le contrat, mais les droits et libertés de la personne.

À la suite du rapport LYON-CAEN, est introduit l'article L. 120-2, devenu L. 1121-1 du Code du travail, qui pose ainsi une règle générale à l'exercice du pouvoir de l'employeur : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. » L'article a eu une importance symbolique et pédagogique forte, ouvrant la voie à un contentieux fondé sur l'invocation des droits fondamentaux. Son introduction a surtout résolu, avant même qu'elle ne devienne un obstacle, la question de la justiciabilité des droits fondamentaux : ceux-ci ne sont pas seulement opposables à l'État – vocation première des libertés publiques – mais également, au-delà, aux sujets de droit privé et donc à l'employeur. Devant le juge, le salarié peut bien invoquer des textes tant constitutionnels qu'internationaux et européens. La fonction de « norme-relais » de l'article L. 1121-1 du Code du travail a même été débordée, la Chambre sociale admettant largement la justiciabilité de ces textes, hors toute référence à cet article. À partir de ce texte et très au-delà désormais, le salarié peut ainsi opposer à l'employeur le respect de ses droits fondamentaux, les atteintes qui leur seraient portées devant être justifiées et strictement proportionnées.

La convocation de la figure de la personne au-devant de celle du salarié a considérablement renforcé la protection de ce dernier. Toutefois, l'individualisation de cette protection a mis à l'épreuve les garanties collectives sur lesquelles est assis le droit du travail¹⁹. Il en ressort une crise latente de l'idée de collectif en droit du travail.

19. Pour une réflexion critique, cf. notamment MEYRAT, 2005.

La crise latente de l'idée de collectif en droit du travail

Cette crise se manifeste de deux manières, l'une découlant de l'individualisation, l'autre inhérente au processus de fondamentalisation du droit du travail.

L'individualisation des droits a tout d'abord permis au salarié d'opposer son intérêt individuel à l'intérêt collectif, dont la négociation collective doit cristalliser la manifestation. Un glissement s'est ainsi opéré du contrôle du pouvoir patronal vers celui de l'autonomie collective. Ces confrontations entre intérêt individuel et intérêt collectif sont loin d'être anecdotiques. Elles remettent en question l'une des interprétations essentielles des caractéristiques du droit du travail, à savoir l'invention du collectif (SUPIOT, 2015a). Le déséquilibre entre les parties au niveau individuel, qui justifie le déploiement de la protection du droit du travail et de son ordre public, trouve un remède dans le collectif. La négociation collective est ainsi présentée comme rétablissant, au niveau collectif, une égalité absente au sein de la relation individuelle de travail (LOKIEC, 2015b). À cet égard, l'articulation entre individuel et collectif a de longue date été prise comme critère pour comparer les « modèles » nationaux de droit du travail (SUPIOT, 1990, 2019). La complexité de ces partages s'incarne dans le droit français au sein de la catégorie très spécifique des « droits individuels d'exercice collectif » (JEAMMAUD *et al.*, 1997, p. 26). Ainsi, les droits collectifs tel le droit à la négociation collective ou le droit de grève sont des prérogatives certes individuelles des salariés mais elles ont vocation à être exercées dans le collectif.

Remettant en cause ces partages entre individuel et collectif, la consécration des droits fondamentaux de la personne au travail est à l'origine de nouveaux conflits. La rencontre entre la négociation collective et le principe d'égalité de traitement en est une claire illustration. À partir d'un arrêt *Ponsolle*, la Chambre sociale a affirmé l'existence d'une règle « à travail égal, salaire égal » qu'elle a progressivement étendue en principe d'égalité de traitement en matière professionnelle, permettant à un salarié de réclamer à son employeur un traitement égal à celui de son ou ses collègues de travail placés dans des situations équivalentes. L'inégal bénéficiaire d'avantages accordés par la négociation collective en matière d'indemnités, de primes, voire de retraite complémentaire pouvait-il être remis en cause devant le juge au nom de ce principe d'égalité de traitement ? Les hésitations et les revirements successifs de la Chambre sociale suffisent à témoigner de la difficulté d'une telle question pour la régulation collective du travail. Dans un premier temps, la Chambre sociale a largement admis la possibilité pour le salarié de se prévaloir de ce principe contre la norme négociée, conduisant à une mise en cause des catégorisations sur lesquelles se fonde communément la négociation collective et, en particulier, la distinction entre les cadres et non-cadres ou l'appartenance à tel ou tel établissement de l'entreprise²⁰. Manifestement soucieuse des bouleversements qui résultaient d'une critique de plus en plus systématique de ces catégorisations conventionnelles, la Cour est progressivement revenue sur cette

20. Soc., 1^{er} juillet 2009, *Pain*, n° 07-42.675, *Bull. civ.* V, n° 168.

solution, en matière de prévoyance complémentaire²¹, puis de manière plus générale en posant une présomption de justification des différences de traitement opérées par la négociation collective²². La norme collective ayant justement pour vocation de rétablir une égalité absente du rapport contractuel, sa mise en cause judiciaire par un salarié au nom de l'égalité n'était-elle pas contradictoire avec le projet même de la négociation collective ? C'est ce que semblait considérer la Chambre sociale, allant contre une logique d'individualisation. On pouvait penser que cette primauté du collectif sur l'individuel aurait une certaine pérennité. Le souci de respecter les principes de non-discrimination du droit de l'UE a récemment conduit la Cour à rechercher encore une autre voie de conciliation entre des conceptions collectives et libérales de l'égalité, restreignant semble-t-il la portée de la présomption de justification à certaines distinctions opérées par la négociation collective, *a priori* celles qui semblent inhérentes à la régulation collective (catégorie professionnelle, appartenance à une entreprise ou un établissement, etc.), à l'exclusion d'autres catégorisations (date d'arrivée dans l'établissement, participation à un mouvement de grève, etc.). À dire vrai, la ligne jurisprudentielle ainsi tracée reste en grande partie à découvrir, tant le nouvel ordonnancement de l'individuel et du collectif se dérobe encore à l'analyse²³.

La fondamentalisation du droit du travail, corollaire de la reconnaissance des droits de la personne au travail, a eu une seconde influence. Elle a fait surgir une nouvelle dialectique, opposant des droits sociaux à des droits de facture libérale, qu'il s'agisse des droits de la personne (liberté religieuse, lutte contre les discriminations, notamment) ou de libertés économiques. Au sein de ces disputes juridiques, se joue ainsi un débat sur le sens de la protection des travailleurs, débat qui relevait communément du politique. En effet, l'invocation des droits fondamentaux devant les juges nationaux et *a fortiori* européens peut conduire à mettre à l'épreuve les justifications des réglementations du droit du travail. Se nouent ainsi des controverses sur les objectifs à poursuivre et les valeurs à protéger par le droit du travail.

Les premières manifestations de cette dialectique sont maintenant anciennes. La mise en cause de la réglementation relative à l'interdiction du travail de nuit des femmes au nom de la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes en est une. Deux conceptions de la protection des travailleuses s'opposaient, incarnant le caractère déstabilisant, pour une certaine idée du droit du travail, du contentieux de la discrimination : d'un côté, l'interdiction inspirée par une idée différentialiste de l'égalité entre les femmes et les hommes, trouvait sa source, au-delà du droit français, dans la convention n° 89 de l'OIT, de l'autre, la lutte contre les discriminations,

21. Soc., 13 mars 2013, n° 11-20.490, n° 11-23.761, n° 10-28.022.

22. La solution est justifiée par la légitimité renforcée dont bénéficierait la norme collective à la suite de la réforme de la représentativité syndicale en 2008. La Cour explique en effet que « les accords collectifs sont négociés par des organisations syndicales représentatives [...] investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote » ; Soc., 27 janv. 2015, n° 13-22.179, n° 13-14.773, n° 13-14.908, n° 13-25.437, n° 13-23.818, n° 13-23.850.

23. Soc., 3 avril 2019, n° 17-11.970 ; BERTHIER, 2019.

d'inspiration plus libérale, est assise sur le droit communautaire. En l'occurrence, la préférence européenne pour la lutte contre les discriminations a conduit le législateur français à supprimer, à la suite d'une décision de la Cour de justice²⁴, l'interdiction du travail de nuit et à dénoncer la convention n° 89. Ce contentieux a été l'une des amorces de l'inflexion de la conception différentialiste de la protection des travailleuses qui avait longtemps prévalu dans le droit du travail français.

La récente controverse concernant le port de signes religieux au travail peut également être prise pour cas d'école de cette nouvelle dialectique. Elle montre bien la difficulté croissante à acclimater au droit du travail les exigences dont est porteuse la protection des droits de la personne, ici la liberté religieuse et l'interdiction des discriminations fondées sur la religion. Le droit du travail est ici en butte à un pluralisme tant des traductions (liberté religieuse, neutralité, interdiction des discriminations) que des forums (juges du fond, Cour de cassation, Cour de justice, Cour européenne des droits de l'homme, Comité des droits de l'homme des Nations unies) (MOULY, 2018 ; WOLMARK, 2018). Plus lourdement encore, les réglementations du travail sont désormais exposées à la critique des libertés économiques, que ce soit devant le juge constitutionnel²⁵ ou la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) (SUPIOT, 2016). Il suffit d'évoquer ici hors du droit français la dispute née des arrêts Laval et Viking entre la CJUE et le CEDS (Comité européen des droits sociaux) qui n'a pas manqué de trouver écho tant auprès du comité sur la liberté syndicale de l'OIT que de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) (CHATZILAOU, 2016).

Ces disputes ont en commun de mettre à l'épreuve du pluralisme les partages qui avaient paru inhérents au droit du travail. Ouvrant à la critique tant des objectifs que des catégorisations des réglementations du droit du travail, elles sont significatives du déplacement de la discussion sur les raisons du droit du travail hors des seules arènes nationales. La fondamentalisation du droit du travail implique ainsi une interprétation qui, bien que juridique, est essentiellement externe et, en cela, met en cause l'ordonnement sur lequel étaient conçues les propositions d'interprétation. Ce conflit entre interprétations se révèle avec probablement encore plus de force lorsque celles-ci trouvent leur assise et leur cohérence sur des évaluations externes, comme évoquées dans les deux prochaines parties.

Le droit du travail à l'épreuve de la flexisécurité

La référence à la flexisécurité fait désormais figure de lieu commun des discours sur le droit du travail et ses réformes. Cette deuxième interprétation a servi de matrice pour la critique et la décomposition du « droit de l'emploi », qui s'était

24. CJCE, 25 juillet 1991, *Stoeckel*, aff. C-345/89 ; MOREAU, 1992 ; SUPLOT, 1992.

25. Cons. const., décision n° 2006-535 DC ; Cons. const., décision n° 2011-122 QPC ; voir aussi, plus largement, BAUDUIN (2017).

progressivement affirmé par une série de réformes législatives et d'évolutions jurisprudentielles (LYON-CAEN A., 1992 ; LYON-CAEN G., 1995b ; GAUDU, 1996), en réponse aux restructurations des entreprises et à la montée du chômage à partir du milieu des années 1970. S'affranchissant d'une logique contractuelle, le régime juridique de l'emploi est le fruit d'une série de compromis. Ces compromis s'incarnent dans une convention de risque entre le salarié et l'employeur – impliquant pour le premier le renoncement aux profits liés à son travail en échange d'une protection contre les aléas économiques. Ce compromis est lui-même assis sur l'idée d'un partage de la couverture des risques économiques entre l'entreprise et la solidarité nationale – 'assurance chômage prenant en charge une partie du préjudice social causé par la destruction des emplois par l'entreprise (PASQUIER, 2010). Ces compromis s'incarnent dans un éventail complexe de dispositifs juridiques concourant à façonner une idée juridique de l'emploi : qualification professionnelle, plan social puis plan de sauvegarde de l'emploi, contrôle des justifications du licenciement, obligations d'adaptation et de reclassement, entre autres. Sans qu'il s'y réduise, le droit de l'emploi a en grande partie pris spécifiquement appui sur le régime complexe du droit du licenciement pour motif économique.

Pensé ainsi, le droit de l'emploi a été l'objet d'un feu nourri de critiques qui ont un temps paru s'incarner dans un slogan appelant à protéger non l'emploi, mais l'employabilité. La force de cette proposition tient probablement à sa position, au carrefour de plusieurs thèses. Cette proposition prend en premier lieu appui sur une critique de la catégorie « travail ». Sans systématiquement aller jusqu'à prophétiser la fin du travail, plusieurs écrits marquants ont suggéré de redéfinir la séparation des activités sociales pour repenser tout à la fois leurs valorisations et les transitions de l'une à l'autre de ces activités. L'emploi subordonné ne devrait plus être le seul type de « travail » pris en compte par le droit social²⁶. La proposition était ainsi faite de protéger d'autres types de travail (indépendant, domestique, bénévole, formation professionnelle, etc.), ces nouvelles garanties impliquant la mise en place de « droits de tirage sociaux » (SUPIOT, 1999 et, pour une réflexion sur l'instrumentalisation de cette proposition, SUPLOT, 1995c).

D'un tout autre ordre est la proposition d'acclimater à la situation française le modèle de la flexisécurité (CANUT, 2014 ; AUZERO, 2008), inspiré notamment de l'expérience danoise. Érigée en « bonne pratique », la recommandation trouvait un renfort dans le *benchmark* institutionnalisé au sein de l'Union européenne par la SEE. En focalisant en grande partie les évaluations des politiques de l'emploi sur le taux d'emploi, la SEE promeut certaines législations et réformes plutôt que d'autres (SALAIS, 2004). La flexisécurité a offert une matrice pour la description et la justification des réformes successives du droit de l'emploi. Elle a favorisé l'échange des protections de l'emploi au sein de l'entreprise contre celle de l'employabilité sur le marché du travail. Pour

26. À titre d'exemple, parmi une littérature riche et sans que les orientations des auteurs ne soient convergentes, cf. SUPLOT (1999) et BOISSONNAT (1995).

ce faire, la qualité de l'emploi est sacrifiée au nom du taux d'emploi (LYON-CAEN A., SACHS, 2013) ; ce changement a trouvé un renfort dans la thèse selon laquelle existerait un conflit entre *insiders* (salariés protégés) et *outsiders* (chômeurs) (ICHINO, 2008), conflit qui justifierait l'abaissement des protections des premiers. Signe du caractère externe d'une telle critique, l'invitation est alors paradoxale du point de vue du droit du travail, puisqu'il est suggéré de précariser l'emploi pour lutter contre la précarité.

La proposition d'un tel changement des protections – un échange de flexibilité contre de nouvelles formes de protection – a justifié nombre d'atteintes portées au droit de l'emploi par les récentes réformes. Que ce soit pour prescrire ou pour en décrire la nouvelle cohérence, voire en critiquer les insuffisances, ce « modèle » est ainsi couramment convoqué par ceux qui lisent l'évolution du droit du travail comme l'avènement d'un droit du marché du travail (SACHS, 2013b, pour une perspective critique). Le législateur invite d'ailleurs à placer son œuvre sous une telle interprétation, par l'intitulé qu'il choisit pour ces réformes²⁷ ou par leur présentation. Il en va ainsi de la dernière réforme du droit du travail, présentée en « Actes », le premier consacré à la flexibilité, le second étant censé être consacré à la protection²⁸. Force est de constater toutefois qu'à l'heure actuelle, le volet sécurisation paraît bien embryonnaire en comparaison du volet flexibilisation.

Le volet flexibilisation est en effet le plus étoffé. Le droit de l'emploi a ici subi une succession de réformes, ayant une orientation commune : la déjudiciarisation de la rupture du contrat de travail. Selon une vulgate économiste, l'intervention du juge, et en particulier du juge prud'homal, a été critiquée comme source d'insécurité juridique pour l'employeur (BLANCHARD, TIROLE, 2003 ; CAHUC, KRAMARZ, 2004 ; et pour une critique : KIRAT, 2019). À défaut de pouvoir écarter le contrôle de la justification du licenciement, garanti par les engagements internationaux de la France²⁹, et eu égard à l'échec du projet (BARTHÉLÉMY, CETTE, 2015, 2016), un temps défendu, de contrat unique de travail (BARTHÉLÉMY, CETTE, 2016), ce sont d'autres voies qui ont été empruntées par les réformateurs. La baisse que connaît le contentieux prud'homal, si elle ne témoigne nullement d'une moindre conflictualité des ruptures (SERVERIN, 2019), atteste de l'importance des atteintes portées aux régimes de la rupture du contrat de travail. À grands traits, il est possible d'identifier trois aménagements fragilisant cette épine dorsale du droit du travail.

27. Notamment la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

28. Cette rhétorique n'est pas nouvelle et était par exemple déjà présente en 2013 dans la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

29. L'échec des contrats de travail « nouvelle embauche » (CNE) et, par voie de conséquence, des contrats de travail « première embauche » (CPE) a sur ce point circonscrit le champ des réformes admissibles au regard des engagements internationaux de la France et en particulier de la Convention n° 158 de l'OIT qui reconnaît à tout travailleur le droit de ne pas être licencié sans motif valable. Ces deux contrats créés en 2005 par ordonnance avaient pour objectif de faire remonter les faibles taux d'emploi des jeunes et des travailleurs âgés. Ces contrats prévoyaient une période de « consolidation » de deux ans qui écartait tout contrôle judiciaire de la justification du licenciement, ce que la Cour devait juger contraire à la Convention n° 158 (Soc., 1^{er} juillet 2008, n° 07-44.124), conduisant finalement à l'abrogation de ces contrats en 2008.

Le premier a consisté à faciliter l'évitement de la rupture unilatérale par la rupture conventionnelle, entrée en vigueur en 2008. Ouvrant, pour le salarié, droit à l'indemnité légale de licenciement et à l'assurance chômage, la mise en œuvre d'une telle rupture d'un commun accord est sécurisée par l'établissement d'un formulaire Cerfa et d'une procédure d'homologation administrative. Face à la rupture, employeur et salarié sont en quelque sorte mis à égalité par le dispositif juridique. Ils bénéficient par exemple d'un même droit de rétractation. L'introduction des ruptures conventionnelles collectives en 2018, qui s'apparentent en réalité à des accords de départs volontaires, prolonge cette stratégie de standardisation de la rupture consentie. Le deuxième aménagement a consisté à restreindre le contrôle du juge en matière de rupture du contrat de travail par l'employeur. Les réformes ont ici pris des modalités diverses : inscription dans le Code du travail du régime de la période d'essai ; modification de la définition du licenciement pour motif économique³⁰, etc. Le législateur n'a eu de cesse de limiter le pouvoir d'appréciation du juge. D'autres modifications fragilisent la possibilité même d'un contrôle effectif de la cause réelle et sérieuse, telle la possibilité pour l'employeur de préciser *a posteriori* les motifs énoncés dans la lettre de licenciement³¹. Une troisième voie d'aménagement a consisté à tenter de déterminer à l'avance le coût de la rupture illégale. Certains rapports avaient suggéré, pour éviter « l'aléa du procès », de taxer les licenciements (BLANCHARD, TIROLE, 2003). La détermination d'un barème d'indemnisation en fonction d'une fourchette³² n'est en définitive pas très éloignée. Le législateur ouvre en droit français la porte à la rationalité calculatoire de l'« *efficient breach of contract* » que promeuvent certaines propositions de l'analyse économique du droit (BARGAIN, SACHS, 2016 ; KIRAT, 2019). Par petites touches, les réformes ont ainsi organisé l'évitement du procès et de son aléa, sans guère d'égard par ailleurs pour le droit des salariés à l'accès au juge qui apparaît désormais considérablement fragilisé (SERVERIN, VIGNEAU, 2019 ; SERVERIN, 2019).

Cette recherche de flexibilité des formes de mise au travail s'est parallèlement traduite par un amendement des modalités de recours au travail précaire. Alors que le principe de l'emploi à durée indéterminée n'a été formellement inscrit au Code du travail que par la loi du 25 juin 2008³³, la distinction des contrats à durée déterminée (CDD) et à durée indéterminée (CDI) s'effrite. La création, d'abord à titre expérimental en 2008 et de façon pérenne en 2014, d'un contrat de mission, permettant le recrutement d'ingénieurs ou de cadres pour « la réalisation d'un objet défini », rompt déjà avec cette *summa divisio*. Pour une durée étendue de 18 à 36 mois, la durée de ce contrat

30. Depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur atteste de ses difficultés économiques notamment en mettant en avant une baisse de son chiffre d'affaires pendant une durée plus ou moins longue selon les effectifs de l'entreprise (un trimestre dans les entreprises de moins de 11 salariés, deux trimestres pour celles de 11 à 50 salariés, etc.) ; art. L. 1233-3 du Code du travail. L'ambition est bien évidemment là de restreindre son pouvoir d'appréciation des difficultés économiques, au risque de l'irréalisme économique.

31. Art. L. 1235-2 du Code du travail.

32. Art. L. 1235-3 du Code du travail.

33. « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail » (art. L. 1221-2 du Code du travail).

n'est plus conçue en fonction de la pérennité de l'emploi, mais de la nature de l'activité (LAFORE, 2018). Signe supplémentaire de cette hybridité, ce contrat peut, à l'instar d'un CDI, être rompu pour une cause réelle et sérieuse³⁴. L'employeur a désormais également à sa disposition le « contrat de chantier ou d'opération ». Conclue pour la durée d'un chantier ou d'une opération, ces contrats sont pourtant qualifiés de CDI, contenant une « clause de rupture prédéterminée » une fois le chantier ou l'opération réalisé (AUZERO *et al.*, 2018, en particulier p. 315, § 250).

Par contraste, le volet dit de sécurisation apparaît, en l'état, bien plus « prospectif », voire embryonnaire. Il comprend quelques dispositifs juridiques visant à accompagner les mobilités, rebaptisées pour l'occasion « parcours », « trajectoire », « transition » ou encore « portabilité ». La flexibilité peine à être compensée par ces nouveaux « droits ». Ainsi, en matière de formation professionnelle et de protection sociale, un régime des transitions professionnelles s'ébauche et ont été mis en place les linéaments d'un droit à l'employabilité.

Les réformes successives de la formation professionnelle ont, pour ce faire, affirmé promouvoir l'autonomie du salarié. À dire vrai, cette évolution précède de longtemps les idées de flexisécurité ou de sécurisation des parcours professionnels. Elle prend racine aux origines du droit de la formation professionnelle, puisqu'elle était déjà présente lors de la création du congé individuel de formation, puis du droit individuel à la formation (MAGGI-GERMAIN, 1999 ; MAGGI-GERMAIN, CAILLAUD, 2007). La création d'un « compte » individuel de formation marque cependant une étape importante à plus d'un titre. La patrimonialisation des droits à la formation professionnelle au sein d'un compte renforce l'autonomie du salarié dans l'exercice de ses droits à la formation professionnelle³⁵. Elle assure également la portabilité de ses droits, qui peuvent être utilisés au cours de la relation de travail mais également après l'emploi et hors de l'entreprise, pendant une période de chômage. Rebaptisé « compte personnel de formation » (CPF), ce dispositif instauré en 2015 remet en effet en cause la séparation qui prévalait en matière d'accès à la formation entre les périodes d'emploi et de chômage. La monétisation actuelle du compte, initialement libellé en heures de formation, poursuit ce même objectif d'autonomisation de la personne, salariée ou au chômage, sur le marché de la formation professionnelle. La mise en place d'un accompagnement de la mobilité professionnelle par le Conseil en évolution professionnelle témoigne d'une certaine attention à la mise en capacité des personnes à l'exercice de ces droits³⁶. Il n'est pas certain toutefois que cet accompagnement suffise à amoindrir les inégalités criantes dans l'accès effectif à la formation.

La construction d'un droit social des transitions se manifeste également dans la portabilité des droits de prévoyance. À partir de 2008, puis en 2013 de manière

34. L'article 1243-1 prévoit que ce contrat peut « être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion ».

35. Il ne faut pas surestimer cette évolution. Le recours à la formation requiert généralement une pluralité de financements, si bien qu'en fait d'autonomie, c'est moins de choix que de consentement à l'offre de formation qu'il s'agit.

36. Art. L. 6111-6 du Code du travail.

obligatoire, le législateur a organisé la portabilité de ces garanties collectives contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou encore les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité³⁷. La portabilité s'apparente ici moins à une patrimonialisation qu'à un maintien des droits pendant la période de transition professionnelle.

Les réformes de l'assurance chômage ont également suivi un canevas inspiré de l'idée d'une flexisécurité à la française, même si – en témoigne la réforme de l'assurance chômage en cours au moment de l'écriture de cet article – il y a parfois loin de l'action annoncée aux réalisations concrètes. Dès lors que la protection ne porte plus sur l'emploi, mais sur la carrière, la stricte distinction entre les statuts sous lesquels ces activités sont exercées n'a plus la même signification. C'est ainsi que l'on peut interpréter l'extension du régime de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants³⁸. Pareillement, continuer de faire de la décision patronale de rompre le contrat de travail la condition d'ouverture des droits aux allocations chômage n'est pas cohérent avec le décentrement annoncé du droit du travail, de l'emploi vers la carrière et l'employabilité. Aussi faut-il voir un prolongement de l'idée d'une flexisécurité dans le fait que le caractère involontaire de la rupture n'est plus une condition systématiquement exigée pour ouvrir droit à prestation. Ainsi, la rupture conventionnelle ouvre droit pour le salarié à l'allocation chômage, alors que la rupture n'est pas involontaire, puisque le salarié y consent. La démission a même cessé d'exclure systématiquement du bénéfice de l'assurance chômage. Certaines démissions pouvaient d'ores et déjà être considérées comme légitimes, notamment en cas de changement de résidence, dans le cas de violences conjugales ou encore de comportements fautifs de l'employeur (non-paiement des salaires, harcèlement moral ou sexuel, etc.). Pour la plupart, ces situations tendaient à distinguer l'initiative du salarié dans la rupture de sa responsabilité. Certaines raisons permettaient ainsi de mettre en cause le caractère volontaire de la démission. L'ouverture de l'assurance chômage à tous les démissionnaires représenterait un changement plus profond de philosophie. Pour l'heure, le premier pas franchi reste modeste. Hors appréciation de la légitimité de la rupture décidée par le salarié, les droits à l'assurance chômage sont ouverts aux démissionnaires qui poursuivent un projet de reconversion professionnelle, reposant sur une formation, la création ou la reprise d'une entreprise³⁹. L'avancée est donc prudente, mais elle n'en présage pas moins d'une rupture possible avec la logique assurantielle des allocations chômage : les droits aux allocations ne dépendent plus ici du risque de perte d'emploi, mais du choix d'orientation professionnelle. La place croissante faite à la fiscalité dans le financement de l'assurance chômage est une autre expression possible de ce glissement hors de la logique assurantielle. L'inscription du demandeur d'emploi dans un projet, le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), servant tout à la fois de support à son

37. Art. L. 911-8 du Code du travail.

38. Art. L. 5424-24 et s. du Code du travail.

39. Art. L. 5422-1 du Code du travail.

engagement consenti et de critère pour le contrôle de sa recherche d'emploi⁴⁰, n'est qu'un des éléments de l'objectif d'activation des dépenses de l'assurance chômage. Mais la mue hors de la logique assurantielle reste très partielle, comme en témoigne la préoccupation moralisatrice d'assigner au demandeur d'emploi un devoir de travailler que manifeste encore le redéploiement actuel de l'artillerie des sanctions⁴¹. Surtout, le durcissement des conditions d'accès au régime d'assurance chômage et l'instauration d'une certaine dégressivité des droits contredisent plus encore la vocation de cette réforme à la sécurisation.

Le droit du travail à l'épreuve de l'adaptation à l'entreprise

Une troisième interprétation libérale paraît avoir été la matrice d'une longue liste de réformes. Le souci de l'adaptation du droit du travail à l'entreprise y prime largement sur celui d'adapter le travail à l'homme. Cette rhétorique est ancienne et se décline au fil des rapports publics et des réformes. Ce fut déjà l'une des justifications invoquées lors de la création de la négociation obligatoire dans le rapport AUROUX (1981, p. 29), qui prévoyait « la possibilité d'adapter certaines dispositions de conventions collectives de branches à la spécificité de l'entreprise ». Cette même préoccupation est présente aussi bien en 2004 dans le rapport DE VIRVILLE (2004), que dans le rapport COMBRESSELLE en 2015.

Adapter le droit du travail à l'entreprise, le mot d'ordre n'est donc pas nouveau. Toutefois, il est désormais porté par une interprétation qui se déploie de manière autonome. En période de chômage de masse, une telle proposition s'est longtemps appuyée de manière syncrétique tant sur la question de l'emploi que sur celle du coût du travail. L'adaptation du droit du travail ne promet-elle pas des réussites qui pourraient être constatées en termes de taux d'emploi (AFFICHARD *et al.*, 2009) ? Plusieurs éléments incitent toutefois à ne désormais plus confondre la rhétorique de l'adaptation avec l'interprétation précédemment évoquée de la flexisécurité et de la construction d'un droit du marché du travail, porté par l'indicateur du taux d'emploi. Ici, la question du travail n'est plus celle de l'emploi, mais des coûts. Les évaluations qui confortent l'objectif d'adaptation à l'entreprise sont en effet bien plus soucieuses de coût du travail et de compétitivité que d'emplois. D'ailleurs, plus que le taux d'emploi, c'est bien l'indicateur du coût du travail, rapportée à la productivité, qui est mis en avant pour justifier les atteintes portées au droit du travail. D'une interprétation à l'autre, ce n'est donc pas la même analyse économique, ni les mêmes critères d'évaluation qui prévalent. La hiérarchie implicite entre indicateurs au sein du « tableau de

40. La définition de l'offre raisonnable d'emploi qui conditionne la faculté de refus d'une proposition faite au demandeur d'emploi est en effet fonction de la recherche convenue dans le cadre du PPAE.

41. Décret n° 2018-1335 du 28 décembre 2018 relatif aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi et au transfert du suivi de la recherche d'emploi.

bord » du semestre européen est emblématique de ce glissement hors du schème de la flexisécurité (PORTA, 2019). La question du coût du travail y prime manifestement dans le volet emploi, au point que la Commission a rappelé que les indicateurs sociaux introduits dans un second temps au sein du « tableau de bord » devaient être seulement pris pour indice des équilibres macro-économiques et non comme objectif du semestre européen⁴².

La séquence politique du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est révélatrice de ce glissement. Présenté en France comme cherchant à développer l'emploi, le dispositif a, au sein du semestre européen, été qualifié et valorisé exclusivement pour son impact sur le coût du travail. Sa récente pérennisation en une baisse de cotisations patronales accrédite d'ailleurs l'intégration de cette logique au contexte français. Les objets à réguler ne sont plus ceux de la flexisécurité (employabilité, trajectoires professionnelles, flux sur le marché du travail, etc.), mais le coût du travail au sein de l'entreprise et de l'économie nationale. Ce glissement se traduit dans le droit du travail par un changement du cadre visé par la réglementation. Ce n'est plus l'employabilité sur le marché du travail, mais les conditions de la mise au travail dans l'entreprise (cas de recours aux CDD et à l'intérim, temps de travail et paiement des heures supplémentaires, salaire minimum et négociation des rémunérations, etc.) qui sont prises pour objet.

Cette rhétorique de l'adaptation à l'entreprise connaît deux principales déclinaisons. En premier lieu, elle s'est incarnée dans une préoccupation législative, celle de la simplification du droit (SACHS, 2013a, p. 212 et suivantes). Critiquant sa rigidité et sa complexité, le discours de la simplification du droit porte en lui une vision réductrice du droit du travail, appréhendé comme se résorbant dans l'un de ses instruments, le Code. La « recodification » du Code du travail a, en 2008, poursuivi cet objectif de simplification du droit dans un sens très formel, ordonnant « à droit constant » ce qui n'était jusqu'alors pour l'essentiel qu'une compilation. Sous un plan refondu, les nouveaux codificateurs ont tenté de clarifier le Code du travail, notamment selon le principe « un article, une idée » ou en modifiant le lexique législatif⁴³. En définitive, cette œuvre formelle a davantage visé les professions juridiques que les simples usagers (TOURNAUX, 2016). Pensée par des juristes, elle n'a évidemment pas su faire taire les reproches de complexité soutenus par une rhétorique économique.

Ainsi, au-delà de l'écriture législative, c'est bien l'ordonnancement des sources du droit du travail qui est mis en cause. La rhétorique de l'adaptation à l'entreprise a ainsi pris « appui sur de multiples techniques : l'incitation plus que la contrainte »

42. *Adding Employment Indicators to the MIP Scoreboard of the Macroeconomic Imbalance Procedure to Better Capture Employment and Social Developments*, European Commission note, 4 September 2015 (Ref. Ares [2015]5426195).

43. Cette normalisation du vocabulaire du Code du travail n'était probablement pas dénuée d'arrière-pensée. Il en va ainsi par exemple de la suppression de l'expression, teintée d'une interprétation institutionnelle du pouvoir de l'employeur, de « chef d'entreprise » remplacée systématiquement par celle d'employeur, plus cohérente avec une interprétation contractuelle.

(LECLERC, SACHS, 2015), l'application différenciée des droits en fonction de seuils, etc., et la dérogation. Déjà en 1986, sous l'invitation provocatrice à « brûler le Code du travail » (COLLECTIF, 1986), avait été défendue l'idée d'une autre régulation du rapport du travail, faisant une place moindre à la loi pour ouvrir à la dérogation négociée. Cette réglementation, négociée dans l'entreprise, était censée être « souvent mieux adaptée aux réalités économiques et sociales » (TEYSSIÉ, 1986). Dérogation et négociation sont ainsi devenues un couple structurant au sein de l'instrumentation de la dérégulation. La dérogation permet de s'écarter de la règle générale posée en dehors de l'entreprise. Toutefois, elle brouille la hiérarchisation des sources du droit du travail modifiant progressivement l'articulation entre le droit négocié et le droit étatique, en même temps que la fonction de la négociation collective au sein du système de relations professionnelles. L'inscription croissante de ces techniques dans le Code du travail s'est accompagnée d'une quête de légitimation. La rhétorique de l'adaptation à l'entreprise a ainsi repris à son compte les attentes de démocratisation dont était crédité le développement de la négociation collective. La réforme de la représentativité en 2008 – sans pouvoir s'y réduire –, en concevant la représentativité de manière descendante et en faisant place au critère de l'audience, peut rétrospectivement être comprise comme une condition nécessaire à la légitimation de ce réordonnement des sources du droit du travail. Cette rhétorique est manifeste, que ce soit dans la loi du 8 août 2016⁴⁴ donnant pour perspective « une refondation du Code du travail » reposant sur une nouvelle architecture, qu'au sein de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective⁴⁵. Deux évolutions ont ainsi trouvé un aboutissement : la dérogation à la loi et la décentralisation de la négociation vers l'entreprise.

Concernant la dérogation à la loi, la théorie des sources du droit du travail (CANUT, GÉA, 2016, 2017) a longtemps été structurée par une certaine conception de l'impérativité du droit étatique (SUPIOT, 2019). La fonction de la négociation collective était dictée par une distinction entre ordre public absolu et ordre public social⁴⁶. Seules quelques règles du droit étatiques étaient insusceptibles d'aménagement par la négociation collective, quand la majeure partie était considérée comme des garanties minimales que les négociateurs ne pouvaient ni supprimer, ni réduire, mais améliorer. Symbole d'un droit du travail protecteur des salariés, cette règle d'articulation exprime un principe de portée plus vaste, celui de la faveur (JEAMMAUD, 2018). La décomposition de ce « principe fondamental du droit du travail⁴⁷ » s'est faite réforme après réforme. N'ayant pas, selon le Conseil constitutionnel, de valeur constitutionnelle⁴⁸,

44. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

45. Ordonnance n° 2017-1385.

46. CE, avis, 22 mars 1973, *Le Droit ouvrier*, 1973, p. 190.

47. Cons. const., 25 juillet 1989, *Droit social*, 1989, p. 627.

48. Cons. const., 20 mars 1997, n° 97-388 DC, à propos de la loi n° 97-277 du 25 mars 1997, *JO* 26 mars, relative aux fonds de pension ; Cons. const., 13 janvier 2003, *JO* 18 janvier, à propos de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

il n'a pas formé un rempart contre les réformes législatives habilitant la négociation collective à déroger aux dispositions du Code du travail. Le temps de travail et les contrats précaires ont été parmi les premiers pans du droit du travail ainsi ouverts aux dérogations conventionnelles. La multiplication de ces dérogations a progressivement fait de cette technique légistique l'une des clés de l'articulation entre le droit étatique et le droit négocié. On aurait tort d'y lire un réel renforcement de l'autonomie collective, puisque, pour l'essentiel, il ne s'agit pas de laisser les partenaires sociaux régler un aspect du rapport de travail dans le silence du législateur, mais seulement de négocier à l'ombre de la loi. La négociation collective s'apparente de plus en plus à une condition ouvrant à la déréglementation. Poursuivant son œuvre, le législateur a entrepris, en 2016 à propos du temps de travail, puis plus largement en 2017, une réécriture du Code du travail fondée sur une « nouvelle architecture » (COMBREXELLE, 2015). Cette rédaction suit un triptyque distinguant les dispositions d'ordre public, les domaines ouverts à la négociation collective et le régime supplétif applicable à défaut d'accord collectif. D'abord expérimentée à propos du temps de travail, cette architecture n'a finalement pas été étendue à l'ensemble du Code du travail par les ordonnances Macron en 2017. Elle a toutefois déterminé la rédaction des réformes de la négociation obligatoire d'entreprise et de la représentation élue. L'ordre public y est alors ramené à la portion congrue, faisant perdre une grande part de sa fonction protectrice au Code du travail.

Concernant la décentralisation de la négociation collective, les réformes ont favorisé un niveau de négociation sur les autres, celui de l'entreprise. Au nom de l'adaptation, la promotion de la négociation collective vise ici à favoriser l'accord d'entreprise, au détriment de la convention de branche. Dès son apparition avec la loi de 1951, la négociation d'entreprise contenait en germe la mise en cause de la négociation de branche et de sa fonction d'harmonisation des conditions de concurrence en matière sociale, au sein d'un secteur d'activité. Mais l'essor effectif de la négociation d'entreprise est récent puisque contemporain de l'introduction d'une obligation de négocier par les lois Auroux. Il s'était alors accompagné de l'ouverture à la dérogation sur certaines questions. Les effets dévastateurs, pour la branche, de la négociation d'entreprise, étaient toutefois pour partie annihilés par la règle de faveur applicable aux concours entre normes conventionnelles. Par étapes, le législateur a renversé cette règle pour imposer la décentralisation de la négociation collective. D'abord cantonnée à certaines matières comme la durée du travail, la décentralisation de la négociation collective a été posée dans son principe par la loi en 2004, qui prévoyait déjà la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Toutefois, le législateur avait alors laissé à la branche le contrôle de la décentralisation, puisqu'elle pouvait écarter la primauté de la négociation d'entreprise au moyen de clauses de verrouillage, faculté que les ordonnances Macron de 2017 ont remise en cause. La branche n'a désormais valeur de socle que pour treize thèmes. La convention de branche y perd son titre de loi de la profession. En particulier, elle n'est plus le niveau de régulation du prix du travail, dès lors que seuls les salaires minimaux conventionnels, et non l'intégralité

de la rémunération⁴⁹, sont préservés du moins-disant de la négociation d'entreprise. Désormais, le Code du travail organise manifestement une mise en concurrence des entreprises sur le coût du travail au sein d'une même branche⁵⁰.

De cette réforme de 2017, les fonctions de la négociation collective d'entreprise sortent profondément transformées. La négociation collective était généralement présentée comme une limite au pouvoir de l'employeur ou un moyen de rétablir, au niveau collectif, une égalité dans la négociation des conditions de travail absente au niveau individuel. La figure d'une négociation gestionnaire s'impose désormais par la promotion de la négociation collective comme mode de gouvernement des entreprises (PESKINE, 2014). Le déploiement d'une logique de « donnant-donnant » en est l'un des avatars les plus symptomatiques. D'abord conçu comme « accord de maintien de l'emploi » et aujourd'hui largement ouvert à la négociation visant à « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi⁵¹ », cette négociation vise à aménager le temps de travail, la rémunération ou les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique au sein d'une même entreprise. Un temps conditionnée au constat de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par l'entreprise, cette négociation est maintenant bien plus large, en témoigne la référence pour le moins vague aux « nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ». Aujourd'hui, elle s'apparente de plus en plus à un outil d'exercice du pouvoir dans l'entreprise, parée de la légitimité nouvelle que lui confère la négociation.

La vocation gestionnaire de la négociation collective bouleverse l'ordonnement des sources du droit du travail (CANUT, GÉA, 2016, 2017), avec pour conséquences des conflits entre intérêt collectif et intérêt individuel. Jusqu'à présent, la négociation collective paraissait soumise à la même limite que le pouvoir unilatéral de l'employeur, celle du contrat individuel, dont un accord collectif ne pouvait en principe que compléter et améliorer les droits et avantages. Le contrat de travail était ainsi, pour le salarié, un instrument de résistance aux altérations de ses conditions d'emploi, que celles-ci soient décidées unilatéralement ou négociées (BORENFREUND, 1990). Cet équilibre tend à être remis en cause par le déploiement de la négociation gestionnaire. Inversant la logique contractuelle, le législateur a prévu que les stipulations conventionnelles des accords collectifs conçus sur cette logique « donnant-donnant » « se substituent de plein droit

49. Encore faudra-t-il déterminer si la définition de la notion même de salaire minimal demeure – comme auparavant – de la compétence des négociateurs ou si elle a été étatisée par la réforme. Cette question, dont dépend en grande partie la survie de la fonction régulatrice de la branche en matière de concurrence, est devenue pressante en raison du choix fait au sein de certaines branches, comme celle des transports, d'intégrer l'ensemble des primes conventionnelles à la détermination du taux de salaire minimal.

50. La tentative de certaines branches, à la suite de celle des transports routiers, de poser une définition extensive de la notion de salaire minimum, intégrant aux minima conventionnels diverses primes, paraît se heurter à la doctrine de l'administration qui fait prévaloir une lecture stricte de la loi ; cf. notamment l'arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044).

51. Art. L. 2254-2 du Code du travail.

aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail⁵² ». Le refus par le salarié de cette modification a alors une conséquence funeste puisqu'il justifie à lui seul son licenciement par l'employeur.

Pareille évolution dénote une confusion profonde entre légitimité et autorité des accords (BORENFREUND, 2016 ; BORENFREUND, FAVENNEC-HÉRY, 2016). Depuis la réforme de la représentativité par la loi du 20 août 2008, la prise en compte de l'audience a pour intention de consolider la légitimité de l'acteur syndical. La décentralisation de la négociation collective a pris appui sur cet objectif, conditionnant la validité des conventions collectives à des niveaux d'audience cumulées des signataires. Progressivement, s'est imposée l'exigence d'une signature majoritaire, finalement généralisée par la réforme de 2017. À une légitimité descendante qu'incarne la représentation par le syndicat de l'intérêt collectif, s'adjoint une légitimité ascendante, tenant aux suffrages de la collectivité de travail, qu'exprime le taux d'audience. La prévalence de l'accord d'entreprise sur la branche traduit en définitive, dans l'articulation des textes, ce renouvellement des sources de la légitimité syndicale. Cette conception ascendante de la légitimité justifie pareillement, selon la Chambre sociale, une autorité accrue de la norme conventionnelle. C'est par exemple en son nom que fut justifiée la neutralisation partielle du principe d'égalité de traitement entre salariés (cf. *supra*). Prolongeant, jusque dans ses implications les plus extrêmes, la confusion entre autorité et légitimité, la Cour avait considéré que les différences de traitement opérées par voie de convention collective pouvaient être présumées justifiées parce qu'elles étaient « négociées et signées par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote⁵³ ».

Ce besoin d'un droit négocié mis au service de préoccupations gestionnaires se traduit également par une quête de l'accord collectif, quels qu'en soient le prix et, parfois même, la légitimité. La mesure de la majorité, appréciée en fonction des seuls suffrages exprimés en faveur des organisations reconnues représentatives au premier tour des élections, y compris en l'absence d'atteinte du *quorum*, est une première manifestation de cette quête. Elle se dévoile aussi par la possibilité de contourner l'exigence majoritaire par la validation d'une signature minoritaire au moyen d'un référendum, pudiquement intitulé « consultation » (LOKIEC, 2019). Les possibilités ouvertes de négocier hors présence d'un délégué syndical et l'assimilation surprenante, dans les petites entreprises, d'une décision unilatérale de l'employeur validée par référendum à un accord négocié⁵⁴, témoignent encore de ce vœu attentionné de ne pas priver l'employeur de la faculté d'être couvert par un accord collectif. Il est vrai qu'eu égard aux dérogations qu'elle lui ouvre dans l'entreprise, la négociation collective

52. Art. L. 2254-2, III du Code du travail.

53. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-14.773, n° 13-14.908, n° 13-22.179, n° 13-25.437. Une telle justification peine à limiter la portée d'une telle présomption dont la compatibilité avec le droit de l'Union paraît discutable. La solution paraît désormais en partie remise en cause, Soc., 3 avril 2019, n° 17-11.970 (cf. *supra*).

54. Art. L. 2232-21 du Code du travail.

est en passe de devenir un droit non plus seulement pour les salariés, mais également pour l'employeur. L'émergence d'une obligation de loyauté dans la négociation opposable tant à l'employeur qu'à la délégation des salariés pourrait bien en être le signe avant-coureur (PASQUIER, 2018). Entre instrumentalisation et cogestion, la négociation collective est à la croisée des chemins.

La rhétorique de l'adaptation du droit du travail à l'entreprise signe le retour d'une conception institutionnelle de l'entreprise, inhérente à l'évolution gestionnaire de la négociation collective. Alors que la flexisécurité implique de penser les protections du droit du travail en dehors de son périmètre, et que le salarié, contraint de se soucier de son employabilité, est amené à se détacher de l'emploi et donc de son lien à l'entreprise pour construire son parcours professionnel sur le marché du travail, la politique d'adaptation du droit du travail requiert au contraire de faire de l'entreprise l'espace de régulation du rapport de travail. Instrumentalisant une solidarité au sein du collectif de travail, elle n'est que difficilement compatible avec les formes d'individualisation impliquées tant par la fondamentalisation du droit du travail que par la valorisation de la flexisécurité. Les conflits évoqués entre contrat individuel de travail et convention collective d'entreprise seront les témoins de ces nouvelles contradictions.

Vers un retour des interprétations travaillistes ?

On l'aura compris, ce pluralisme des interprétations des changements du droit du travail ne fait pas « modèle », ni même « paradigme ». Il est même plutôt à l'origine de nouveaux conflits et de nouvelles contradictions au sein de ce droit. Reposant sur des évaluations externes, ces interprétations remettent profondément en cause les partages et les consensus sur lesquels semblait être bâti et pouvoir être décrit ce droit, cet ensemble de réglementations spécifiques à la société salariale (DIRRINGER *et al.*, 2015 ; LOKIEC, 2015a). En conséquence, certains auteurs ont formulé des propositions tendant à réinterpréter le droit du travail au départ de sa propre cohérence, revenant à une compréhension interne. Plusieurs propositions ont ainsi en commun de s'inscrire dans une démarche doctrinale analogue, que l'on peut, en raison de leur réflexivité et de leur souci de la clôture disciplinaire, qualifier de travailliste, même si elles sont parfois opposées dans leur contenu. L'une suggère une description du droit du travail au moyen de « principes essentiels », une autre d'une codification et la troisième d'un « retour » aux droits sociaux internationaux et européens.

Des principes « essentiels »

Les débats sur la loi Travail en 2016, puis sur les ordonnances Macron l'année suivante, ont été marqués par la forte présence de la doctrine travailliste. Cette place prise par les « juristes » en droit du travail a trouvé une première expression dans la dispute sur les principes qui structurent le droit du travail. Elle doit son origine

à un ouvrage controversé, *Le Travail et la Loi*, paru à l'été 2015 sous la plume de Robert BADINTER et d'Antoine LYON-CAEN. Les auteurs proposaient de ramener à 50 « principes » l'ensemble de la législation du contrat de travail, laissant toutefois de côté le collectif. Placée sous le signe de la simplification du droit, la proposition n'a pas manqué de profondément diviser la doctrine travailliste.

À la suite de la publication de cet ouvrage, le Premier ministre confia à Robert Badinter la mise en place d'un comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail. Le « comité Badinter » a finalement dégagé 61 principes dits « essentiels » du droit du travail (COMITÉ CHARGÉ DE DÉFINIR LES PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DU TRAVAIL, 2016). La méthode professée par le comité est particulièrement significative de cette préoccupation de renouer avec une interprétation travailliste du devenir du droit du travail : « nous avons cherché, en examinant l'état actuel des textes, constitutionnels, internationaux ou législatifs, ainsi que la jurisprudence, ce qui nous paraissait être ou être devenu, un principe incontestable du droit du travail, apte à résister à l'épreuve du temps et de l'évolution des textes et de la jurisprudence » (DUMORTIER, PÉCAUT-RIVOLIER, 2016, p. 3). Autrement dit, il serait moins question de poser des principes que de les identifier, les reconnaître. La méthodologie revendiquée par les rapporteurs du comité est emblématique d'une forme de cognitivisme juridique. Décrivant leurs propositions, R. BADINTER et A. LYON-CAEN (2015, p. 21) exposaient déjà qu'« il s'agi[ssait] d'extraire du droit actuel ses lignes directrices ou mieux ses principes ». Ainsi était d'ailleurs expliqué le choix de l'adjectif « essentiel » pour qualifier les principes, par préférence aux termes plus couramment employés de « fondamental » ou de « général ». Cet adjectif entendait signifier le respect d'une clôture sur le savoir juridique, hors toute velléité politique, intention d'ailleurs présente dans le travail du comité.

Le comité Badinter n'eut en effet recours à aucune audition d'acteurs sociaux ou membres de la société civile, au nom du caractère technique et non pas politique de la mission : « nous devons réaliser un travail de juristes pour dégager les grands principes » (DUMORTIER, PÉCAUT-RIVOLIER, 2016, p. 3). Dans l'esprit des membres du comité, le choix de travailler à droit constant justifiait le caractère assez convenu et peu progressiste, sinon décevant, des énoncés ainsi dégagés. Ce faisant, le comité se plaçait en quelque sorte au-delà du jugement moral ou politique, aveu de croyance en une possible connaissance objective de la grammaire du droit du travail : « s'agissant des principes constituant les fondements du droit du travail, des juristes d'expérience peuvent s'accorder sans renier leurs convictions personnelles » (COMITÉ CHARGÉ DE DÉFINIR LES PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DU TRAVAIL, 2016, p. 5).

Ce geste typiquement doctrinal explique en partie pourquoi cette proposition a échoué à faire droit positif. Les 61 énoncés finalement retenus avaient un caractère hétéroclite, certains ayant une valeur supralégislative quand d'autres ne faisaient que reformuler de manière synthétique des dispositions du Code du travail, voire se limitaient à y faire renvoi. Dans l'esprit des membres du comité, les principes devaient faciliter l'interprétation du Code : « réunis ensemble sous forme de préambule, ils

constitueront un système de références pour ceux qui auront pour mission d'interpréter les règles et de les appliquer » (COMITÉ CHARGÉ DE DÉFINIR LES PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DU TRAVAIL, 2016, p. 6). Ramené à une telle fonction interprétative, le projet ne pouvait que décevoir ceux qui, face aux réformes du droit du travail, étaient en quête d'un rempart, d'une protection contre la régression des protections des salariés (LOKIEC, 2016). Le projet devait même échouer à s'imposer comme description consensuelle du droit du travail. Anticipant l'avis du Conseil d'État en défaveur de l'inscription des 61 énoncés au sein d'un préambule au Code du travail, le gouvernement renonça à cet aspect de la réforme, qui ne devait pas renaître de ses cendres avec les ordonnances de 2017. Pour le Conseil d'État, la simplification risquait bien d'ajouter aux difficultés d'interprétation (IZARD, 2016).

Un « autre » code

En contrepoint tant des réformes que des « principes essentiels », une seconde proposition d'écriture du droit du travail est portée par le Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-Pact) (DOCKÈS, 2017). Là encore, le projet est de proposer une recombinaison des règles, à partir d'un savoir exclusivement doctrinal. Ce groupe, formé en réaction aux réformes du Code du travail, était constitué « d'une vingtaine d'universitaires, issus de treize universités, tous spécialisés en droit du travail » (GR-PACT, 2016, p. 422). La composition du groupe devait faire prévaloir une interprétation juridique du droit du travail. Ce geste doctrinal s'exprime d'abord par la nature des critiques justifiant l'écriture d'un « autre Code du travail ». Par exemple, la réécriture de la partie du Code du travail relative au temps de travail y est justifiée au motif qu'il s'agit d'« un des champs du droit du travail les plus complexes et les plus volumineux » (GR-PACT, 2016, p. 423). L'état actuel de la législation du travail est critiquable parce qu'elle « pèse environ 151 000 caractères, soit une centaine de pages » (GR-PACT, 2016, p. 423). L'argument de simplification est ainsi réinscrit dans la rhétorique juridique. Les recodifications successives, simples « compilations de textes antérieurs » (DOCKÈS, 2017, p. XI), sont désavouées, non pas au nom d'un argumentaire économique, mais des difficultés à laquelle se heurte la connaissance du droit : « le droit du travail en est à un stade tel que nul ne peut le connaître, alors que chacun est tenu de le respecter » (DOCKÈS, 2017, p. XII). Partant, la forme de la proposition – une codification – comme son contenu empruntent au savoir juridique et à la connaissance du droit du travail. Certes, ne sont revendiqués ni l'apport d'une « quelconque “vérité” », ni aucun « consensus » (DOCKÈS, 2017, p. XIII) et l'idée d'une réécriture à droit constant est repoussée au nom des « graves malfaçons du Code actuel » (GR-PACT, 2016, p. 423). Toutefois, contre les atteintes portées au droit du travail par les réformes successives, cet « autre Code du travail » doit, tout en adaptant le Code « aux réalités nouvelles », « consolider un édifice fragilisé » (DOCKÈS, 2017, p. XII). Ces améliorations passeraient par exemple par la suppression de l'« amoncellement d'exceptions et de voies de contournements qui fragilisent les protections des travailleurs ». L'entreprise vise ainsi en définitive à retrouver des principes sous

la trame des dérogations. Qu'il s'agisse de les conforter ou de les prolonger, l'orientation reste d'abord doctrinale : « le droit du travail actuel s'appuie sur certaines règles essentielles, directement issues des leçons de l'histoire » (GR-PACT, 2016, p. 423).

Les traits principaux de cette architecture « essentielle » témoignent du souci de renouer avec une interprétation travailliste du droit du travail. Contre les réformes promouvant la négociation collective, cet « autre Code du travail » entendait réaffirmer le rôle de la loi, et ainsi voir confortée une spécificité du droit du travail français : la place centrale du droit étatique et de l'ordre public (SUPIOT, 2019). Pareillement, la proposition invitait à rétablir le principe de faveur pour l'articulation des sources du droit du travail. Pour une part importante, l'« autre Code du travail » dessine ainsi non pas une réglementation à « droit constant », mais à modèle ou à fonctions constants. Le droit de l'emploi en sortirait renforcé. Le CDI deviendrait la forme impérative du travail subordonné. Pour abolir la précarité, la possibilité de conclure des CDD serait exclue, remplacée par des clauses de durée initiales (DÄUBLER, 2019). La protection de l'emploi contre les licenciements devrait être considérablement renforcée, l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement devant être sanctionnée non plus par des indemnités, mais par la nullité ouvrant droit à la réintégration du salarié. Ce même souci de préserver une cohérence aux institutions du droit du travail est sensible à propos de l'assurance chômage, en particulier dans la discussion relatée concernant l'extension du cercle des bénéficiaires des allocations. La préoccupation de redéployer le droit social en respectant sa logique originelle et sa cohérence présumée est manifeste. Confrontée à la question du maintien du « principe d'une allocation réservée aux personnes involontairement privées d'emploi » ou de la poursuite du « mouvement commencé d'ouverture de l'allocation aux ruptures conventionnelles et [d'ouverture d]es droits à allocation aux salariés démissionnaires », la proposition a envisagé de supprimer la condition de la perte involontaire de l'emploi. Elle ne la retient pas, estimant qu'une telle réforme « bouleverserait la logique de l'assurance chômage ». Aussi « l'autre Code du travail » est-il sur ces questions « construit à partir d'un maintien de la logique actuelle de l'assurance chômage, qui est de protéger les personnes involontairement privées d'emploi » (GR-PACT, 2016, p. 330). En définitive, les innovations que promeut « l'autre Code » ont en commun de chercher à rendre effectives des garanties existantes, telle la proposition de substituer à la notion de temps de repos celle de temps libre, ou celle d'ajouter au critère de la subordination celui de la dépendance pour qualifier le contrat de travail. Pour éviter le contournement du droit du travail, le travailleur juridiquement autonome, mais économiquement dépendant, serait ainsi assimilé au salarié.

Enfin, la proposition fait par ailleurs une place importante aux droits fondamentaux du travailleur, révélant avec une particulière acuité ce qu'implique ce retour sur le droit du travail. Visant explicitement à en garantir la justiciabilité, aujourd'hui encore parfois contestée, le projet énumère les grands textes nationaux, européens et internationaux susceptibles de protéger les droits sociaux, et reprend également une liste de droits dont tout travailleur est titulaire, insérée dans un code à valeur législative. Au sein de ces

droits, une stricte sélection s'imposerait. Seuls les droits fondamentaux du travailleur pourraient être reconnus, les libertés économiques de l'employeur étant exclues. La fondamentalisation du droit du travail et peut-être le droit du travail lui-même seraient ainsi purifiés de leur ambivalence.

Ces deux premières interprétations travaillistes n'ont pas trouvé de véritable débouché dans le droit positif. Elles ne sont pas moins révélatrices de nouveaux conflits d'interprétations au sein du droit du travail et du décentrement que connaît l'analyse juridique de ce droit. Une troisième proposition prend appui sur le droit international et européen et trouve une expression grandissante dans le contentieux.

Le « retour » au droit international et européen

Le « retour » au droit international et européen est une évolution du droit du travail français qu'il n'est pas facile d'interpréter. Longtemps, le droit social français a pu paraître hors d'atteinte des influences supranationales. Les effets du droit européen se manifestaient essentiellement de manière négative, par la mise en cause du droit du travail au nom des libertés de circulation ou de l'interdiction des discriminations⁵⁵. La référence au droit supranational a toutefois, ces derniers temps, changé de signification. Certaines normes internationales ou européennes sont désormais investies d'une fonction défensive. Ce « retour » au droit supranational se manifeste de diverses manières.

La promotion du caractère fondamental des droits sociaux pour faire contrepoint aux normes libérales (liberté d'entreprendre, libertés économiques, de circulation, etc.) invoquées pour mettre en cause le droit du travail est l'une des expressions de cette position défensive (PORTA, WOLMARK, 2018). La reconnaissance des droits sociaux d'abord par la CJUE, puis au sein de la Charte des droits fondamentaux de l'UE a constitué une avancée décisive. Surtout, cette promotion a conforté les arguments en faveur de la justiciabilité des droits sociaux au même titre que celle des autres droits fondamentaux (ROMAN, 2012). Elle constitue à la fois un prolongement et une réponse à la fondamentalisation du droit du travail déjà évoquée.

La référence au « travail décent » (BONNECHÈRE, 2007, 2008) ou au « travail réellement humain » (MUSSO, SUPLOT, 2018) est une autre expression de ce retour au droit international et européen. Invitant à dépasser le droit de l'emploi, elle appelle une interprétation du droit du travail et de ses fonctions à partir des exigences de dignité. Cette proposition a plusieurs sources en définitive assez différentes. L'une de ces sources se trouve dans un renouvellement de la politique de l'OIT (SERVAIS, 2011) qui, au tournant des années 2000, a reformulé sa politique de promotion des standards internationaux de droit du travail (pour une analyse critique de ce tournant au sein de la

55. Cf. *supra*. Une telle présentation mérite toutefois d'être d'emblée nuancée. L'acquis communautaire a bien eu un impact sur la protection des travailleurs en matière de rapprochement des droits nationaux. L'harmonisation communautaire a en effet eu une influence importante sur le droit français notamment en matière de temps de travail, de santé au travail ou encore de représentation transnationale.

politique de l'OIT, cf. AUVERGNON, 2014). Après la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail en 1998 identifiant un socle minimal de conventions, l'organisation a entrepris la promotion d'un éventail plus large de textes, incluant notamment la santé au travail et la rémunération. Cette nouvelle orientation a débouché sur l'adoption de l'agenda pour le « travail décent » en 2008, associant des indicateurs de ce dernier à la promotion des conventions. L'autre source de cette proposition de relecture du droit du travail à l'aune du « travail décent » vient d'une certaine interprétation des droits de l'homme comme dérivant d'une norme fondamentale commune, celle de la dignité. Nouvelle politique ou prolongement d'une philosophie inhérente à l'OIT, cette entreprise est justifiée par la Déclaration de Philadelphie de 1944 affirmant que « le travail n'est pas une marchandise » (SUPIOT, 2010). En cela, les droits sociaux peuvent être pris comme conditions nécessaires au respect de la dignité et participent de l'universalisme des droits de l'homme (ADAM, 2014a, 2014b). Cette interprétation, qui recherche ses fondements au sein des textes internationaux et européens, invite à une déclinaison de la dignité en général, et du travail décent en particulier, sous divers droits, impliquant un réordonnement des protections du travail contre les tentatives de réification du travailleur : conditions de travail et d'hébergement indignes, absence de rémunération décente, travail forcé, etc. La protection de la dignité est aussi l'un des fondements de l'interdiction du harcèlement tant moral que sexuel (ADAM, 2014a, 2014b), le juge réprimant même de manière autonome l'atteinte à la dignité du salarié⁵⁶.

Enfin, ce « retour » au droit social international et européen se traduit dans des contentieux qui accompagnent la mise en place des réformes. Les normes internationales et européennes sont alors mobilisées pour défendre une idée du droit du travail mise en cause par l'intervention législative. Ces contentieux ont accompagné les dernières réformes : du contrat nouvelle embauche (CNE) à la mise en place des barèmes d'indemnités des licenciements sans cause réelle et sérieuse en passant par la réforme de la représentativité, chacun de ces dispositifs a été, avec des succès variés, mis à l'épreuve des standards internationaux ou européens en matière de droit du travail. Le CNE et sa période d'essai de deux ans ont ainsi été déclarés incompatibles avec la convention OIT n° 158⁵⁷, quand la fronde syndicale contre la réforme de la représentativité en 2008 (BIED-CHARRETON, 2010) n'a tiré que peu de fruits de la mobilisation de ces standards sociaux. La dispute sur la conventionnalité du barème des indemnités de licenciement mobilise un argumentaire analogue reposant sur l'article 24 de la Charte sociale européenne et la convention OIT n° 158 (MOULY, 2019). Les récents avis de la Chambre sociale rendus à propos de la conventionnalité du barème des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse témoignent toutefois des limites d'une telle stratégie contentieuse, ces textes étant souvent formulés de manière à préserver une marge d'appréciation importante aux États⁵⁸ (SACHS, 2019 ; GARDIN, LHERNOULD, 2019). Les textes invoqués (conventions OIT ou Charte sociale

56. Soc., 7 février 2012, n° 10-18.686.

57. Soc., 1^{er} juillet 2008, n° 07-44.124.

58. Cass., avis, 17 juillet 2019, n° 15012 et n° 15013.

européenne) n'en sont pas moins emblématiques ; exclusivement dédiés à la promotion et à la défense des droits sociaux, ils sont soustraits à la dialectique libérale des droits fondamentaux à laquelle ouvrent d'autres textes comme la Convention européenne des droits de l'homme ou la Charte des droits fondamentaux de l'UE. Dans le contexte européen, les raisonnements antagoniques de la Cour de justice et du Comité européen des droits sociaux, gardien de la Charte sociale, à propos du droit à l'action collective, ont souligné la fonction défensive dont pouvaient être investis ces forums dédiés à la promotion des droits sociaux (SUPIOT, 2016). Le Comité européen des droits sociaux a, à cette occasion, réaffirmé que « le droit de la Charte et la législation de l'UE sont deux systèmes juridiques différents, et [que] les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première⁵⁹ ». Ces textes offrent également un renfort contre certaines évolutions liées à la fondamentalisation du droit du travail précédemment évoquées.

Le « retour » au droit international et européen peut ainsi être compris comme l'une des tentatives visant à redonner au droit du travail national une interprétation travailliste.



Qu'en est-il des évolutions du droit du travail ? De la même manière qu'il importe de distinguer branche du droit et discipline juridique, il y a plusieurs manières de comprendre un tel questionnement et donc de rendre compte des transformations du droit du travail. De prime abord, une description comptable de l'altération des droits et garanties des salariés dans le droit positif paraît s'imposer, mais elle peine à rendre compte de la signification des évolutions engagées réforme après réforme. Cette description ne mérite-t-elle pas plus que la simple comptabilité des modifications des réglementations du travail ? Sauf à renoncer à toute prétention de compréhension, elle appelle des « interprétations ».

Telle est l'intuition qui paraît aujourd'hui animer un nombre croissant d'auteurs qui, prenant acte de l'ampleur des réformes successives, soulignent l'avènement de nouveaux « modèles » ou « paradigmes ». Décrire le droit du travail implique désormais d'autres ordonnancements, sémantiques et évaluations que ceux jusqu'alors mobilisés pour l'interpréter. Même si ces nouvelles interprétations ne font, pour l'heure, pas système, elles permettent de décrire, prescrire ou critiquer les ordonnancements issus de la dernière séquence des réformes. Elles ne forment pas un nouveau modèle mais dessinent, au contraire, le paysage d'un droit du travail fragmenté au sein duquel s'éprouvent de nouvelles oppositions au cœur même des arrangements et des lieux communs à partir desquels était interprété le droit du travail et son déploiement : entre

59. Comité européen des droits sociaux (CEDS), 3 juillet 2013, *Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède*, Récl. n° 85/2012, pt. 74.

l'individuel et le collectif, entre les droits sociaux et les droits et libertés fondamentaux, entre la mobilité professionnelle promue par la flexisécurité et le renouveau de la conception institutionnelle de l'entreprise ou entre le droit national et les standards internationaux et européens.

L'absence de lecture unique des évolutions du droit du travail n'est pas surprenante car les conflits d'interprétations ont de longue date structuré la discipline et participé à sa construction dialectique. Aussi, l'identification de tels conflits n'explique pas à elle seule la crise de l'herméneutique travailliste. Si crise il y a, sa genèse est autre. Elle tient à la nature des interprétations aujourd'hui convoquées et au fait qu'elles adoptent pour partie une perspective externe, en s'adossant à des évaluations provenant d'autres corpus et sémantiques que ceux du droit du travail : droit de la personne, taux d'emploi, coût du travail. Ces interprétations mettent en cause la clôture disciplinaire du droit du travail et, confrontées à leur déploiement et aux critères d'évaluation externes, les interprétations travaillistes peinent à retrouver leur centralité. D'aucuns pourraient être tentés d'expliquer ce décentrement par l'ampleur des réformes imposant une vision externe. Mais une autre hypothèse mérite d'être soulevée. Le décentrement des interprétations travaillistes n'est-il pas le signe d'un déplacement plus profond, celui du statut de la normativité juridique au regard de la question du travail ?

On peut en effet se demander si les interprétations juridiques du travail n'ont pas perdu leur centralité comme outil de qualification et de coordination des activités du travail. À cet égard, l'évolution des relations de la discipline du droit du travail avec d'autres savoirs qui s'intéressent au travail semble faire sens. En consolidant un accord sur l'idée de salariat, conçu comme travail subordonné, le droit du travail a historiquement donné une référence pour la définition des premières frontières de la sociologie du travail ou de l'économie du travail, conçues, souvent implicitement, en référence à l'activité de travail subordonnée. La catégorisation de l'activité professionnelle par la statistique publique a par ailleurs suivi une voie analogue. Cette fonction référentielle du droit est également présente dans la construction de certaines questions structurantes, comme celle de la précarité qui, pour partie du moins, a pris pour indicateurs les diverses formes de travail subordonné, tels les CDD ou les temps partiels. La normativité juridique a en partie perdu cette vocation référentielle. Mais ne serait-ce pas aujourd'hui le signe du délitement de la fonction référentielle du droit du travail (WOLMARK, 2016) que révèle ce décentrement des interprétations travaillistes dans leur saisie des réformes du droit du travail ?

Quels enseignements faudrait-il tirer d'une telle perspective ? Certains y verront un argument supplémentaire en faveur d'un rappel au droit contre d'autres formes de normativité. Une voie plus modeste s'offre toutefois aux savoirs juridiques, celle faisant place à la pluralité des interprétations du travail.

BIBLIOGRAPHIE

- ADAM P. (2005), *L'Individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation du salarié individu*, Paris, LGDJ.
- ADAM P. (2013), « Vie personnelle/vie professionnelle : une distinction en voie de dissolution ? (petit exercice de jardinage juridique) », *Le Droit ouvrier*, n° 780, pp. 431-444.
- ADAM P. (2014a), « La “dignité du salarié” et le droit du travail (première partie) », *Revue de droit du travail*, n° 3, pp. 168-176.
- ADAM P. (2014b), « La dignité du salarié (deuxième partie) », *Revue de droit du travail*, n° 4, pp. 244-254.
- AFFICHARD J., LYON-CAEN A., VERNAC S. (2009), « De l'analyse économique à l'évaluation du droit du travail : quelques leçons d'un programme de recherche », *Revue de droit du travail*, n° 11, pp. 631-638.
- AUROUX J. (1981), *Les Droits des travailleurs. Rapport au président de la République et au Premier ministre*, Paris, La Documentation française.
- AUVERGNON P. (2014), « À propos de la promotion du “travail décent” par l'Organisation internationale du travail », in Mestre C., Sachs-Durand C., Storck M. (dir.), *Le Travail humain au carrefour du droit et de la sociologie. Hommage au professeur Nikitas Aliprantis*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, pp. 343-364.
- AUZERO G. (2008), « L'accord du 23 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail : l'ébauche d'une “flexisécurité à la française” », *Revue de droit du travail*, n° 3, pp. 152-161.
- AUZERO G., BAUGARD D., DOCKÈS E. (2018), *Droit du travail*, 32^e éd., 2019, Paris, Dalloz.
- BADINTER R., LYON-CAEN A. (2015), *Le Travail et la Loi*, Paris, Fayard.
- BARGAIN G., SACHS T. (2016), « La tentation du barème », *Revue de droit du travail*, n° 4, pp. 251-257.
- BARTHÉLÉMY J., CETTE G. (2015), *Réformer le droit du travail*, Paris, Odile Jacob.
- BARTHÉLÉMY J., CETTE G. (2016), « Le contrat unique. Une auberge espagnole », *Revue de l'OFCE*, n° 146, pp. 43-65.
- BAUDUIN B. (2017), *La Constitutionnalisation du droit du travail : étude d'une dynamique contemporaine*, thèse de doctorat en Sciences juridiques. Droit privé, Université Paris-I.
- BERTHIER P.-E. (2019), « La justification présumée des disparités de traitement suscitées par un accord collectif aux prises avec le droit de l'Union européenne », *Revue de droit du travail*, n° 7-8, pp. 498-504.
- BLANCHARD O., TIROLE J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Paris, La Documentation française, coll. « Les rapports du Conseil d'analyse économique ».
- BIED-CHARRETON M.-F. (2010), « Le critère de représentativité des 10 % a pour effet de porter atteinte à la liberté syndicale de manière incompatible avec les conventions internationales. Autre regard sur le jugement du tribunal d'instance de Brest », *Le Droit ouvrier*, n° 745, pp. 418-426.

BOISSONNAT J. (1995), *Le Travail dans vingt ans. Rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat*, Paris, Odile Jacob.

BONNECHÈRE M. (2007), « L'optique du travail décent », *Le Droit ouvrier*, n° 703, pp. 57-74.

BONNECHÈRE M. (2008), « Travail décent et modernisation du droit du travail », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 91-101.

BORENFREUND G. (1990), « La résistance du salarié à l'accord collectif : l'exemple des accords dérogatoires », *Droit social*, pp. 626-637.

BORENFREUND G. (2016), « Quel ordonnancement des sources du droit du travail ? Les rapports de l'accord collectif avec la loi et le contrat de travail », *Revue de droit du travail*, n° 12, pp. 781-790.

BORENFREUND G., FAVENNEC-HÉRY F. (2016), « Le renforcement de la légitimité des accords collectifs justifie-t-il un effacement de la volonté individuelle du salarié ? », *Revue de droit du travail*, n° 5, pp. 309-317.

BORENFREUND G., SOURIAU M.-A. (2018), « Troubles dans les représentations d'une discipline », in Jeammaud A., Le Friant M., Lokiec P., Wolmark C. (coord.), *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, pp. 155-159.

CAHUC P., KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle. Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale*, Paris, La Documentation française.

CANUT F. (2014), « L'environnement européen de la flexisécurité », *Droit social*, n° 7-8, pp. 668-674.

CANUT F., GÉA F. (2016), « Le droit du travail, entre ordre et désordre (première partie) », *Droit social*, n° 12, pp. 1038-1049.

CANUT F., GÉA F. (2017), « Le droit du travail, entre ordre et désordre (seconde partie) », *Droit social*, n° 1, pp. 47-56.

CARBONNIER J. (1994), *Sociologie juridique*, Paris, Presses universitaires de France.

CHATZILAOU K. (2016), *L'Action collective des travailleurs et les libertés économiques. Essai sur une rencontre dans les ordres juridiques nationaux et supranationaux*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ.

CLAUWAERT S. (2018), "The Country-Specific Recommendations (CSRs) in the Social Field. An Overview and Comparison. Update Including the CSRs 2018-2019", *Background Analysis*, n° 2018-01, Etui.

COLLECTIF (1986), « Faut-il brûler le Code du travail ? », Actes du colloque de Montpellier, *Droit social*, n° 7-8, n° spécial, pp. 559-604.

COMBRESSELLE J.-D. (2015), *La Négociation collective, le Travail et l'Emploi. Rapport au Premier ministre*, Paris, France Stratégie.

COMITÉ CHARGÉ DE DÉFINIR LES PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DU TRAVAIL (2016), *Rapport au Premier ministre*, Paris, Premier ministre.

- DALMASSO R. (2014), « Les indicateurs de législation protectrice de l'emploi au crible de l'analyse juridique », *La Revue de l'Ires*, n° 82, pp. 37-61.
- DÄUBLER W. (2019), « Une utopie sortie du désert ? Le "Code du travail alternatif" en France », *Le Droit ouvrier*, n° 850, pp. 275-285.
- DIRINGER J., DOCKÈS E., ETIÉVANT G., LE MOAL P., MANGENOT M. (2015), *Le Code du travail en sursis ?*, Paris, Syllepse, Fondation Copernic.
- DOCKÈS E. (dir.) (2017), *Proposition de Code du travail*, Paris, Dalloz.
- DOCKÈS E. (coord.) (2018), « Quels avènements pour le droit du travail ? », *Droit social*, n° 3, pp. 216-292.
- DUMORTIER G., PÉCAUT-RIVOLIER L. (2016), « Des principes du droit du travail modernes », *Semaine sociale Lamy*, n° 1708, pp. 3-6.
- ESCANDE VARNIOL C., LAULOM S., MAZUYER E. (coord.) (2012), *Quel droit social dans une Europe en crise ?*, Bruxelles, Larcier.
- GR-PACT (GROUPE DE RECHERCHE POUR UN AUTRE CODE DU TRAVAIL) (2016), « Pour un autre droit du temps de travail », *Droit social*, n° 5, pp. 422-438.
- GAUDU F. (1996), « Les notions d'emploi en droit », *Droit social*, n° 6, pp. 569-576.
- GÉA F. (2017), « Un changement de paradigme ? », *Droit social*, n° 12, p. 997-1007.
- ICHINO P. (2008), « Le droit du travail favorise-t-il effectivement l'égalité entre les travailleurs ? », in Auvergnon P. (dir.), *L'Effectivité du droit du travail. À quelles conditions ?*, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, pp. 81-89.
- IZARD S. (2016), « Les 61 principes disparaissent du Code du travail », *Semaine sociale Lamy*, n° 1715, pp. 2-4.
- JEAMMAUD A. (1998), « Le droit du travail en changement. Essai de mesure », *Droit social*, n° 3, pp. 211-222.
- JEAMMAUD A. (2010), « La part de la recherche dans l'enseignement du droit », *Jurisprudence. Revue critique*, n° 1, p. 181-205.
- JEAMMAUD A. (2018), « Les principes dits "de faveur" ont-ils vécu ? », *Revue de droit du travail*, n° 3, pp. 177-188.
- JEAMMAUD A., LE FRIANT M., LYON-CAEN A. (1997), « L'ordonnement des relations du travail », *Recueil Dalloz*, n° 38, pp. 359-368.
- KIRAT T. (2019), « Déjudiciariser les licenciements : des économistes au législateur », *Revue de droit du travail*, n° 4, pp. 242-248.
- LAFORE R. (2018), « La flexisécurité : il y a loin des mots à la chose », *Revue de droit du travail*, n° 10, pp. 645-648.
- LANG C., CLAUWAERT S., SCHÖMANN I. (2013), « Les réformes du temps de travail en temps de crise », *Working Paper*, n° 2013-04, Etui.

- LECLERC O., SACHS T. (2015), « Gouverner par les incitations. La diffusion d'une logique incitative dans le droit du travail », *Revue française de socio-économie*, n° 2015/2, hors-série, pp. 171-185.
- GARDIN A., LHERNOULD J.-P. (2019), « Le barème d'indemnisation du licenciement face au droit européen et international. Le cœur et la raison », *Revue de jurisprudence sociale*, n° 5, p. 353.
- LOKIEC P. (2015a), *Il faut sauver le droit du travail !*, Paris, Odile Jacob.
- LOKIEC P. (2015b), « "Qui dit conventionnel dit juste !" L'avènement d'un nouveau dogme », *La Semaine juridique*, n° 10-11, pp. 464-465.
- LOKIEC P. (2016), « Les 61 principes ne lèvent en rien les inquiétudes suscitées par le futur Code du travail », *Semaine sociale Lamy*, n° 1708, pp.8-10.
- LOKIEC P. (2019), « Démocratie représentative et démocratie directe. La vogue du référendum », *Droit social*, n° 3, p. 201-203.
- LOKIEC P., LYON-CAEN A. (dir.) (2005), *Droits fondamentaux et droit social*, Paris, Dalloz.
- LOKIEC P., ROBIN-OLIVIER S. (dir.) (2012), « Les réactions du droit du travail face à la crise », *Le Droit ouvrier*, n° 763, pp. 67-148.
- LYON-CAEN A. (1992), « Le droit et la gestion des compétences », *Droit social*, n° 6, pp. 573-580.
- LYON-CAEN (A.), JEAMMAUD A. (dir.) (1986), *Droit du travail, démocratie et crise. En Europe occidentale et en Amérique, Canada, Espagne États-Unis d'Amérique, France, Grande-Bretagne, Italie, Mexique, Pérou, République fédérale d'Allemagne. Essai comparatif*, Arles, Actes sud.
- LYON-CAEN A., SACHS T. (2013), « L'ADN d'une réforme », *Revue de droit du travail*, n° 3, pp. 162-167.
- LYON-CAEN G. (1951), « Les fondements historiques et rationnels du droit du travail », *Le Droit ouvrier*, p. 1.
- LYON-CAEN G. (1992), *Les Libertés publiques et l'Emploi. Rapport pour le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle*, Paris, La Documentation française.
- LYON-CAEN G. (1995a), *Le Droit du travail. Une technique réversible*, Paris, Dalloz.
- LYON-CAEN G. (1995b), « Le droit virtuel : l'exemple du régime de l'emploi », *Recueil Dalloz*, n° 4, pp. 21-23.
- MAGGI-GERMAIN N. (1999), « À propos de l'individualisation de la formation professionnelle continue », *Droit social*, n° 7-8, pp. 692-699.
- MAGGI-GERMAIN N., CAILLAUD P. (2007), « Vers un droit personnel à la formation ? », *Droit social*, n° 5, pp. 574-591.
- MEYRAT I. (2005), « La contribution des droits fondamentaux à l'évolution du système français des relations du travail ; pour une approche critique », in Lokiec P., Lyon-Caen A. (dir.), *Droits fondamentaux et droit social*, Paris, Dalloz, p. 41.
- MOREAU M.-A. (1992), « Travail de nuit des femmes, observations sur l'arrêt de la CJCE du 25 juillet 1991 », *Droit social*, n° 2, pp. 174-185.

- MOREAU M.-A. (2006), *Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations*, Paris, Dalloz.
- MOULY J. (2018), « L'affaire Baby Loup devant le Comité ouvrier des droits de l'homme : vers une révision déchirante de la jurisprudence interne ? », *Recueil Dalloz*, n° 37/7795, p. 2097.
- MOULY J. (2019), « La barémisation des indemnités prud'homales : un premier pas vers l'inconventionnalité ? », *Droit social*, n° 2, pp. 122-129.
- MUNCK J. (DE) (1999), « Les trois crises du droit du travail », *Droit social*, n° 5, p. 443-446.
- MUSSO P., SUPLOT A. (2018), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain ?*, Paris, Hermann.
- OST F., VAN DE KERCHOVE M. (1987), *Jalons pour une théorie critique du droit*, Bruxelles, Facultés universitaires Saint-Louis.
- PASQUIER T. (2010), *L'Économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel*, Paris, LGDJ-Lextenso éd.
- PASQUIER T. (2018), « Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective », *Revue de droit du travail*, n° 1, pp. 44-51.
- PÉLISSIER J., SUPLOT A., JEAMMAUD A., AUZERO G. (collab.) (2008), *Droit du travail*, 24^e éd., Paris, Dalloz.
- PESKINE E. (2014), « La célébration de l'accord collectif d'entreprise. Quelques enseignements de la loi relative à la sécurisation de l'emploi », *Droit social*, n° 5, pp. 438-445.
- PESKINE E., PORTA J., SACHS T., WOLMARK C. (2012), « Protection et efficacité économique : un couple dans la crise », *Le Droit ouvrier*, n° 763, pp. 69-78.
- PESKINE E., WOLMARK C. (2019), *Droit du travail 2020*, 13^e éd., Paris, Dalloz.
- PERULLI A. (2015), « Un nouveau paradigme pour le droit du travail. Entre néolibéralisme et néolaborisme », *Revue de droit du travail*, n° 12, pp. 732-740.
- PERULLI A. (2018), « Les ordonnances Macron et le Jobs Act : valeurs et fonctions dans le nouveau paradigme du droit du travail », *Droit social*, n° 1, pp. 86-89.
- PORTA J. (2014), « Une loi pour la légitimité syndicale. Réflexions sur le volontarisme en matière syndicale », *Le Droit ouvrier*, n° 792, pp. 491-500.
- PORTA J. (2019), « Les transformations des droits sociaux dans la globalisation », *La Revue des droits de l'homme* [en ligne], n° 16. <https://doi.org/10.4000/revdh.6900>.
- PORTA J., WOLMARK C. (2018), « Les droits sociaux fondamentaux à l'épreuve du pluralisme », in Jeammaud A., Le Friant M., Lokiec P., Wolmark C. (coord.), *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, pp. 789-814.
- ROMAN D. (dir.) (2012), *La Justiciabilité des droits sociaux : vecteurs et résistances. Actes du colloque tenu au Collège de France, Paris, 25 et 26 mai 2011*, Paris, Éditions Pedone.
- SACHS T. (2013a), *La Raison économique en droit du travail. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, Paris, LGDJ-Lextenso éd.

SACHS T. (2013b), « Vers un droit du marché du travail », *Semaine sociale Lamy*, n° 1569, pp. 9-11.

SACHS T. (2019), « La conventionnalité du plafonnement des indemnités de licenciement injustifié : des avis peu convaincants », *Recueil Dalloz*, n° 34, pp. 1916-1921.

SACHS T., WOLMARK C. (2017), « Les réformes 2017 : quels principes de composition ? », *Droit social*, n° 12, p. 1008-1017.

SALAS R. (2004), « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la Stratégie européenne pour l'emploi », in Zimmermann B. (dir.), *Les Sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Paris, Maison des sciences de l'homme, pp. 287-331.

SCIBERRAS J.-C., LAFORE R. (2018), « La France est-elle sur la voie de la flexisécurité ? », *Revue de droit du travail*, n° 10, pp. 642-648.

SERVAIS J.-M. (2011), « L'OIT et le travail décent. La difficile médiation entre croissance, création d'emploi et protection des travailleurs », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2011/1, pp. 71-80.

SERVERIN E. (2019), « Derrière la baisse des demandes, la reconfiguration des profils des demandeurs », *Revue de droit du travail*, n° 4, pp. 228-231.

SERVERIN E., VIGNEAU C. (2019), « La baisse du contentieux est-elle le signe d'une pacification de la relation de travail ? », *Revue de droit du travail*, n° 4, pp. 227-233.

SUPIOT A. (1990), « Pourquoi un droit du travail ? », *Droit social*, n° 6, p. 485-492.

SUPIOT A. (1992), « Principe d'égalité et limites du droit du travail (en marge de l'arrêt Stoeckel) », *Droit social*, n° 4, pp. 382-385.

SUPIOT A. (dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission des Communautés européennes*, Paris, Flammarion, 1999.

SUPIOT A. (2010), *L'Esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010.

SUPIOT A. (2015a), *Critique du droit du travail*, nouvelle éd., Paris, Presses universitaires de France.

SUPIOT A. (2015b), *L'Entreprise dans un monde sans frontières. Perspectives économiques et juridiques*, Paris, Dalloz.

SUPIOT A. (2015c), « Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ? Mise en perspective des réformes depuis 2013. Questions à Alain Supiot », *Le Droit ouvrier*, n° 807, pp. 559-569.

SUPIOT A. (dir.) (2016), « Les gardiens des droits sociaux en Europe. Les recours nationaux et internationaux en cas de remise en cause des droits sociaux par l'Union européenne. Actes du séminaire du 6 février 2015 », *Semaine sociale Lamy*, n° 1746, supplément.

SUPIOT A. (2019), *Le Droit du travail*, 7^e éd. mise à jour, Paris, Presses universitaires de France.

TEYSSIÉ B. (1986), « Propos autour d'un projet d'autodafé », *Droit social*, n° 7-8, n° spécial, p. 561.

TOURNAUX S. (2016), « Le Code du travail et ses mues », *Droit social*, n° 9, pp. 680-688.

VERKINDT P.-Y. (2012), « Regards sur le droit du travail français contemporain dans la crise économique et financière », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2012/2, pp. 30-36.

VIRVILLE M. (DE) (2004), *Pour un Code du travail plus efficace. Rapport au ministre des Affaires sociales et de la Solidarité*, Paris, La Documentation française.

WAQUET P. (2010), « Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle », *Droit social*, n° 1, pp. 14-20.

WOLMARK C. (2016), « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Droit social*, n° 5, pp. 439-445.

WOLMARK C. (2018), « La neutralité du salarié », *Revue de droit du travail*, n° 11, pp. 726-734.

L'histoire et les historiens dans *Travail et Emploi*, ou les vertus des marges disciplinaires

Anne-Sophie Bruno*

Par une analyse quantitative de l'espace de production de la revue *Travail et Emploi*, comparé à celui de revues historiennes, et par l'étude de la diffusion des articles à dimension historique, l'article montre que, malgré un dialogue pluridisciplinaire encore largement incomplet et une place marginale de l'histoire dans les publications de la revue *Travail et Emploi*, la prise en compte de la dimension historique, par des historiens comme des non-historiens, n'en a pas moins permis d'ouvrir des voies nouvelles en histoire du travail et de l'emploi. En particulier, la connaissance de l'histoire des classifications, des formes d'emploi et des institutions du travail s'en est trouvée enrichie – autant de domaines où les autres sciences sociales, sociologie, science politique, économie et histoire du droit, ont pu apporter des idées nouvelles aux historiens, prouvant par là l'intérêt d'une démarche pluridisciplinaire pour la compréhension des enjeux d'emploi et de travail.

Faire le récit de la place occupée par l'histoire dans les quarante premières années de *Travail et Emploi* relève *a priori* d'une gageure : celle de s'intéresser à une dimension qui, en apparence, est quasiment absente de la revue, ou du moins secondaire. Pour autant, à y regarder de plus près, l'histoire, écrite ou non par des historiens, est plus présente qu'on ne le croit. Dans cette rétrospective réalisée à l'occasion du quarantième anniversaire de la revue, nous analyserons la place occupée par l'histoire et les historiens dans les instances de la revue et dans l'espace scientifique de publication, en termes de thématiques et des périodes abordées, ainsi que la diffusion scientifique des articles à dimension historique. Le parti pris adopté ici est celui d'un recours aux méthodes quantitatives pour tenter de cerner la spécificité des articles à dimension historique de *Travail et Emploi*, au regard des publications d'historiens dans le champ du travail et de l'emploi.

* Maîtresse de conférences en histoire contemporaine à l'université Paris-I – Panthéon-Sorbonne, membre du Centre d'histoire sociale des mondes contemporains – associée au CEET, Centre d'études de l'emploi et du travail ; Anne-Sophie.Bruno@univ-paris1.fr.

L'histoire, dernière venue du dialogue interdisciplinaire sur l'emploi et le travail

Lorsqu'on examine la place occupée par l'histoire et les historiens dans *Travail et Emploi*, elle apparaît, sans surprise, comme en marge.

Un dialogue interdisciplinaire encouragé, mais difficile

Place en marge, d'abord, si l'on se fie au nombre d'historiens ayant participé au comité de rédaction de la revue. Sur les 81 membres identifiés qui en ont fait partie entre 1986 (date de la mise en place du premier comité de rédaction) et 2018, on ne compte ainsi que quatre historiens. Cette marginalité numérique n'est toutefois pas nécessairement synonyme de marginalité scientifique. En 1994, la transformation de la revue, consécutive à la création de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) l'année précédente, conduit à une intégration explicite de l'histoire dans l'éventail des disciplines convoquées pour décrypter les enjeux de travail et d'emploi, comme l'explique Jean SAGLIO (1994, *TE* n° 58¹) dans son éditorial. Sur les 23 membres du comité de rédaction remodelé de 1994, l'histoire figure en bonne place avec Alain Dewerpe, l'une des neuf personnalités scientifiques appelées à rejoindre le comité. En 1999, sept membres sont issus du monde de la recherche ou de l'enseignement supérieur², parmi lesquels Antoine Prost, qui joue un rôle très actif dans la revue. Ce sont donc des historiens de premier plan qui marquent de leur présence l'entrée de la discipline historique dans la revue dans la seconde moitié des années 1990.

Cette ouverture du comité à l'histoire a sans nul doute contribué à renforcer l'attention aux dynamiques temporelles, surtout dans cette période où les débats internes sur chaque texte l'emportaient, au sein du comité, sur une organisation à l'anglo-saxonne, fondée sur le recours à des experts extérieurs. L'implication de Vincent Viet, puis d'Odile Join-Lambert contribue par la suite à infléchir les ancrages disciplinaires et thématiques, désormais davantage orientés vers l'étude des institutions publiques du travail. L'entrée des historiens dans le comité a des effets non négligeables puisqu'elle contribue à une augmentation du nombre d'articles à dimension historique. De 4 % dans les premiers temps de la revue, leur proportion passe ensuite à 7 % à partir de 1994, pour une moyenne de 6 % sur l'ensemble de la période (58 articles sur les 972 publiés entre 1979 et 2018, du numéro 1 au numéro 152). Ces articles à dimension historique ne sont pas nécessairement rédigés par des historiens : deux tiers d'entre eux sont en

1. Les références aux articles parus dans *Travail et Emploi* sont suivies des initiales de la revue et du numéro dans lequel le texte a été publié.

2. Les membres du comité sont en réalité bien plus nombreux à pouvoir être considérés comme des chercheurs du domaine mais, en raison de leur fonction, dépendant d'une institution autre que la Recherche ou l'Enseignement supérieur, ils n'ont pas été comptabilisés comme représentant le monde universitaire : c'est le cas notamment de Dominique Méda, alors cheffe de la Mission animation de la recherche à la Dares.

effet l'œuvre de sociologues, de politistes, d'économistes ou d'historiens du droit, qui intègrent la dimension temporelle à leur analyse.

L'appel à un dialogue entre les disciplines, fréquent dans le champ du travail et de l'emploi, n'est toutefois pas en soi un gage de pratique pluridisciplinaire de la recherche. L'analyse de la diffusion des travaux à dimension historique³ publiés dans *Travail et Emploi* donne une première idée de l'intérêt que peuvent porter les lecteurs de la revue à la démarche pluridisciplinaire. Si l'on analyse l'espace des citations des articles à dimension historique, leur intérêt pour les travaux d'historiens est loin d'être évident : les approches historiques proposées par les autres disciplines sont plus prisées que les articles rédigés par les historiens, qui recueillent un nombre médian de citations deux fois moins important (5 contre 11,5). En outre, le public, plus nombreux, des articles historiques proposés par des non-historiens est composé quasi exclusivement de collègues de leurs disciplines : les sociologues, politistes, économistes ou historiens du droit citent donc d'autant plus facilement ce type d'articles que ceux-ci sont écrits par leurs homologues, ce qui peut être le signe que les compétences spécifiques des historiens peinent à être reconnues comme indispensables. En retour, les travaux à dimension historique proposés par les sociologues, politistes, historiens du droit et économistes sont rarement lus et utilisés par les historiens (la proportion médiane d'historiens qui se réfèrent à ces articles est nulle). Les échanges entre disciplines peinent donc à s'instaurer véritablement.

Pour autant, malgré cette difficile appropriation des travaux des autres disciplines, publier dans *Travail et Emploi* présente un intérêt évident pour les historiens, celui de toucher un public différent de leur lectorat habituel : le nombre médian de citations des articles historiens de la revue est ainsi plus élevé (5 citations) que le nombre médian de citations de ces mêmes auteurs lorsqu'ils publient dans les revues d'histoire⁴ (4 citations) ; surtout, les chercheurs qui se réfèrent à leurs travaux sont, dans les deux tiers des cas, des non-historiens, contre la moitié pour leurs articles publiés dans les revues d'histoire. La pluridisciplinarité semble donc jouer dans un sens plutôt favorable à la discipline mineure qu'est l'histoire, alors que les disciplines plus centrales pour la revue restent plus imperméables.

Des thématiques propres aux articles à dimension historique de la revue

Au-delà du caractère minoritaire des articles à dimension historique, l'analyse statistique des 972 articles publiés entre 1979 et 2018 permet d'affiner notre compréhension

3. Pour mener à bien une telle analyse, nous avons eu recours à l'outil de citations de Google Scholar : bien que non exhaustif en matière de référencement des citations, en particulier pour celles effectuées dans les ouvrages, cet outil présente l'avantage de donner à voir les caractéristiques disciplinaires des auteurs de la citation et la temporalité du mécanisme de diffusion.

4. L'espace de citations des 14 articles d'histoire publiés dans *Travail et Emploi* par des historiens (qui ont fait l'objet de 80 citations) a été comparé à l'espace de citations de ces mêmes auteurs dans les revues d'histoire (161 citations pour 22 articles) et à celui des non-historiens auteurs d'un article à dimension historique publié dans *Travail et Emploi* (18 articles, cités 312 fois).

de la position singulière occupée par l'histoire. L'analyse factorielle présente l'intérêt de donner à voir les proximités (ou corrélations) entre les différentes caractéristiques (ou variables) des articles⁵, en les hiérarchisant : dans la représentation graphique, les deux premiers axes permettent ainsi de visualiser les principaux facteurs de différenciation de l'ensemble statistique étudié et de comprendre sur quoi sont fondées ces différences. De ce point de vue, le premier axe structurant de l'espace factoriel des publications de *Travail et Emploi* (figure 1) est marqué par l'opposition entre une majorité d'articles qui ne prend pas en compte la dimension historique (à gauche du graphique) et une minorité qui en tient compte (à droite du graphique) ; l'analyse des correspondances multiples montre aussi que l'approche historique porte plus fréquemment sur les institutions du travail et les mobilisations sociales (12 % des articles à dimension historique traitent de ces objets, qui ne sont abordés que dans 1 % des articles de la revue sans profondeur historique), et sur les interrogations relatives aux classifications professionnelles et aux groupes sociaux, présentes dans respectivement 15 % et 5 % des articles historiques.

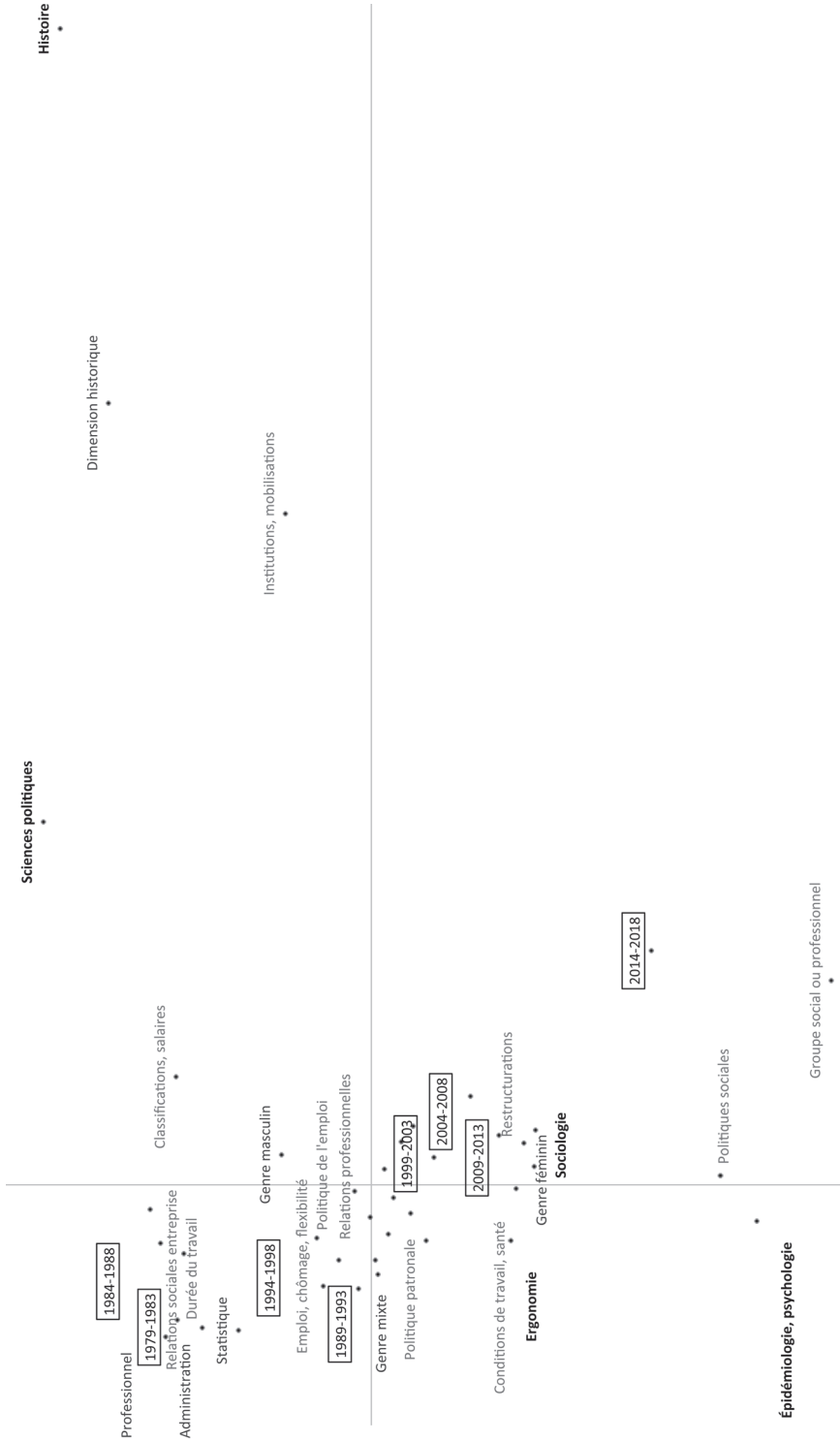
Les articles prenant en compte la dimension historique se distinguent ainsi d'un pôle de recherches centrées sur l'emploi, la durée du travail et les relations sociales dans l'entreprise et qui, menées par des professionnels, des statisticiens ou des agents du ministère du Travail et des organismes qui en dépendent, sont fréquentes dans les vingt premières années de la revue. Ce pôle fondateur de la revue (situé dans le quadrant supérieur gauche de la figure 1) laisse la place, à la fin des années 1990, à des travaux (situés dans le quadrant inférieur gauche), conduits en priorité par des sociologues ou des ergonomes, davantage centrés sur les politiques sociales, les restructurations, la santé au travail ou la construction sociale de groupes professionnels ou sociaux. La distance entre ces deux pôles, qui structure verticalement le second axe, est toutefois nettement moins forte que celle qui structure horizontalement le premier axe.

Cette position minoritaire et isolée de l'histoire résulte d'une caractéristique de la revue dans ses deux premières décennies, celle d'être pour partie une caisse de résonance des travaux financés par la Dares, dont la mission de pilotage d'études destinées à éclairer les décisions du pouvoir politique repose sur une temporalité qui n'est pas celle de la recherche historique. Les grandes étapes anniversaires du ministère ou de ses composantes, en s'inscrivant dans un horizon historique, constituent des exceptions. Parmi elles figure le double numéro spécial consacré en 2007 au centenaire du ministère du Travail, qui est révélateur de la façon dont les travaux historiques analysent les institutions du travail : l'introduction du numéro (JOIN-LAMBERT, 2007, *TE* n° 110) en appelle à une histoire renouvelée du ministère, qui ne soit pas seulement une histoire interne⁶ mais qui analyse l'institution comme un organe complexe, constitué d'acteurs divers aux intérêts parfois divergents et en interaction avec un environnement social lui aussi complexe et non restreint aux frontières nationales.

5. Dans cette analyse, les articles sont décrits par la thématique abordée, la prise en compte ou non de la dimension historique, la discipline du ou des auteurs, son genre et l'année de publication.

6. Autrement dit, une histoire uniquement institutionnelle se traduisant par exemple par du commentaire hagiographique d'organigrammes.

FIGURE 1 – Espace factoriel des articles publiés dans *Travail et Emploi* de 1979 à 2018 (représentation des deux premières dimensions)



Lecture : le graphique représente les positions moyennes des modalités des variables actives, i.e. la date de parution (avec un encadré), le genre et la discipline des auteurs (les disciplines universitaires sont en gras) et le thème principal de l'article (en gris).

Source : articles publiés dans la revue *Travail et Emploi* entre 1979 et 2018 (n = 972).

L'attention croissante à la dimension transnationale se centre sur les liens entre le ministère et le Bureau international du travail (BIT), étudiés au travers des débats sur la modernisation économique (CAYET, 2007, *TE* n° 110) ou sur la journée de huit heures (SOUAMAA, 2007, *TE* n° 110). La promesse d'ouverture à l'ensemble des disciplines est tenue : comme toujours dans *Travail et Emploi*, on l'a vu, l'histoire n'est pas écrite simplement par des représentants de la discipline et le numéro donne largement la parole aux non-historiens. Sur les huit articles présentés dans les deux numéros, trois émanent d'historiens, les autres relèvent d'autres disciplines. Ces non-historiens ne s'interdisent toutefois pas de plonger dans le passé, comme c'est le cas dans le dialogue engagé entre le sociologue Jean SAGLIO et le gestionnaire Cyrille SARDAIS sur le rôle du ministère du Travail dans la régulation des salaires à la Libération (SAGLIO, 2007, *TE* n° 111 ; SARDAIS, 2007, *TE* n° 111). En revanche, contrairement au programme scientifique esquissé dans l'introduction, certains articles relèvent d'une histoire interne plus attendue dans le contexte de célébration du centenaire. Ils n'en sont pas moins utiles pour comprendre l'évolution du ministère et de ses missions (FREYSSINET, 2007, *TE* n° 110) mais aussi pour saisir le profil social de ses agents (BODIGUEL, 2007, *TE* n° 110).

Les projets éditoriaux des revues, une réalité tangible

L'espace spécifique occupé par les articles faisant appel à l'histoire témoigne ainsi d'un décalage, en termes d'objets notamment, entre les travaux d'histoire publiés dans la revue et ceux développés par les autres disciplines des sciences sociales. La particularité des travaux historiques pourrait n'être que le reflet d'une spécificité plus générale des approches historiennes du travail. Pour examiner cette hypothèse, nous avons comparé les articles à dimension historique parus dans *Travail et Emploi* aux articles portant sur les questions de travail et d'emploi dans deux revues d'histoire : *Le Mouvement social*, revue spécialisée dans le champ de l'histoire sociale dans lequel s'ancre l'histoire du travail, et la *Revue d'histoire moderne et contemporaine (RHMC)*, plus généraliste et couvrant une période plus large. Pour contrôler plus strictement les termes de la comparaison, l'analyse a été restreinte aux articles portant sur la seule période contemporaine, tournant révolutionnaire inclus, et publiés après 1991 – dans la mesure où les articles publiés auparavant dans *Travail et Emploi* émanent dans leur quasi-totalité de non-historiens et relèvent d'une logique éditoriale propre à cette période.

Deux cent trente-trois articles portant sur les questions d'emploi et de travail ont ainsi été publiés entre 1991 et 2018 dans ces trois revues, près des deux tiers (151) dans la revue spécialisée qu'est *Le Mouvement Social*, les 82 autres articles se répartissant de façon presque égale entre les deux autres revues⁷. Une analyse des données menée sur ce corpus⁸ met en évidence l'existence de trois espaces de production scientifique,

7. L'identification des articles a été effectuée parmi les références répondant aux mots-clés « travail » et « emploi » dans l'outil de recherche de Cairn.

8. Une analyse des correspondances multiples a d'abord été réalisée, à partir de laquelle a été menée une classification ascendante hiérarchique. Les variables de description des articles sont identiques à celles auxquelles nous avons eu

qui témoigne de la singularité des projets éditoriaux portés par chacune de ces trois revues. Ces dernières ne fonctionnent donc pas seulement comme caisse de résonance des travaux en cours, elles infléchissent bien l'espace de production scientifique par leur ligne éditoriale.

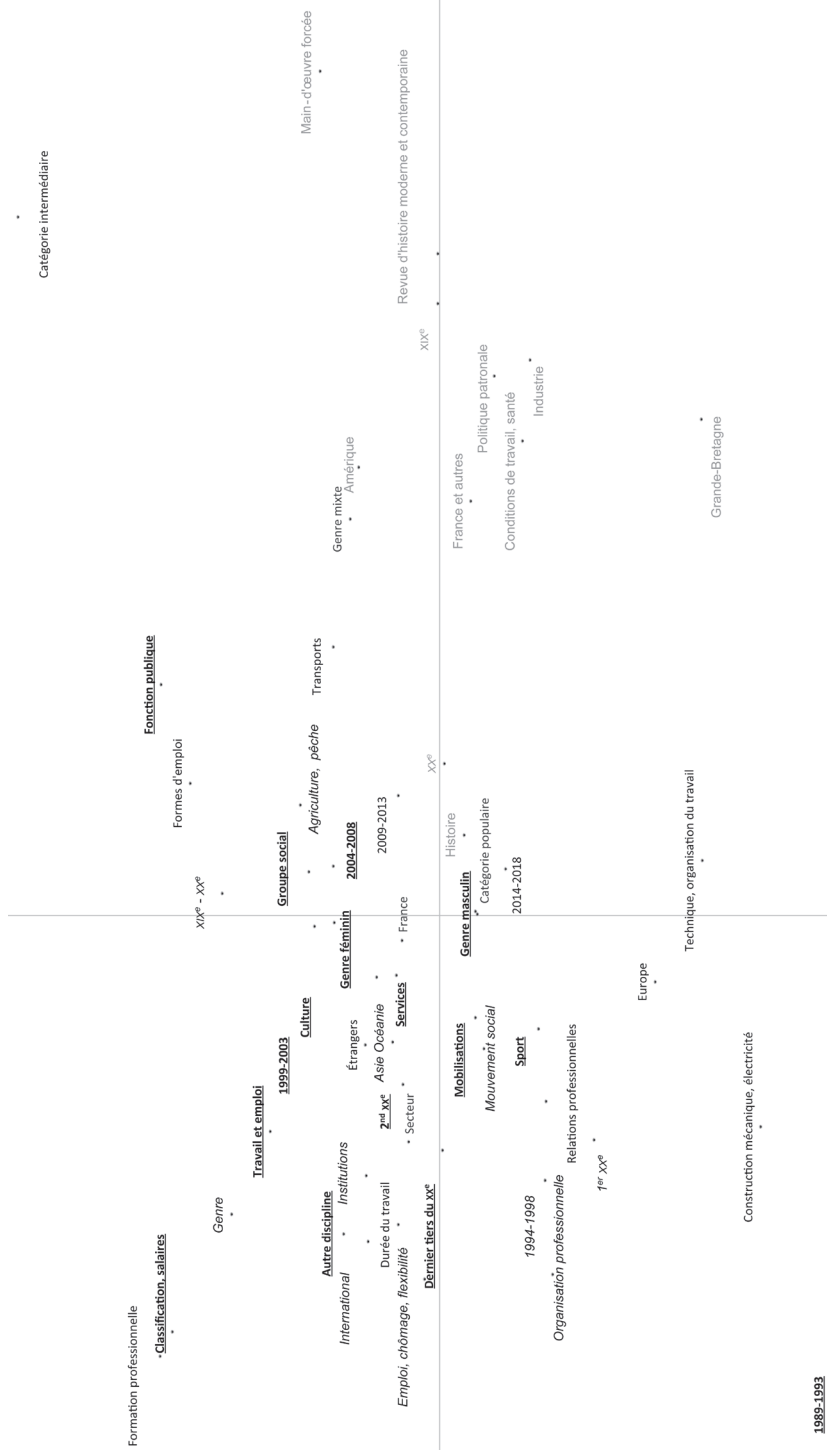
Constitutifs du premier pôle (quadrant supérieur gauche de la figure 2), les articles publiés par *Travail et Emploi* sont, plus souvent que ceux parus dans les deux autres revues, le fruit de recherches menées sur la construction des groupes sociaux et sur l'histoire des mobilisations ou des classifications professionnelles. Cette spécialisation thématique, déjà notée dans l'analyse menée sur l'ensemble des articles de *Travail et Emploi*, confirme bien la spécificité des contributions à dimension historique publiées dans cette revue. Ainsi, quand on compare ces contributions aux articles sans perspective historique de *Travail et Emploi*, la catégorie « institutions, mobilisations » apparaît comme un objet d'intérêt qui leur est propre ; mais, remises dans leur contexte de recherche historique, et donc comparées aux publications du *Mouvement social* et de la *RHMC*, on voit que les thématiques proprement institutionnelles sont davantage traitées par *Le Mouvement social* que par *Travail et Emploi*. En revanche, la question des mobilisations et plus encore celle des classifications sont bien des axes forts des publications de *Travail et Emploi*, bien moins présents dans les autres revues. Les travaux de ce premier pôle, où sont très représentées les publications de *Travail et Emploi*, portent en outre une attention particulière aux secteurs de la culture, du sport, des services ou de la fonction publique et ils sont conduits préférentiellement dans les années 2000 par des non-historiens, travaillant dans une perspective historique de moyen terme qui privilégie la seconde partie du ^{xx} siècle, et même son dernier tiers. Le caractère pluridisciplinaire de l'écriture de l'histoire du travail et de l'emploi ne saurait étonner dans le cas d'une revue qui a fait du dialogue entre les disciplines le cœur de son projet éditorial ; son regard centré sur les périodes les plus récentes est lui aussi dans la logique d'une pluridisciplinarité au service de la compréhension des grandes questions d'actualité, et de l'élaboration de solutions politiques.

Le deuxième groupe d'articles (quadrant inférieur gauche de la figure 2), plus représentatif des publications du *Mouvement social*, s'intéresse surtout à l'histoire des institutions du travail et des organisations professionnelles ainsi qu'aux questions d'emploi et de chômage ; menés dès les années 1990, ces travaux portent davantage que les autres sur la première moitié du ^{xx} siècle ou sur l'articulation entre le ^{xix} et le ^{xx} siècle, avec une forte attention accordée aux espaces étrangers, notamment asiatiques.

Le troisième espace (quadrants de droite), qui singularise les articles de la *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, rassemble les travaux menés sur les périodes les plus anciennes ou avec la plus grande amplitude temporelle (ensemble du ^{xix} siècle

recours pour décrire les articles de *Travail et Emploi* ; les seules différences tiennent à la catégorisation de certaines variables (la variable « institutions, mobilisations » utilisée pour décrire les articles de *Travail et Emploi* a été ici scindée en deux variables distinctes en raison d'occurrences plus nombreuses).

FIGURE 2 – Espace factoriel des articles d’histoire du travail et de l’emploi publiés dans *Travail et Emploi*, *Le Mouvement social* et la *Revue d’histoire moderne et contemporaine* entre 1991 et 2018 (représentation des deux premiers axes)



Lecture : le graphique représente les positions moyennes des modalités des variables actives, i.e. la revue concernée, la date de parution, le genre et la discipline (historienne, ou non) des auteurs, le thème principal de l'article, la période couverte, le territoire concerné, le genre socioprofessionnelles et secteurs d'activité abordés. En gras souligné figurent les modalités représentatives de la 1^{re} classe ; en italique celles de la 2^e classe ; en gris celles de la 3^e classe.
 Source : articles relatifs aux champs du travail et de l'emploi publiés entre 1991 et 2018 par les revues *Le Mouvement social*, la *Revue d'histoire moderne et contemporaine* et *Travail et Emploi* (n = 233).

ou du ^{xx} siècle) ; ils se caractérisent par une forte dimension comparative ou un intérêt particulier pour les espaces anglo-saxons. En raison des spécificités des périodes historiques abordées, les travaux portent sur le travail forcé, mais aussi sur la genèse des enjeux de santé au travail et sur les politiques patronales, autant de thématiques qui rendent compte de la variété des chemins de développement économique adoptés dans les débuts de l'industrialisation.

Cette tripartition ne signifie pas que les articles à dimension historique publiés par *Travail et Emploi* ne traitent pas des champs évoqués par les deux autres revues, mais elle souligne que le cœur des publications à caractère historique s'y ancre dans les démarches, les secteurs et les périodes désignés comme les plus représentatifs de *Travail et Emploi*, au regard des publications des autres revues.

L'emploi dans son contexte institutionnel et social, une spécialité de *Travail et Emploi*

Nous proposons dans cette deuxième partie une analyse des publications à dimension historique de *Travail et Emploi* centrées sur l'histoire des classifications professionnelles, celle du marché du travail et des formes d'emploi, celle des institutions et enfin sur l'histoire des groupes sociaux.

L'histoire des classifications, un objet exclusif de *Travail et Emploi*

L'attention portée aux questions de classifications professionnelles et de hiérarchies des qualifications est ainsi une spécificité des publications historiques de *Travail et Emploi* : la revue consacre 15 % de ses articles à dimension historique à cette thématique, totalement absente du *Mouvement social* et de la *RHMC*. Au sein de l'espace factoriel propre aux publications de *Travail et Emploi*, il apparaît néanmoins qu'elle n'est pas l'apanage de l'approche historique dans la mesure où la revue publie également sur le sujet des recherches d'économie ou de sociologie qui ne prennent pas en compte la dimension temporelle.

Cette spécialisation n'a rien d'étonnant quand on sait le rôle central qu'a joué J. SAGLIO dans la revue⁹ et son intérêt pour l'histoire. Parmi ses publications dans *Travail et Emploi* figurent notamment son article de référence sur les fondements sociaux des hiérarchies salariales (SAGLIO, 1999, *TE* n° 78), et celui qu'il a consacré aux arrêtés Parodi-Croizat (SAGLIO, 2007, *TE* n° 111). La composition du premier numéro spécial consacré aux classifications en 1988 est symptomatique de la place prépondérante prise, jusqu'au milieu des années 1990, par les chercheurs non-historiens. En l'espèce, en 1988, outre huit articles produits par des sociologues ou des économistes,

9. J. SAGLIO a été membre du comité de rédaction de la revue pendant plusieurs années et également, entre 1993 et 1995, chef de la Mission animation de la recherche de la Dares, étroitement liée au fonctionnement de *Travail et Emploi*.

le numéro comporte trois articles à dimension historique, dont un article de J. SAGLIO (1988, *TE* n° 38) et un autre de la politiste Fausta GUARRIELLO (1988, *TE* n° 38) sur la situation italienne depuis la fin du XX^e siècle ; le regard de l'historien, en l'occurrence celui de la grande historienne du mouvement ouvrier qu'est Madeleine REBÉRIOUX, est cantonné à l'introduction du volume (REBÉRIOUX, 1988, *TE* n° 38).

L'absence des historiens ne tient toutefois pas au hasard : à cette date, en effet, l'histoire des classifications et des hiérarchies salariales et professionnelles induites par les conventions collectives n'en est encore qu'à ses balbutiements : il s'agit alors essentiellement d'une histoire annexe, que les historiens et historiennes de la classe ouvrière abordent au détour de leurs monographies, comme celles réalisées par Rolande TREMPÉ (1971) sur les mines de Carmaux ou par Madeleine REBÉRIOUX (1981) sur les ouvriers du livre. Comme cette dernière le souligne, quand elle est écrite par des historiens, cette histoire des classifications met l'accent sur les particularités des branches et les jeux d'acteurs. La démarche historique hésite toutefois dans l'interprétation de ces cas particuliers : faut-il y voir une simple collection qui témoigne de la complexité du réel ou une série d'agencements singuliers qui permet de déceler un sens de l'histoire ?

C'est la seconde voie qu'emprunte J. SAGLIO : en sociologue, il cherche à dégager une dynamique d'ensemble à même de caractériser le système de relations professionnelles et ses effets sur les hiérarchies du travail. En outre, le sens dessiné par les évolutions historiques est orienté vers la compréhension des transformations récentes : son analyse de l'ordre salarial induit par les classifications sert ainsi à explorer la question de l'unification des statuts et des conditions salariales qui se serait opérée depuis les années 1960. Pour mieux comprendre ces évolutions successives, J. SAGLIO (1999, *TE* n° 78) s'interroge sur les déterminants des hiérarchies salariales et c'est parce qu'il défend la thèse selon laquelle les hiérarchies salariales sont le fruit de conventions sociales construites historiquement, plus que le reflet de seules différences de qualification et de productivité des travailleurs, qu'il est amené à puiser dans le répertoire historique. Mais l'histoire qu'il écrit est une histoire sans historiens ; les seuls représentants de la discipline qu'il cite, au détour d'une note de bas de page, sont les grands spécialistes de la classe ouvrière britannique, Eric Hobsbawm et Edward P. Thomson. En dehors de ces deux citations marginales, son propos se présente avant tout comme un dialogue avec les sociologues des relations professionnelles – Annette Jobert ou Claude Didry – ou avec les socio-économistes du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Lest) comme François Sellier ou François Eyraud.

J. SAGLIO poursuit son travail dans un article sur les arrêtés Parodi-Croizat pris à la Libération (SAGLIO, 2007, *TE* n° 111) : à partir de l'analyse des textes publiés au *Journal officiel*, il cherche à tester le schéma classique d'interprétation du dialogue social à la française, qui fait de l'intervention étatique une conséquence de l'absence de structuration des organisations syndicales. À rebours de cette grille de lecture qui, pour des raisons politiques, met l'accent sur les carences du dialogue social, son article montre qu'à la Libération, l'État est un acteur comme les autres qui cherche à imposer, sans succès, une régulation salariale centralisée. L'écart entre les arrêtés initiaux, qui

fixent les principes, et les arrêtés de classification, censés appliquer ces principes aux différents métiers dans les différentes branches, témoigne en effet de la résistance des acteurs du monde du travail à un ordre salarial unifié, fondé sur le rang, que le ministère aurait cherché à imposer : l'échec de l'institution centrale marque le retour en force de règles hétérogènes selon les territoires, régionaux et sectoriels, de production. La démarche est très proche finalement de celle que mettra en œuvre quelques années plus tard une historienne comme Laure MACHU (2011) : une analyse contextualisée du jeu des acteurs, et la mise au jour de mondes de production, ne sacrifiant pas à la volonté de dégager un cadre unique caractérisant le système de relations professionnelles. Au-delà de ces points de convergence entre non-historiens et historiens, s'il faut chercher une spécificité du regard historien sur ces questions, on la trouverait peut-être dans l'effort particulier pour reconnecter l'histoire du droit du travail, de ses règles comme de ses pratiques, à l'histoire économique et sociale des modes de production, suivant en cela le chemin tracé par le sociologue mais non moins grand historien du ^{xx} siècle Alain COTTEREAU, dans son étude sur les formes localisées de régulation des mondes du travail (COTTEREAU, 1987, 2002).

L'histoire du marché du travail et des formes d'emploi

Outre l'accent mis sur la diversité des contextes locaux de production et de négociation, une autre caractéristique des travaux historiens menés sur le travail et l'emploi est également de relier l'analyse des classifications au fonctionnement du marché du travail, soulignant le rôle des classifications comme outil de segmentation. Si les désignations féminines dans les grilles de classification se font parfois à l'avantage des métiers uniquement occupés par des femmes si l'on en croit la catégorie d'inspectrices, chargées du contrôle de la main-d'œuvre dans les grands magasins et classées comme cadre (BEAU, 2006), le genre des noms de métier joue généralement au détriment des métiers féminins, pensés comme dépourvus de qualifications professionnelles propres, dans la mesure où celles-ci sont reliées soit à des qualités naturelles, ce qui est une autre façon de nier leur caractère professionnel (OMNÈS, 1992), soit à des qualités acquises dans la sphère domestique et, partant, non valorisées dans le monde du travail (GUILBERT, 1999).

Bien que ces questions soient davantage représentées, dans l'espace factoriel, par l'axe thématique « emploi, chômage et flexibilité », plus caractéristique du *Mouvement social*, elles n'en sont pas pour autant absentes de *Travail et Emploi*, la revue ayant même joué un rôle précurseur dans l'analyse des formes d'emploi, auxquelles se consacrent 12 % des articles historiques de *Travail et Emploi*, à la deuxième place derrière les enjeux de classifications. Sur ce terrain, comme sur celui des classifications, les non-historiens ont joué un rôle précurseur. En interrogeant l'historicité de la flexibilité de l'emploi, l'article de l'économiste Bernard FOURCADE (1992, *TE* n° 52) témoigne de près de quinze ans d'avance sur les historiens ou socio-historiens des formes particulières d'emploi. Si, sur le plan notionnel, sa définition de l'emploi comme situation

de travail protégée devenue la norme, fait largement écho à celle proposée par le juriste François GAUDU (1986), son approche se distingue par l'effort de mesure de l'évolution du nombre d'actifs concernés par ces situations particulières d'emploi ainsi que par une analyse des recompositions successives des formes de flexibilité depuis 1945. Par cette triple dimension, d'analyse conceptuelle, de reconstitution des séries longues et de prise en compte des dynamiques temporelles, qu'on retrouvera dans l'ouvrage consacré par Margaret MARUANI et Monique MERON au travail des femmes (MARUANI, MERON, 2012), l'article de B. FOURCADE (1992, *TE* n° 52) fait figure de modèle, et de référence, malheureusement trop peu connu des historiens. La seule historienne à évoquer ce travail est Sylvie SCHWEITZER (2001) qui, hasard ou non, est également l'une des rares historiennes à avoir publié dans *Travail et Emploi*. À partir du début des années 2000, la question des emplois atypiques, jusque-là peu traitée dans sa dimension historique, fait ainsi l'objet d'un nombre croissant de travaux qui témoignent plus généralement d'un intérêt grandissant des sciences sociales pour l'histoire du droit du travail comme révélateur des évolutions du salariat (CASTEL, 1995 ; DIDRY, 2016). Dans *Travail et Emploi*, la voie tracée par B. FOURCADE (1992) est suivie par Damien SAUZE (2005, *TE* n° 103) qui combine histoire du droit, histoire économique et sociale et recourt à la quantification pour analyser les reconfigurations d'une forme particulière d'emploi, le contrat à durée déterminée (CDD), en remontant à la fin du XIX^e siècle, quand le CDD était un outil plutôt protecteur du salarié, s'appliquant surtout aux employés. Du côté des historiens, le travail d'Anne-Sophie BEAU (2006) sur les employées du Grand Bazar à Lyon, parmi lesquelles on compte de nombreuses auxiliaires, a été complété par d'autres recherches, dont celle de Colette AVRANE (2013) sur les ouvrières à domicile. Point commun à l'ensemble de ces travaux, ces auteurs font dialoguer le droit du travail avec la réalité de l'activité professionnelle, mais aussi avec les caractéristiques des travailleurs. Dans cet ensemble, les historiennes se montrent toutefois bien plus attentives à la dimension genrée des emplois atypiques, tout comme à la position particulière des étrangers sur le marché du travail (PITTI, 2005, 2007 ; BRUNO, 2014b).

Les institutions liées au marché du travail, une histoire en cours

Outre les textes consacrés au ministère du Travail et à ses différents corps (rédacteurs du ministère, inspecteurs du travail, etc.), la revue propose également des articles permettant une compréhension plus large des institutions du travail, ce qui constitue, on l'a vu, un marqueur fort des travaux historiques qui y sont publiés. En ce sens, l'analyse de la flexibilité du marché du travail débouche sur une analyse du chômage, abordé du point de vue de ses fluctuations historiques (LUCIANI, 1987, *TE* n° 33) ou sous l'angle de la genèse des bureaux de placement (DE LARQUIER, 2000, *TE* n° 84). Sur ces dimensions institutionnelles du marché du travail, comme sur les formes d'emploi, on doit là aussi les premiers travaux sur l'histoire du chômage à des non-historiens, en l'occurrence à des auteurs qui relèvent du courant de l'économie des conventions ; ils analysent la construction de la catégorie de chômeur et les premiers systèmes de prise en charge

(MANSFIELD *et al.*, 1994), à une époque où les historiens du social délaissaient encore les institutions, trop marquées du sceau d'une histoire politique dont ils n'avaient cessé de se démarquer. Si, depuis, le retard pris par les historiens en matière d'analyse des services de placement et de la prise en charge du chômage a en partie été comblé pour le premier XX^e siècle (JUNG, 2014), l'histoire des reconfigurations de la prise en charge du chômage reste encore largement à écrire pour le second XX^e siècle. L'ouvrage de Christine DANIEL et Carole TUCHSZIRER (1999), deux auteures non-historiennes, que la revue *Travail et Emploi* a présenté et discuté dans ses pages « Débats » en 1999¹⁰, constitue encore la seule tentative d'analyse de l'indemnisation incluant la création de l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) et des Assedic (Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce).

C'est ainsi en tant qu'institution du travail en charge du placement que l'ANPE est prise en considération dans les pages de *Travail et Emploi*, au même titre que les autres acteurs de l'intermédiation sur le marché du travail (MARCHAL, TORNY, 2003, *TE* n° 95). En revanche, la dimension assurantielle de la prise en charge des chômeurs est absente de la revue, pour des raisons de partage des tâches avec sa grande sœur, la *Revue française des affaires sociales (RFAS)*, alors même que l'histoire de la protection sociale est partie intégrante de l'histoire du travail et de l'emploi (voir par exemple OMNÈS, 2006 ou BRUNO, 2015). Ainsi, la protection sociale n'a fait son entrée parmi les articles de la revue que tardivement, à la faveur du numéro spécial « Marges de l'emploi et protection sociale » (GRÉGOIRE, JOIN-LAMBERT, 2017, *TE* n° 149). Caractéristique de ce courant de recherche, la compréhension du système d'emploi et de protection sociale s'effectue principalement par une analyse de ses marges, qui permettent de mieux cerner les contours et les fondements du cœur. En raison des résonances entre formes particulières d'emploi et catégories particulières de main-d'œuvre, la dimension du genre est également centrale dans ce courant ; l'article de Jean-Louis ESCUDIER (2017, *TE* n° 149), paru dans le numéro spécial évoqué ci-dessus, en est un exemple puisqu'il propose un éclairage historique sur les formes particulières d'emploi, de rémunération et, partant, de protection sociale des salariées agricoles au cours du XX^e siècle. Les catégories non ouvrières constituent également un terrain propice à la réflexion relative à un système de protection sociale longtemps pensé pour les salariés de l'industrie (GUICHARD, POUSSOU-PLESSE, 2017, *TE* n° 149 ; voir aussi BRUNO, 2014a).

L'histoire des groupes sociaux, en particulier non ouvriers

Cette attention au genre et aux catégories non ouvrières caractérise également nombre de travaux sur l'histoire des groupes sociaux (GARDEY, 1996 ; OMNÈS, 1997). La conception constructiviste des catégories sociales qui tend à s'affirmer depuis les années 1990 a conduit à privilégier une démarche fondée sur l'analyse des trajectoires,

10. « Débat autour du livre "L'État face aux chômeurs", de Christine Daniel et Carole Tuchsziher », *Travail et Emploi*, n° 80, pp. 157-169.

qui permet de rendre compte de la malléabilité et de la porosité des groupes sociaux. Cette démarche nourrit notamment le numéro consacré en 2011 aux trajectoires de mobilité dans la fonction publique, où la dimension historique est particulièrement bien représentée puisqu'elle est centrale dans trois articles sur les cinq qu'il comporte : dans la lignée des travaux menés sur l'administration des Postes (CARTIER, 2004 ; JOIN-LAMBERT, 2005), l'analyse des trajectoires de mobilité des fonctionnaires des impôts (LE BIHAN, 2011, *TE* n° 127) et de la gendarmerie (HOUTE, 2011, *TE* n° 127) montre, pour une période plus ancienne, le XIX^e siècle, l'articulation étroite entre mobilité géographique et mobilité professionnelle, mais aussi la nécessité de mettre en regard les perspectives d'ascension professionnelle avec le volume existant de postes intermédiaires ou d'encadrement. L'étude consacrée aux inspectrices du travail, du dernier tiers du XIX^e siècle au dernier tiers du XX^e siècle (BEAU, SCHWEITZER, 2011, *TE* n° 127) conclut à l'existence de parcours différenciés selon le genre, moins attendue dans la fonction publique censée avoir un traitement égalitaire de ses agents. Au regard de ces trajectoires, les possibilités de carrière offertes aux rédactrices du ministère du Travail (BODIGUEL, 2007, *TE* n° 110) laissent entrevoir une gestion moins discriminatoire qu'ailleurs, propre à ce ministère, même si l'accès aux postes d'encadrement se fait au détriment de la vie de famille, pour ces femmes majoritairement célibataires, et souvent également sans enfant. La difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle, notée à la même époque pour les ouvrières parisiennes (OMNÈS, 1997), vaut donc aussi dans un ministère relativement attentif aux femmes.

Les articles à dimension historique publiés dans *Travail et Emploi* portent donc un intérêt non négligeable à l'emploi, qu'il s'agisse du marché du travail, des formes d'emploi, des institutions qui le sous-tendent ou encore des parcours des individus et des groupes sociaux. L'intérêt pour l'activité de travail à proprement parler est en revanche bien moindre, comme nous allons le voir.

L'histoire de l'activité de travail, une dimension moins présente

L'histoire de l'activité de travail s'avère moins présente dans les pages de *Travail et Emploi* alors même que la nouvelle histoire ouvrière s'est attachée, ces dix dernières années, à en renouveler l'analyse, par une démarche pragmatique d'observation de la vie ouvrière, prenant pour objet d'étude par exemple la cantine et l'alimentation (GACON, JARRIGE, 2014), le corps au travail ou les paroles des ouvriers sur eux-mêmes (VIGNA, 2016). Moins nombreux donc que sur la dimension de l'emploi, les articles qui traitent de ces questions dans *Travail et Emploi* ont souvent pour point commun d'articuler histoire du travail et histoire du fonctionnement du système économique.

Un traitement institutionnel de l'histoire de la santé au travail

Les effets du travail sur le corps des salariés font l'objet d'un traitement historique dans *Travail et Emploi* qui ne reflète qu'imparfaitement l'essor de ce champ dans la discipline historique depuis le début des années 2000 : l'histoire de la santé au travail s'est en effet développée au carrefour de l'histoire des entreprises et du système médico-légal de reconnaissance et de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles (OMNÈS, PITTI, 2009 ; ROSENAL, OMNÈS, 2009), autant de dimensions qui relèvent là encore davantage de la *RFAS* que de *Travail et Emploi*. Davantage centrés sur l'analyse des conditions de travail, les articles publiés sur cette question par *Travail et Emploi* reposent en grande partie sur une approche quantitative proposée par les statisticiens d'organismes de recherche ou de la Dares, souvent à partir d'enquêtes de la statistique publique, ou sur des études de cas menées par des sociologues sur une profession ou un secteur d'activité. Au regard de cette analyse des conditions de travail, les articles historiques de la revue privilégient davantage une approche notionnelle de la santé au travail, s'interrogeant tantôt sur la notion de risques psychosociaux (HATZFELD, 2012, *TE* n° 129), tantôt sur la distinction entre risque professionnel et risque environnemental (VIET, 2016, *TE* n° 148). Le questionnement sur la genèse des catégories et des dispositifs conduit également Thomas LE BIANIC et François VATIN (2007, *TE* n° 111) à s'intéresser à la figure d'Armand Imbert, précurseur de la physiologie du travail, dont ils analysent la trajectoire et la pensée dans une perspective de socio-histoire des sciences attentive à l'environnement cognitif des institutions du travail. Animés par un souci de contextualisation, les auteurs des articles publiés dans *Travail et Emploi* font également le lien entre santé au travail et environnement de travail. Interrogeant la temporalité de la notion de risques psychosociaux, Nicolas HATZFELD (2012, *TE* n° 129) montre ainsi que si, comme souvent, les questions de santé mentale ne sont pas nouvelles, la rationalisation du travail a tout de même accentué les situations pathogènes créatrices de fatigue et de surmenage. Dans le même esprit, O. JOIN-LAMBERT (2003, *TE* n° 96) explore l'essor tardif du service de médecine du travail à la Poste en replaçant ce dispositif de santé au travail au sein de la politique de gestion économique et sociale de cette administration.

Productivité et rationalisation, une histoire sociale des pratiques d'acteurs

Le souci d'articuler histoire du travail et histoire des entreprises caractérise également l'analyse des concepts de productivité et de rationalisation, qui sont traités dans *Travail et Emploi* moins sous l'angle d'une histoire des idées que dans une perspective d'histoire sociale des acteurs, de leurs pratiques et de leurs résistances. Aux approches classiques des économistes sur la mesure de la productivité, présentes dans la revue, et en particulier dans le numéro spécial consacré à la notion en 2002, s'est adjoint le travail de l'historien Régis BOULAT (2002, *TE* n° 91), qui analyse la construction de ce concept par le biais des acteurs qui concourent à sa mise au point et des circulations d'idées ; il insiste en particulier sur le rôle joué par les missions de productivité dans

l'après-Seconde Guerre mondiale, également étudiées dans la revue pour leur fonction de creuset d'une expertise syndicale (CRISTOFALO, 2008, *TE* n° 116). Il ne manque à cette histoire des institutions économiques qu'une analyse de la réception de ces théories et en particulier des résistances que suscitent leurs traductions en politiques patronales ou publiques. Ce versant est davantage présent dans l'étude de la rationalisation du travail dans les années 1930 mise en œuvre par Éric GEERKENS et Aimée MOUTET (2007, *TE* n° 112) : leur comparaison met au jour des pratiques patronales marquées par de nombreuses similitudes, en raison d'échanges importants entre les dirigeants et les rationalisateurs, de part et d'autre des Ardennes, et une progression de la rationalisation que la crise économique a facilitée en contribuant à atténuer les résistances ouvrières.

Mobilisations sociales et restructurations

Le travail est également abordé du point de vue des mobilisations sociales qu'il génère. Le renouveau de l'histoire des mouvements sociaux, opéré ces dix dernières années, s'observe logiquement dans *Le Mouvement social*, revue traditionnelle de l'histoire du mouvement ouvrier. Elle fait ainsi une large place à une histoire culturelle des grèves et mobilisations, en mettant en avant leurs représentations filmées (LAYERLE, 2008 ; PERRON, 2010) ou photographiques (TARTAKOWSKY, 2018) ou la mémoire du travail qui s'y exprime (KOURCHID, MELIN, 2002). Elle s'intéresse également aux grands moments de conflits en France (outre les références déjà citées sur 1968, voir, pour 1947, HIRSCH, 2005) comme à l'étranger. Exemple emblématique des différences de projet éditorial entre les revues, C. SARDAIS centre son article du *Mouvement social* sur le règlement de la grève de 1947 (SARDAIS, 2010), quand il réserve, on l'a vu, son analyse des mécanismes de fixation des salaires à la Libération à *Travail et Emploi* (SARDAIS, 2007, *TE* n° 111).

Pour autant, les articles consacrés aux mobilisations ne sont pas absents de *Travail et Emploi*, mais l'angle choisi y est différent. Les publications y privilégient une analyse des mobilisations par le bas, à partir des usines, davantage que centrée sur les organisations qui encadrent le mouvement ouvrier. Elles ont aussi pour caractéristique de porter principalement sur les années post-68, avant que la crise ne s'impose comme un nouveau régime économique plus que comme une parenthèse récessive (VIGNA, 2007). C'est d'ailleurs cet ancrage dans le second XX^e siècle qui arrime les travaux historiques sur les mobilisations sociales à la deuxième classe issue de la classification ascendante hiérarchique, auquel est rattaché l'espace éditorial de *Travail et Emploi* (figure 2). Comme les enjeux de santé au travail, les mobilisations sociales y sont traitées dans leur articulation avec le contexte économique ; qu'il s'agisse de celles des travailleurs immigrés de Talbot en 1983-1984 (GAY, 2014, *TE* n° 137) ou des contre-propositions industrielles des collectifs ouvriers en Wallonie dans les années 1960 et 1970 (VERSCHUEREN, 2014, *TE* n° 137), les mouvements sociaux sont appréhendés dans leur rapport avec le processus de restructuration, dans le double numéro spécial

consacré à la question en 2014. Ces articles font ainsi écho à l'article coécrit par N. HATZFELD à l'occasion du centenaire du ministère du Travail, dans lequel il étudiait déjà les conflits de l'automobile du début des années 1980, mais du point de vue de l'action du ministère (CHETCUTI, HATZFELD, 2007, *TE* n° 111). Par cette exploration de la prise de parole ouvrière liée à la disparition de leur emploi, les travaux publiés dans *Travail et Emploi* rejoignent ainsi les réflexions engagées par les historiens des débuts de l'industrialisation, qui ont mis au jour les réactions ouvrières et les critiques adressées à une idéologie du progrès porteuse de destruction des métiers ou des savoir-faire (JARRIGE, 2010, 2016).



En se basant sur le nombre d'articles publiés, on peut donc conclure à une place marginale occupée dans la revue par l'histoire, et notamment celle produite par les historiens. Étrangereté de cette discipline, du point de vue du nombre d'articles publiés donc, mais également de celui des thématiques traitées, qui sont caractérisées par un double décentrement : la prise en compte de la dimension historique des objets étudiés conduit en effet à aborder des thématiques spécifiques, en décalage avec les thématiques généralement présentes dans la revue *Travail et Emploi* mais aussi avec ce que les revues d'histoire donnent à lire dans le champ du travail et de l'emploi. Mais cette place à part de l'histoire, marginale, a permis de défricher et d'ouvrir la voie à une histoire des classifications et des formes d'emploi et, dans une moindre mesure, à une histoire des groupes sociaux non ouvriers et des institutions du travail. L'émergence de ces thématiques particulières doit beaucoup à la spécificité de la revue, qui oblige les historiens à sortir de leur cercle de discussions internes, et à faire écho aux enjeux propres à l'administration et à ceux de définition des politiques publiques, au-delà des seuls débats de société. Même peu nombreuses, les publications à caractère historique de *Travail et Emploi* attestent une fois de plus de l'importance d'une démarche pluridisciplinaire et des vertus du décentrement du regard pour la compréhension des enjeux d'emploi et de travail.

BIBLIOGRAPHIE

AVRANE C. (2013), *Ouvrières à domicile. Le combat pour un salaire minimum sous la Troisième République*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

BEAU A.-S. (2006), « Organisation du travail et emploi des femmes dans le grand commerce : l'exemple du Grand Bazar de Lyon, 1886-1974 », *Le Mouvement social*, n° 217, pp. 11-31.

BEAU A.-S., SCHWEITZER S. (2011), « De l'inégalité des mobilités dans la fonction publique : les inspectrices du travail 1878-1974 », *Travail et Emploi*, n° 127, pp. 41-52.

BODIGUEL J.-L. (2007), « Une image de l'administration centrale. Les rédacteurs du ministère du Travail (1906-1960) », *Travail et Emploi*, n° 110, pp. 77-89.

BOULAT R. (2002), « Le concept de productivité en France de la Première Guerre mondiale aux années soixante », *Travail et Emploi*, n° 91, pp. 43-56.

BRUNO A.-S. (2014a), « Retour sur un siècle de protection sociale des travailleurs indépendants. France XX^e siècle », in Célérier S. (dir.), *Le Travail indépendant. Statut, activités et santé*, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, pp. 31-52.

BRUNO A.-S. (2014b), « Analyser le marché du travail par les trajectoires individuelles. Le cas des migrants de Tunisie en région parisienne pendant les Trente Glorieuses », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 121, pp. 35-47.

BRUNO A.-S. (2015), « Les racines de la retraite pour pénibilité. Les dispositifs de compensation de l'usure au travail en France (de la fin du XIX^e siècle aux années 1980) », *Retraite et société*, n° 72, pp. 35-54.

CARTIER M. (2004), « Fonction publique et mobilité sociale : rester facteur, 1939-1974 », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, vol. 51, n° 1, pp. 94-116.

CASTEL R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

CAYET T. (2007), « Le Bureau international du travail et la modernisation économique dans les années 1920 : esquisse d'une dynamique institutionnelle », *Travail et Emploi*, n° 110, pp. 15-25.

CHEHCUTI C., HATZFELD N. (2007), « L'administration du Travail et les conflits collectifs : Citroën et Talbot (1982-1983) », *Travail et Emploi*, n° 111, pp. 31-38.

CRISTOFALO P. (2008), « Les missions de productivité dans les années 1950 : une tentative pour importer en France une fonction d'expertise syndicale », *Travail et Emploi*, n° 116, pp. 69-81.

COTTEREAU A. (1987), « Justice et injustice ordinaire sur les lieux de travail d'après les audiences prud'homales (1806-1866) », *Le Mouvement social*, n° 141, pp. 25-59.

COTTEREAU A. (2002), « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales. Histoire, sciences sociales*, vol. 57, n° 6, pp. 1521-1557.

DANIEL C., TUCHSZIRER C. (1999), *L'État face aux chômeurs : l'indemnisation du chômage de 1884 à nos jours*, Paris, Flammarion.

DIDRY C. (2016), *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute.

ESCUDIER J.-L. (2017), « L'emploi et la protection sociale au filtre des rapports de genre. Les salariées agricoles aux XIX^e et XX^e siècles », *Travail et Emploi*, n° 149, pp. 73-97.

FOURCADE B. (1992), « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 4-19.

FREYSSINET J. (2007), « Le partage des responsabilités entre les acteurs de la politique de l'emploi. Vers une configuration multipolaire (1945-1973) », *Travail et Emploi*, n° 110, pp. 37-46.

GACON S., JARRIGE F. (2014), « Les trois âges du paternalisme. Cantines et alimentation ouvrière au Creusot (1860-1960) », *Le Mouvement social*, n° 247, pp. 27-45.

- GARDEY D. (1996), « Du veston au bas de soie : identité et évolution du groupe des employés de bureau (1890-1930) », *Le Mouvement social*, n° 175, pp. 55-78.
- GAUDU F. (1986), *L'Emploi dans l'entreprise privée : essai de théorie juridique*, thèse de doctorat en droit privé, université Paris-I.
- GAY V. (2014), « Lutter pour partir ou pour rester ? Licenciements et aide au retour des travailleurs immigrés dans le conflit Talbot, 1983-1984 » *Travail et Emploi*, n° 137, pp. 37-50.
- GEERKENS É., MOUTET A. (2007), « La rationalisation en France et en Belgique dans les années 1930 », *Travail et Emploi*, n° 112, pp. 75-86.
- GRÉGOIRE M., JOIN-LAMBERT O. (2017), « Marges de l'emploi et protection sociale. Une analyse sociohistorique. Introduction », *Travail et Emploi*, n° 149, pp. 5-16.
- GUARRIELLO F. (1988), « Genèse et usage des systèmes de classification en Italie », *Travail et Emploi*, n° 38, pp. 33-37.
- GUICHARD M., POUSSOU-PLESSE M. (2017), « L'artisan, son comptable et sa retraite. Étude d'un profil d'indépendants établis », *Travail et Emploi*, n° 149, pp. 43-72.
- GUILBERT M. (1999), « Madeleine Guilbert. Entretien avec Margaret Maruani et Chantal Rogerat », *Travail, genre et sociétés*, n° 1, pp. 7-20.
- HATZFELD N. (2012), « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? », *Travail et Emploi*, n° 129, pp. 11-22.
- HIRSCH R. (2005), « La grève des instituteurs et institutrices de la Seine de 1947 », *Le Mouvement social*, n° 212, pp. 35-57.
- HOUTE A.-D. (2011), « Les mutations de gendarmes depuis le XIX^e siècle, entre contrainte institutionnelle et liberté individuelle », *Travail et Emploi*, n° 127, pp. 29-39.
- JARRIGE F. (2010), « Le travail de la routine : autour d'une controverse sociotechnique dans la boulangerie française du XIX^e siècle », *Annales. Histoire, sciences sociales*, vol 65, n° 3, pp. 645-677.
- JARRIGE F. (2016), *Technocritiques. Du refus des machines à la contestation des technosciences*, Paris, La Découverte.
- JOIN-LAMBERT O. (2003), « Histoire du service médical des PTT (1943-1977). Regards sur l'État employeur et la santé au travail », *Travail et Emploi*, n° 96, pp. 105-119.
- JOIN-LAMBERT O. (2005), « Dossiers de personnel et témoignages. Faire l'histoire des receveurs et receveuses des Postes (1944-1973) », *Histoire & mesure*, vol. 20, n° 3-4, pp. 103-138.
- JOIN-LAMBERT O. (2007), « Introduction », *Travail et Emploi*, n° 110, pp. 7-13.
- JUNG B. (2014), « Le placement public à Paris : de la bienfaisance à la lutte contre le chômage (1880-1910) », *Revue d'histoire de la protection sociale*, n° 7, pp. 81-101.
- KOURCHID O., MELIN H. (2002), « Mobilisations et mémoire du travail dans une grande région : le Nord-Pas-de-Calais et son patrimoine industriel », *Le Mouvement social*, n° 199, pp. 37-59.
- LARQUIER G. (DE) (2000), « Émergence des services publics de placement et marchés du travail français et britannique au XX^e siècle », *Travail et Emploi*, n° 84, pp. 33-45.

- LAYERLE S. (2008), « En l'autre bord. Filmer les forces d'opposition à Mai 68 », *Le Mouvement social*, n° 223, pp. 7-12.
- LE BIANIC T., VATIN F. (2007), « Armand Imbert (1850-1922), la science du travail et la paix sociale », *Travail et Emploi*, n° 111, pp. 7-19.
- LE BIHAN J. (2011), « Fonctionnaires et mobilité géographique au XIX^e siècle. L'exemple des percepteurs des contributions directes », *Travail et Emploi*, n° 127, pp. 15-27.
- LUCIANI J. (1987), « Une approche historique de la flexibilité : le chômage intra-annuel », *Travail et Emploi*, n° 33, pp. 23-41.
- MACHU L. (2011), *Les Conventions collectives du Front populaire. Construction et pratiques du système français de relations professionnelles*, thèse de doctorat en histoire, université Paris Ouest-Nanterre La Défense.
- MANSFIELD M., SALAIS R., WHITESIDE N. (dir.) (1994), *Aux sources du chômage, 1880-1914 : une comparaison interdisciplinaire entre la France et la Grande-Bretagne*, Paris, Belin.
- MARCHAL E., TORNY D. (2003), « Des petites aux grandes annonces : le marché des offres d'emploi depuis 1960 », *Travail et Emploi*, n° 95, pp. 59-72.
- MARUANI M., MERON M. (2012), *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris, La Découverte.
- OMNÈS C. (1992), « La politique sociale de la métallurgie parisienne entre les deux guerres », in Gueslin A., Guillaume P. (dir.), *De la charité médiévale à la Sécurité sociale. Économie de la protection sociale du Moyen Âge à l'époque contemporaine*, Paris, Éditions ouvrières, pp. 237-247.
- OMNÈS C. (1997), *Ouvrières parisiennes. Marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20^e siècle*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- OMNÈS C. (2006), « Hommes et femmes face à la retraite pour inaptitude de 1945 à aujourd'hui », *Retraite et société*, n° 49, pp. 77-97.
- OMNÈS C., PITTI L. (dir.) (2009), *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention au XX^e siècle. La France au regard des pays voisins*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- PERRON T. (2010), « Le territoire des images : pratique du cinéma et luttes ouvrières en Seine-Saint-Denis (1968-1982) », *Le Mouvement social*, n° 1, pp. 127-143.
- PITTI L. (2005), « Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'œuvre », *Histoire & mesure*, vol. XX, n° 3-4 pp. 69-101.
- PITTI L. (2007), « Carrières d'OS depuis 1945. Les Algériens à Renault-Billancourt », in Costa-Lascoux J., Dreyfus-Armand G., Temime É. (dir.), *Renault sur Seine. Hommes et lieux de mémoires de l'industrie automobile*, Paris, La Découverte, pp. 97-111.
- REBÉRIOUX M. (1981), *Les Ouvriers du livre et leur fédération. Un centenaire, 1881-1981*, Paris, Temps actuels.
- REBÉRIOUX M. (1988), « L'historien devant les classifications professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 38, pp. 9-16.

- ROSENTAL P.-A., OMNÈS C. (2009), « L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de "santé au travail" », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, vol. 56, n° 1, pp. 5-11.
- SAGLIO J. (1988), « Négociations de classifications et régulation salariale dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 38, pp. 53-63.
- SAGLIO J. (1994), « Éditorial », *Travail et Emploi*, n° 58, pp. 4-5.
- SAGLIO J. (1999), « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 21-39.
- SAGLIO J. (2007), « Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 111, pp. 53-73.
- SARDAIS C. (2007), « Le ministère du Travail, la Régie Renault et le contrôle des salaires (1944-1947) », *Travail et Emploi*, n° 111, pp. 21-30.
- SARDAIS C. (2010), « Autopsie d'une négociation. Le règlement de la grève d'avril-mai 1947 à la Régie Renault », *Le Mouvement social*, n° 232, pp. 47-73.
- SAUZE D. (2005), « Stabilité de l'emploi : conquête sociale ou politiques patronales ? », *Travail et Emploi*, n° 103, pp. 113-122.
- SCHWEITZER S. (2001), « Gestions de salariés : métiers et flexibilités (Lyon, XIX^e-XX^e siècles) », *Histoire, économie & société*, vol. 20, n° 4, pp. 455-470.
- SOUAMAA N. (2007), « La loi des huit heures : un projet d'Europe sociale ? (1918-1932) », *Travail et Emploi*, n° 110, pp. 27-36.
- TARTAKOWSKY D. (2018), « 1968. Photographier la grève », *Le Mouvement social*, n° 264, pp. 137-153.
- TREMPÉ R. (1971), *Les Mineurs de Carmaux. 1848-1914*, Paris, Éditions ouvrières.
- VERSCHUEREN N. (2014), « Quelles contre-propositions ouvrières lors des restructurations industrielles en Wallonie de 1959 à 1984 ? Stratégies de reconversion et paradigmes économiques », *Travail et Emploi*, n° 137, pp. 21-35.
- VIET V. (2016), « Hygiène intérieure et salubrité extérieure : un point aveugle de l'action publique ? Chronique de deux domaines séparés en France (1810-1917) », *Travail et Emploi*, n° 148, pp. 81-101.
- VIGNA X. (2007), *L'Insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- VIGNA X. (2016), *L'Espoir et l'Effroi. Luttres d'écritures et luttres de classes en France au XX^e siècle*, Paris, La Découverte.

Observer et quantifier le travail pour mieux le comprendre

Un dialogue à la rencontre de l'ethnographie et de la statistique

*Marie Cartier**, *Anne-Françoise Molinié***, *Serge Volkoff****

Au cours des quatre dernières décennies, les outils permettant d'analyser le travail ont beaucoup évolué. Les données statistiques se sont multipliées, notamment grâce aux enquêtes de la statistique publique, tandis qu'une ethnographie du travail s'est déployée, permettant d'étudier finement les situations de travail. Revue académique publiée avec le soutien de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, *Travail et Emploi* constitue un lieu de rencontre privilégié entre ces deux types de méthodes. Dans cette discussion à trois voix, Marie Cartier, spécialiste de l'ethnographie du travail d'une part, Anne-Françoise Molinié et Serge Volkoff, qui ont participé à la construction des enquêtes statistiques sur le travail d'autre part, échangent autour des possibilités d'articuler ces deux dispositifs méthodologiques et soulignent la manière dont ces deux approches, souvent complémentaires, ont permis de documenter nombre de dynamiques importantes dans l'évolution du travail au cours des quarante dernières années.

Depuis une quarantaine d'années, d'importants changements sont intervenus dans la manière d'analyser le travail : cette période a vu l'émergence de la statistique d'enquête sur le travail en même temps que le déploiement d'une ethnographie visant à rendre compte des situations de travail. Par son positionnement original entre statistique administrative et sciences sociales, *Travail et Emploi* est l'un des lieux où cette évolution a été particulièrement sensible. À l'occasion de ce numéro spécial célébrant les 40 ans de la revue, nous avons sollicité deux actrices et un acteur ayant

* Centre nantais de sociologie (Cens), université de Nantes ; marie.cartier@univ-nantes.fr.

** Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) ; anne.molinie@lecnam.net.

*** CEET ; serge.volkoff.visiteur@lecnam.net.

participé à cette histoire afin de comprendre ce qu'elle nous dit du travail. Marie Cartier, professeure de sociologie à l'université de Nantes, a publié en 2010 avec Christelle Avril et Delphine Serre un ouvrage intitulé *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*. Anne-Françoise Molinié, démographe, et Serge Volkoff, statisticien et ergonomiste, tous deux au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), sont quant à eux spécialistes des statistiques du travail et des conditions de travail et ont notamment coécrit en 2005 un ouvrage sur ce thème : *L'Ergonomie et les chiffres de la santé au travail : ressources, tensions et pièges*. Enfin, ils ont tous les deux été impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre des premiers dispositifs statistiques nationaux d'analyse des conditions de travail.

Avant de préciser l'apport de ces deux approches, les échanges qu'elles ont noués au fil du temps et les perspectives qu'elles ouvrent, revenons sur leurs définitions respectives.

Observer et quantifier le travail : éléments de définition

L'ethnographie : observer le travail sans catégorie préconçue

Marie Cartier. Identifier la spécificité de l'ethnographie du travail est plus compliqué qu'il n'y paraît. Depuis les années 1990, cette approche, qui a connu un renouveau en sociologie en France, se développe au sein de diverses traditions (DODIER, BASZANGER, 1997 ; BEAUD, WEBER, 2012). Par exemple, la place accordée aux paroles sur le travail et à la méthode de l'entretien par rapport à celle de l'observation directe du travail *in situ* fait débat (CHAPOULIE, 2000), de même que la place accordée à la combinaison des méthodes. Il y a derrière ces questions de méthode des positionnements théoriques différents. La plupart des ethnographes envisagent le travail comme un ensemble d'interactions, mais certains se limitent aux interactions sur le lieu de travail, alors que d'autres s'attachent à réinscrire celles-ci dans des chaînes d'interdépendance et d'interactions à distance, extérieures au lieu et au temps de travail proprement dit. Dans certaines ethnographies, les travailleurs sont dotés de trajectoires sociales et professionnelles et de dispositions différenciées, dans d'autres ils sont d'abord le produit des situations de travail elles-mêmes. D'autres ethnographies encore insistent sur l'interaction entre les travailleurs et le « non-humain » sous toutes ses formes et considèrent le travail comme la combinaison de différentes logiques d'action. L'ethnographe peut sembler transparent ou au contraire très présent : les conditions de son intégration parmi les travailleurs sont alors restituées et analysées, les écarts sociaux entre enquêteur et enquêté dans le rapport au travail étudié pouvant même être utilisés comme leviers de connaissance. De même, certaines ethnographies du travail sont principalement et avant tout ethnographiques, quand d'autres recourent en même temps à l'histoire et aux statistiques, ou bien mobilisent également une enquête qualitative sur un échantillon raisonné de terrains comparatifs.

Dans l'ouvrage *Enquêter sur le travail* que j'ai écrit avec Christelle AVRIL et Delphine SERRE et auquel ce que je raconte ici doit évidemment beaucoup, nous avons réservé le terme d'« ethnographie » aux enquêtes qui s'efforcent de saisir, dans la tradition de l'anthropologie, la diversité des scènes sociales sur lesquelles les travailleurs évoluent, la distinguant ainsi de l'enquête par observation participante sur le lieu de travail qui, en France comme aux États-Unis, a été pratiquée dès les débuts de la sociologie du travail. Dans le cadre de la célébration des 40 ans de la revue *Travail et Emploi*, il est pertinent d'adopter une définition large de l'ethnographie tout en gardant en tête les différentes traditions que je viens d'évoquer. Nombre d'ethnographes du travail sont d'accord avec l'idée qu'ils cherchent à appréhender le travail sans le pré-catégoriser, comme une réalité dynamique et contextualisée, à la fois collective et relationnelle, impliquant des interactions entre une diversité d'humains et de non-humains et qui requiert d'être étudiée le plus directement qu'on peut, sans découpages ni classements préconçus et sans intermédiaire autre que leur présence, leur corps, leur mémoire, leur journal de terrain. Pour des raisons qui tiennent à la fois à la finitude de l'outil d'enquête qui est ici l'ethnographe lui-même et à une épistémologie attentive aux contextes historiques et aux configurations sociospatiales (PASSERON, 1991), l'ethnographie du travail tend vers l'étude d'un cas, vers l'étude d'individus et de groupes circonscrits, et non d'un échantillon représentatif d'une population (SCHWARTZ, 1993 ; BEAUD, WEBER, 2012). La longue durée constitue une dernière spécificité. Alors que l'ethnographie, issue de l'anthropologie, a aujourd'hui gagné en légitimité en sociologie et s'est rapprochée d'autres disciplines comme les sciences politiques et les sciences de gestion, cette contrainte de la longue durée est parfois un peu oubliée.

L'observation directe du travail est une pratique très ancienne. Dans l'article « Atelier » du *Dictionnaire du travail* (BEVORT *et al.*, 2011), Gwenaëlle Rot cite Jacqueline Frisch-Gauthier mais aussi Émile Zola. Alexandra Bidet, dans l'article « Activité », remonte, elle, au XVIII^e siècle avec l'ingénieur physicien Guillaume Amontons. Mais n'oublions pas que dans l'histoire de la sociologie en France, l'ethnographie a souvent été éclipsée par le traitement statistique d'enquêtes par questionnaire sur échantillon représentatif. En parcourant les titres des 972 articles publiés dans *Travail et Emploi* entre 1979 et 2018, du numéro 1 au numéro 152, j'ai remarqué que la quantification du travail est présente dès le départ ainsi que l'ergonomie mais que le mot d'« ethnographie » n'arrive, lui, qu'au milieu des années 1990 avec un article de Michel PIALOUX (1995, *TE* n° 62¹) sur les transformations du travail dans l'industrie automobile, puis deux articles de Stéphane BEAUD sur la prise en charge des jeunes non diplômés par les missions locales (BEAUD, 1996a, *TE* n° 67 ; 1999, *TE* n° 80). Un peu plus tôt, les recherches sur les processus de connaissance et de reconnaissance des atteintes à la santé liées au travail (THÉBAUD-MONY, 1992, *TE* n° 54 ; FRIGUL *et al.*, 1993, *TE* n° 56) n'étaient pas tellement éloignées de l'ethnographie tant il s'agissait

1. Les références aux articles parus dans *Travail et Emploi* sont suivies des initiales de la revue et du numéro dans lequel le texte a été publié.

de reconstituer l'histoire de vie des travailleurs et de les suivre sur différentes scènes sociales en s'attachant à les relier les unes aux autres dans l'analyse. Dans l'étude du travail et de l'emploi où les sciences économiques sont très présentes et où la quantification fonctionne comme un emblème méthodologique, la légitimité de l'ethnographie ne va pas de soi. C'est même finalement assez extraordinaire qu'une revue comme *Travail et Emploi* lui ait fait une place en son sein. Ne serait-ce pas une exception française ? J'espère que cela continuera.

Les enquêtes statistiques : comment appréhender les situations de travail par des catégories standardisées

Anne-Françoise Molinié et Serge Volkoff. Notre appréciation des spécificités de la quantification du travail est évidemment marquée par nos propres pratiques professionnelles, actuelles et passées. Nous avons à l'esprit les particularités des enquêtes qui ont été conduites en France depuis quarante ans, dans le cadre du système statistique public (les enquêtes nationales *Conditions de travail*, *Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels [Sumer]*, *Santé et itinéraire professionnel [SIP]*, etc.), mais aussi d'enquêtes interprofessionnelles sur de grands échantillons à l'initiative de réseaux de praticiens (*Enquête santé, travail et vieillissement [Estev]*, *Santé et vie professionnelle après 50 ans [SVP50]*, l'observatoire *Evrest [Évolutions et relations en santé au travail]*), ou encore d'enquêtes locales en entreprises auxquelles nous avons contribué, aux côtés de chercheurs ou praticiens non « quantitativistes ».

Les chiffres dont on dispose en France dans le domaine des conditions de travail ou de la santé au travail reposent de fait pour l'essentiel sur des enquêtes directes, et non sur l'exploitation de registres ou de sources administratives, si l'on excepte les décomptes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ces enquêtes ont été initialement construites en lien avec les interrogations et les pratiques d'acteurs de terrain, et de façon particulièrement étroite avec des ergonomes ou avec des médecins du travail (GOLLAC, VOLKOFF, 2010). Elles sont nées dans une tension entre, d'une part, la crainte des dégâts que pouvait provoquer l'irruption du chiffre dans un domaine complexe et subtil comme les conditions de travail, et, d'autre part, le souhait qu'avaient ces mêmes acteurs de polariser davantage l'attention sur ce sujet, l'absence de chiffre entraînant trop souvent l'invisibilité des domaines concernés (VOLKOFF, MOLINIÉ, 1982, *TE* n° 11). Cela s'est notamment traduit par le choix de faire une place importante à l'interrogation des travailleurs eux-mêmes, soit directement, soit par l'intermédiaire des médecins du travail ; et par l'attention portée, dans la construction même de l'opération, à ce que la statistique soit un mode de connaissance dont on perçoive clairement les limites, ce qui incite à la combiner avec d'autres approches.

Une deuxième caractéristique, liée à la première, est l'importance accordée à l'explicitation des processus de construction de ces données. Ce travail a revêtu des formes diverses : il s'est mené en prenant appui sur l'analyse des chiffres eux-mêmes,

notamment lorsqu'ont surgi des résultats surprenants (CÉZARD *et al.*, 1992, *TE* n° 54 ; GOLLAC, 1997) ; en examinant de près l'activité de travail des médecins enquêteurs et les formes de jugement qui sous-tendent leur activité d'« experts-enquêteurs » (DODIER, 1990, 1993) ; ou en allant réinterroger certains enquêtés pour comprendre comment se construisent et se modifient au cours du temps leurs représentations de leurs conditions de travail (MOLINIÉ, 2003 ; GUIHO-BAILLY *et al.*, 2009 ; GUIHO-BAILLY, ROQUELAURE, 2013). Ces recherches enrichissent la connaissance non seulement sur le processus de fabrication des enquêtes, mais sur leur objet même, à savoir la façon dont le travail s'inscrit dans des histoires individuelles et collectives. On peut y voir une forme d'antidote aux méfaits potentiels de cette « pré-catégorisation », inhérente aux dispositifs statistiques, sur laquelle Marie insistait à l'instant.

Des différences de regard plus que d'objets : l'informalité et la subjectivité peuvent aussi être mises en statistique

Anne-Françoise Molinié et Serge Volkoff. Nous ne sommes pas persuadés qu'il y ait des objets pour lesquels la quantification soit spécialement adaptée – et en tout cas, il n'y en a aucun qui lui soit réservé. À l'inverse, il n'y a pas de raison de supposer *a priori* que tel aspect du travail doive, par nature, être délaissé par les approches statistiques. L'histoire des enquêtes interprofessionnelles sur le travail (GOLLAC, VOLKOFF, 2010), nationales ou européennes, et le développement des investigations statistiques en entreprises (MOLINIÉ, LEROYER, 2011) montrent que bien des sujets laissés de côté dans un premier temps ont trouvé peu à peu leur place dans les questionnaires. Ce fut le cas tour à tour pour l'usage des outils informatiques, les formes de prescription du travail et d'autonomie, l'articulation entre vie de travail et vie familiale ou sociale, les conflits de valeurs, le rapport avec un public, etc. Sur tous ces thèmes, on a pu se dire d'abord qu'il était peu probant et même risqué de les analyser à l'aide d'explorations chiffrées, mais progressivement des tentatives ont été faites et poursuivies, de façon convaincante à notre avis.

La question serait donc plutôt d'apprécier, sur un objet donné, à quel moment et sous quelles conditions un ensemble de connaissances – qualitatives, sans aucun doute – sur un domaine particulier de la vie de travail paraît assez solide et assez complet pour que la statistique puisse tracer avec soin son propre cheminement au regard de ces connaissances, et développer des articulations avec celles-ci.

Marie Cartier. Je partage votre refus de réserver *a priori* tel objet à telle méthode. Pendant un temps, j'enseignais aux étudiants que l'ethnographie était particulièrement ajustée pour saisir les pratiques informelles des travailleurs, c'est-à-dire toutes les pratiques qui s'écartent des dimensions officielles du travail. En réalité, comme on l'a rappelé dans *Enquêter sur le travail*, l'ethnographie peut aussi être mobilisée pour restituer les dimensions officielles du travail dans toute leur complexité. De même, on pourrait être tenté d'affirmer que s'agissant de l'étude des relations professionnelles, l'enquête qualitative par entretiens et monographies d'entreprises comme l'enquête

documentaire ou statistique seraient plus adaptées tandis que l'ethnographie le serait davantage pour appréhender les relations de travail quotidiennes : entre collègues, avec les chefs et les clients, entre professions, etc. Mais est-ce si sûr ?

Les recherches qui ont mis en évidence la recomposition des conflits au travail en France depuis les années 1990 (imbrication du conflit et de la négociation, essor des formes de protestation individuelle plus ou moins visibles, recours au registre juridique, etc.) à partir d'une exploitation statistique de l'enquête *Relations professionnelles et négociations d'entreprise* (REPONSE), dont le questionnaire aborde d'ailleurs des pratiques parfois peu formalisées (AMOSSÉ *et al.*, 2008), ont au contraire su tirer parti de la combinaison des méthodes pour ré-interroger la catégorie même de « conflit » et sortir du simple constat de la baisse des grèves. L'ethnographie offre certes un accès privilégié aux significations que les travailleurs donnent aux interactions et aux événements : les refus d'heures supplémentaires sont-ils individuels ou collectifs ? Et sont-ils ou non conflictuels ? Cela peut toutefois aussi se faire par les méthodes statistiques par exemple en croisant, comme le permet l'enquête REPONSE, les perceptions des employeurs et des représentants des salariés quant à l'existence ou la nature de telle ou telle forme de conflit (BÉROUD *et al.*, 2008). De même, l'approche ethnographique des trajectoires sociales et professionnelles et du travail concret de représentation des salariés n'est-elle pas précieuse pour saisir les contraintes et ambivalences de la position des permanents syndicaux (MISCHI, 2016) ? Finalement, importer l'ethnographie ou, à l'inverse, la statistique dans un champ de recherche où elle est peu habituelle aide souvent à questionner les représentations conventionnelles du travail et des relations de travail et à renouveler les catégories d'analyse.

Lorsque l'ethnographie se déploie vers les classes dominantes

Marie Cartier. Je constate toutefois qu'on fait souvent de l'ethnographie quand il est impossible de faire des entretiens ou d'avoir accès à des statistiques. Soit que celles-ci n'existent pas, soit qu'elles soient biaisées. Et si aucun aspect du travail n'est inaccessible à l'enquête statistique, en revanche je pense que le dispositif du questionnaire est socialement sélectif et que l'approche statistique ne saisit sans doute pas avec la même efficacité les points de vue de toutes les catégories de travailleurs. La quantification du travail dont on parle n'est-elle pas aussi très liée à cette configuration sociohistorique que Robert Castel a appelé la « société salariale » ? Souhaitant étudier le travail dans les espaces ruraux ukrainiens, Pierre DEFFONTAINES (2018) s'est heurté au délitement de l'encadrement légal et statistique du marché du travail dans ce pays de l'ex-bloc soviétique, qui connaît depuis les années 1990 une instabilité économique permanente. Il n'avait pas d'autre choix que de privilégier l'enquête ethnographique. Celle-ci lui a permis de mettre en évidence la reproduction du pouvoir des grandes entreprises agricoles, qui repose désormais non plus sur le salariat mais sur d'autres formes de relation de travail rémunéré et sur la location des terres dont les travailleurs sont devenus propriétaires. On doit ainsi à l'ethnographie de mieux connaître les

activités économiques des populations qui, au cœur des riches sociétés occidentales, évoluent en marge de ce qu'on appelle communément le « travail », et qui correspond en fait à l'emploi. Je pense, parmi de nombreux exemples, à l'enquête de Philippe BOURGOIS (2013) sur le commerce de la drogue à New York dans les années 1980, une activité économique qui se révèle tout aussi imprégnée de la croyance économique dans la liberté d'entreprendre et la réussite individuelle que celles qui se déploient dans la légalité. Et à l'enquête récente d'un collectif d'universitaires sur le « travail de subsistance » des classes populaires à Roubaix (COLLECTIF ROSA BONHEUR, 2017) : les hommes et les femmes que la désindustrialisation et la précarisation de l'emploi rejettent aux marges du marché du travail officiel sont loin d'être aussi inactifs que leur catégorisation administrative ne le laisse supposer. L'ethnographie économique (DUFY, WEBER, 2007) nous aide ainsi à rompre avec la perception à la fois administrative et savante du travail comme salariat né du capitalisme industriel et de la société salariale des Trente Glorieuses. Adaptée à l'étude des pratiques de travail et du rapport au travail dans les marges du salariat et, plus généralement, dans les classes populaires, celles-ci tendant à échapper aux enquêtes par questionnaire, l'ethnographie ne leur est pas pour autant réservée.

C'est au contraire un acquis des développements récents de la recherche en sociologie du travail et des professions que d'avoir étendu l'ethnographie du travail aux professions moyennes et supérieures du commerce et de la finance, professions qui prennent de plus en plus d'importance dans notre économie. Ainsi l'ethnographie du travail des traders (GODECHOT, 2005), des banquiers (MOULÉVRIER, 2010), des agents immobiliers (BERNARD, 2017) ou encore du capital (HERLIN-GIRET, 2019) s'est-elle avérée indispensable pour appréhender les mutations du capitalisme financier. Comme l'ont montré les travaux de Michel VILLETTE (par exemple VILLETTE, VUILLERMOT, 2005), les pratiques de travail aux marges de la légalité n'étant pas moins présentes dans ces professions dominantes, l'ethnographie est aussi utile pour les aborder. Plus largement, l'ethnographie sait souvent repérer de bons observatoires de la recomposition des croyances économiques et des injonctions managériales : échanges entre conseillers et jeunes chômeurs dans les missions locales (BEAUD, 1996a, *TE* n° 67), épreuves orales du concours de facteur à la Poste (CARTIER, 2001), formation en « développement personnel » (STEVENS, 2013, *TE* n° 133), formation associative au « leadership » (WAINSZTOK, 2017, *TE* n° 151). À travers ces terrains circonscrits, l'ethnographie du travail a contribué, aux côtés d'autres méthodes et disciplines, à l'objectivation du nouvel esprit du capitalisme (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 1999) et à la mise en évidence de sa dissémination, des entreprises aux associations et à la fonction publique d'État. L'ethnographie a aussi permis de montrer que si ces nouvelles valeurs managériales telles la mobilité et l'engagement dans des « projets » sont loin de remettre en cause l'ordre social et sexué ainsi que le prétendent leurs promoteurs, elles n'en ont pas moins des effets sociaux concrets telle la dévalorisation symbolique accrue des travailleurs les moins dotés en ressources scolaires ou encore de l'éthique professionnelle du service public.

Angles morts, limites et complémentarités des deux approches

Établir des connaissances par l'analyse de la régularité statistique : la force du nombre est aussi sa faiblesse

Anne-Françoise Molinié et Serge Volkoff. S'agissant des statistiques du travail, nous ne parlerions pas d'angles morts : on l'a dit, la quantification peut au contraire jouer un rôle dans la mise en visibilité des conditions de travail, de leurs déterminants et de leurs effets, dont certaines composantes tendent à être masquées ou déniées (GOLLAC, VOLKOFF, 2006). Certaines limites de l'approche quantitative, en revanche, valent d'être soulignées, car le débat social sur les questions du travail, à l'échelle d'un pays comme d'une entreprise, peine à disposer d'un temps et d'une ampleur d'échanges suffisants, et se contenterait volontiers d'un petit nombre d'indicateurs qui « parlent d'eux-mêmes » : les taux d'accidents et le nombre de maladies professionnelles déjà évoqués, le niveau de l'absentéisme, le volume des heures supplémentaires, la fréquence des réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT, tant que ceux-ci ont existé), voire les crédits consacrés à l'amélioration des conditions de travail. Ces informations chiffrées ont leur intérêt mais leur caractère réducteur, trompeur parfois, a été bien montré (THÉBAUD-MONY, DAUBAS-LETOURNEUX, 2001, *TE* n° 88) avec, comme le souligne Marie, une mise à l'écart à peu près systématique du travail informel, mais aussi avec le piège connu de la « circularité » : ces indicateurs acquièrent un statut de but mesurable et, dès lors, des pratiques s'enclenchent, qui visent à influencer ces chiffres eux-mêmes au moins autant que la réalité qu'ils recouvrent.

Au-delà de ces « données » (très « construites » en réalité ; CURIE, 1995), les enquêtes par questionnaire ont permis d'élargir les champs d'investigation, de diversifier les angles d'attaque d'un même objet, de prendre en compte les points de vue des travailleurs eux-mêmes, avec leur dimension intégratrice d'un ensemble de caractéristiques du travail. Des limites demeurent pourtant... Mais il n'est pas nécessaire de vouloir à tout prix les déplacer ou les franchir ! La principale est due à l'immense variabilité des situations de travail : d'un poste de travail à un autre bien sûr, mais aussi au cours du temps, selon les moments, les incidents, les modifications parfois infimes d'un produit ou d'un équipement, les comportements disparates de clients ou d'usagers, tout ce qui réclame, pour être vraiment apprécié, une forme de « maïeutique » (TEIGER, LAVILLE, 1991, *TE* n° 47), ouvrant à un travail d'analyse des conditions de travail par celles et ceux qui les vivent et – pour partie – les transforment.

L'ethnographie, de la singularité des situations observées à la critique des ethnocentrismes

Marie Cartier. N'oublions pas les ethnographes ! Saisir les situations de travail dans toute leur complexité et singularité en nouant des relations interpersonnelles avec celles et ceux qui les vivent, c'est aussi leur métier. On leur reproche encore souvent

des biais de sélection dans leur population, ou on leur interdit de généraliser leurs résultats sous prétexte que la population étudiée serait trop petite. Mais c'est faire de l'ethnocentrisme statistique, c'est évaluer l'ethnographie à l'aune du raisonnement inférentiel qui n'est pas le sien, puisqu'elle repose sur l'étude approfondie d'un cas qu'elle sait « biaisé » et dont elle s'efforce par conséquent de restituer les conditions de possibilité et l'ensemble des facteurs qui en façonnent la singularité. L'ethnologue monte en généralité en dégagant des « relations causales singulières » et non en déduisant le tout d'une partie. Son but n'est pas de chercher des « régularités à propos d'une population à laquelle il n'accède pas » (GROS, 2017, pp. 130-131) mais de singulariser et contextualiser le plus possible le cas qu'il étudie afin de le relier et de le comparer à d'autres cas. Quand l'ethnographie cherche à expliquer les variations des pratiques de travail, elle ne peut certes pas cerner le poids respectif des facteurs explicatifs de ces variations. En revanche, elle s'avère particulièrement efficace pour cerner ces facteurs dans leur diversité et, surtout, la façon concrète dont ils agissent en se combinant dans un contexte donné (SERRE, 2009).

À partir d'une enquête ethnographique sur les chantiers du bâtiment en région parisienne, Nicolas JOUNIN (2009) a ainsi montré que la gestion ethnique de la main-d'œuvre s'expliquait non seulement par les stéréotypes ethniques mobilisés par les employeurs pour justifier la division du travail mais aussi par les propriétés juridiques des travailleurs (avoir ou non la nationalité française, être ou non en situation régulière). L'ethnographie permet souvent d'enrichir l'explication qu'on peut donner de faits mis en évidence par la quantification. Celle-ci ne permet pas toujours, en effet, de resituer les travailleurs ni dans leurs contextes de travail ni, plus largement, dans leurs conditions d'existence. Elle s'appuie aussi parfois sur des découpages préconstitués du travail et des travailleurs, plus ou moins juridiques, administratifs, savants. Dans la mesure où l'ethnographie s'attache à envisager le travail du point de vue de ses différents acteurs (gestionnaires, encadrement intermédiaire, travailleurs, etc.) en mettant au jour les catégories souvent multiples, contradictoires et instables au moyen desquelles ceux-ci perçoivent le travail et lui donnent sens, elle peut servir de remède contre l'ethnocentrisme savant ou administratif sous toutes ses formes (juridisme, économisme, légitimisme, intellectualisme, etc.). Elle peut en effet alimenter le travail critique d'explicitation des variables statistiques et de contrôle des interprétations que l'on peut en proposer (GOLLAC, 1997) qui est, comme l'ont rappelé Anne-Françoise et Serge, une caractéristique de la quantification du travail dans le système statistique public en France.

Une fructueuse complémentarité des méthodes, ou la vertu des allers et retours entre les faits et leur interprétation

Marie Cartier. La recherche sur la discrimination syndicale menée par Baptiste GIRAUD, Amaël MARCHAND et Étienne PENISSAT (2016, *TE* n° 145) montre très bien cette possible complémentarité (ou mieux vaut-il dire « combinaison » pour ne pas colporter de fausses représentations d'une division *a priori* des objets et des échelles

entre les méthodes ?), dont la principale condition est de respecter la logique de chaque méthode plutôt que de les mélanger (BEAUD, 1996b). En fait, il convient de ne pas confondre technique d'enquête et technique d'analyse et de respecter le type de raisonnement épistémologique associé à l'étude de cas ou à l'étude d'échantillon représentatif. Si l'on quantifie dans le cadre d'une étude de cas, alors on doit se cantonner à de la statistique descriptive sans verser dans la statistique inférentielle (GROS, 2017). Les traitements statistiques de l'enquête *REPONSE* mettent en évidence que c'est dans les grands établissements, ceux où les institutions représentatives du personnel sont les plus présentes et où les relations professionnelles sont de plus en plus encadrées juridiquement que paradoxalement le sentiment de discrimination ressenti par les syndicalistes est le plus fréquent. Comment l'expliquer ? Trois études de cas monographiques permettent tout d'abord de confirmer l'hypothèse selon laquelle la présence d'un contexte social plus souvent conflictuel dans les grands établissements y favorise non seulement l'existence d'un sentiment de discrimination syndicale mais surtout son expression. Les études de cas permettent aussi de comprendre que ce sentiment est pluridimensionnel et donc invitent à ne pas surinterpréter le fait statistique qui associe grands établissements et sentiment de discrimination syndicale. En l'absence de discrimination objective individuelle, le sentiment déclaré peut recouvrir une plainte plus collective face aux pratiques patronales, plus ou moins discrètes, d'entrave aux droits syndicaux. Il se nourrit par ailleurs de la comparaison et de la concurrence entre syndicats, ceux-ci faisant précisément l'objet d'une gestion plus visiblement différenciée de la part des directions dans les grands établissements. L'expression d'un sentiment de discrimination syndicale peut traduire enfin, autant qu'une situation objective de discrimination, une familiarisation militante au mode d'action juridique et à la catégorie de « discrimination », qui s'est précisément développée dans les grandes entreprises, notamment automobiles (HATZFELD, 2016, *TE* n° 145).

Anne-Françoise Molinié et Serge Volkoff. Nous avons aussi des réticences à user ici du terme de « complémentarité » entre les approches. Ce terme renvoie souvent à un rapport entre des approches de quantification, qui seraient à visée globale mais réductrice, et des approches qualitatives, qui saisiraient la complexité du réel dans des situations toujours singulières. Cette idée est parfois promue face aux inquiétudes² que soulève « l'emprise du chiffre », avec la multiplication des champs qui font l'objet d'une mesure chiffrée. Cependant, raisonner en termes de complémentarité incite à conserver cette dichotomie entre qualitatif et quantitatif, avec un partage des rôles qui repose sur l'assignation à chacun de ces registres d'une échelle d'observation (individu *vs* collectif plus ou moins large) ou d'une temporalité (instantané *vs* moyen ou long terme). Or

2. Inquiétudes ou réflexions dont témoigne la multiplication des numéros spéciaux ou dossiers de revues consacrés à ces thèmes depuis les années 2000. Par exemple : *Genèses* (2005), « Quantifier », n° 58 ; *Revue française de socio-économie* (2010), « Les politiques de quantification », n° 5 ; *Terrains & Travaux* (2011), « Décrire et compter », n° 19 ; *Sociologie et sociétés* (2011), « La statistique en action » vol. 43, n° 2 ; *Entreprises et histoire* (2015), « La magie du chiffre », n° 79 ; *Terrains & Travaux* (2016), « Mesurer pour prévenir ? », n° 28 ; *Sociologie du travail* (2016), « Le gouvernement par les indicateurs », vol. 58, n° 4 ; *Revue française de socio-économie* (2017), « Quantifier les qualités », n° 19.

la « micro-statistique » – parfois sur quelques dizaines d’individus ou de situations de travail, ou sur des analyses de l’activité par séquences de quelques minutes, voire quelques secondes – s’est avérée précieuse, par exemple en ergonomie (PUEYO, 2000, *TE* n° 84). Symétriquement, des approches purement qualitatives ont fait la preuve de leur capacité à analyser, avec le recul nécessaire, les évolutions du travail dans l’ensemble d’un métier et sur plusieurs décennies – mais ce n’est pas à nous de développer cela ici.

La « complémentarité » est aussi souvent pensée en termes d’associations qui seraient nécessairement séquentielles. Les approches qualitatives (observations, entretiens) viendraient nourrir la préparation d’une enquête ou en éclairer les résultats ; ou encore, les données chiffrées fourniraient le cadrage pour des approches monographiques. Relèvent de cette démarche séquentielle les processus d’élaboration des enquêtes *Conditions de travail*, *Sumer*, etc., avec des comités scientifiques intégrant des chercheurs « de terrain », ou symétriquement les post-enquêtes lancées par des appels à projets autour de ces dispositifs statistiques. Ces combinaisons se sont avérées fructueuses, mais on peut aussi souligner l’intérêt d’articulations plus directes. C’est par exemple l’objectif de l’observatoire *Eyrest*, que nous avons déjà mentionné. Celui-ci a été conçu d’emblée pour offrir « une infrastructure commune tout en ouvrant la possibilité d’usages diversifiés » (MOLINIÉ, LEROYER, 2011, § 35). Un dispositif de ce type permet de constituer des « objets-frontières », dotés d’une flexibilité interprétative précieuse aussi bien pour des chercheurs de diverses disciplines (BUCHMANN *et al.*, 2018) que pour des médecins du travail dans leur pratique clinique.

Pour préciser notre propos, ajoutons que l’approche en termes de complémentarité n’a pas la même pertinence selon qu’on adopte une démarche de quantification à visée « explicative » ou « compréhensive » (MOLINIÉ, VOLKOFF, 2016). Dans le premier cas, il s’agit d’établir, de vérifier ou d’évaluer des liens de causalité entre, par exemple, telle caractéristique des conditions ou de l’organisation du travail et telles « conséquences » à plus ou moins long terme sur le résultat de l’activité de travail ou sur la santé ; dans cette perspective, il est logique de confier à l’analyse quantitative l’appréciation de l’ampleur de ces liens, et aux études qualitatives – de quelque discipline qu’elles relèvent – l’examen critique de leur caractère causal. Dans le second cas en revanche, l’objectif est d’embrasser l’ensemble des composantes de la situation de travail, en repérant leurs relations pour agir à bon escient ; cela suppose, selon nous, non d’attendre que la quantification et l’approche qualitative fournissent chacune, respectivement, ce qui « manquerait » à l’autre, mais de construire des articulations entre elles tout au long de la démarche de recherche ; cette deuxième perspective, dans laquelle se placent la plupart des travaux de notre réseau de recherche, a été particulièrement bien illustrée à notre avis par l’analyse d’une étude menée dans une fabrique de bottes par Nicole VÉZINA et Susan STOCK (2005). Si la dernière est épidémiologiste, la première est ergonomiste, mais son positionnement sur cette question des combinaisons d’approches nous semble faire largement écho à ce qu’explique Marie à propos des enquêtes ethnographiques.

Qu'avons-nous ainsi appris sur le travail depuis quarante ans ?

Un travail qui expose toujours à des risques professionnels, s'intensifie et finit par user les corps

Anne-Françoise Molinié et Serge Volkoff. Un premier résultat important des enquêtes statistiques portant sur le travail a été de montrer, non une évolution, mais une persistance : celle des expositions professionnelles pathogènes, au fil des décennies. Les efforts physiques importants, les environnements agressifs (le bruit, les toxiques, etc.), ou le travail de nuit par exemple, ne sont pas des contraintes ou nuisances en voie de disparition. De longue date, les enquêtes *Conditions de travail* ou *Sumer* ont remis en question l'idée selon laquelle les pénibilités physiques s'effaceraient au bénéfice d'un travail moins fatigant, moins pathogène et moins dangereux (HÉRAN-LEROY, SANDRET, 1996), et cela s'est confirmé au fil du temps (ALGAVA *et al.*, 2014 ; BEQUE *et al.*, 2017).

L'élargissement de l'empan temporel des interrogations à l'ensemble de la vie professionnelle (avec l'enquête *Santé et itinéraire professionnel*) a permis d'enrichir ce constat par l'inscription de ces contraintes dans les histoires professionnelles de différentes générations, montrant qu'elles ne reculent pas d'une génération à l'autre. Si les transformations structurelles de l'économie tendent plutôt à réduire le poids des catégories les plus exposées aux pénibilités physiques du travail, d'autres catégories de travailleurs (indépendants, professions intermédiaires et employés) déclarent de plus en plus souvent ces expositions (ROUXEL, VIRELY, 2012). Cette prise en compte du temps long a aussi permis de montrer que des expositions durables à ces contraintes physiques s'avèrent prédictives de fragilisations à long terme, tant dans l'emploi – avec des sorties précoces de l'emploi plus fréquentes avant l'âge de la retraite (WALTISPERGER, 2008) – qu'au regard de la santé – avec un surcroît de limitations fonctionnelles dans les activités de la vie quotidienne (COUTROT *et al.*, 2010). En résumé, le travail continue à nuire à la santé.

Du côté des évolutions, un résultat majeur des enquêtes a certainement été la mise en évidence des formes et des effets de l'intensification du travail (GOLLAC, 2005). Au-delà de l'idée répandue selon laquelle un travail plus intense se repèrerait par une pression sur la production par unité de temps (l'« intensité-débit »), ces analyses ont attiré l'attention sur les formes nouvelles de l'intensification, avec la pénétration des logiques marchandes (réactivité par rapport au client, raccourcissement des délais, etc.) dans les univers industriels et, symétriquement, le développement de normes et de procédures de travail formalisées ainsi que d'autres formes de contraintes industrielles dans des univers jusque-là organisés sur le mode marchand, comme la grande distribution (GOLLAC, VOLKOFF, 1996 ; ASKENAZY *et al.*, 2006). Ces types de contraintes existaient depuis longtemps dans le monde du travail, mais de façon en général disjointe, chacune d'elles prédominant dans un espace professionnel donné.

Ce qui s'est révélé nouveau, c'est la progression de chacune de ces modalités et leur enchevêtrement, qui conduisent les travailleurs à s'ajuster à de multiples temporalités – temps du client, temps du produit, temps des collègues, etc. – qui ne recouvrent ni les mêmes exigences, ni les mêmes rythmes.

Ce cumul de contraintes industrielles, bureaucratiques et marchandes s'accompagne d'un accroissement significatif des pénibilités ressenties (postures, mouvements douloureux ou fatigants, port de charges lourdes, etc.), et du sentiment de n'avoir pas assez de temps pour faire correctement son travail. Mais ces derniers ne se traduisent pas systématiquement par une dégradation de la santé ni par un sentiment de « malheur au travail ». Au moins temporairement, une partie des salariés peut trouver dans l'intensification du travail une forme de stimulation et un investissement vécu comme positif (BAUDELLOT, GOLLAC, 2003). L'intensification, qui peut aussi contribuer à infléchir et différencier les itinéraires professionnels (AMOSSÉ, GOLLAC, 2008 ; DE LARQUIER, REMILLON, 2008, *TE* n° 113), participe de l'individuation de plus en plus forte des enjeux de santé selon les individus (VOLKOFF, 2008). Parce qu'elles peuvent rendre compte à la fois des évolutions du travail et de la diversité des conditions de travail entre catégories de salariés, les approches quantitatives enrichissent la compréhension de cette diversité.

Des transformations du travail et de l'emploi qui ont des résonances bien au-delà de l'univers professionnel

Marie Cartier. Aux côtés de la statistique, l'ethnographie et les méthodes qualitatives ont également contribué à décrypter ce processus d'intensification du travail, en mettant notamment en évidence les formes renouvelées du travail subalterne, certes informatisé, fluidifié et au contact du marché, mais toujours aussi usant pour la santé, que ce soit aux caisses de la grande distribution (BERNARD, 2012) ou dans les entrepôts de la logistique (GABORIEAU, 2016). Mais l'ethnographie a aussi enrichi l'étude des transformations du travail lui-même. Dans son article fondateur paru dans *Travail et Emploi* et intitulé « L'ouvrière et le chef d'équipe ou comment parler du travail ? », M. PIALOUX (1995, *TE* n° 62) réfutait ainsi l'idée partagée par nombre d'économistes, sociologues et politistes, selon laquelle les transformations du travail s'expliquaient principalement par l'organisation du travail et les politiques managériales conduites dans les entreprises : il affirmait qu'« il semble impossible de séparer les transformations technico-organisationnelles et ce qui relève des transformations (sociales, scolaires ou politiques...) qui se développent dans un autre "espace" que l'usine » (p. 39). Donnant une portée épistémologique au principe méthodologique consistant à suivre les travailleurs sur d'autres scènes que celles du travail, M. PIALOUX invitait à relier les transformations du travail aux aspirations et aux dispositions scolaires et sociales des travailleurs et à leur rapport au politique. Les transformations du travail ne s'imposent jamais d'elles-mêmes sans l'engagement de ceux qui les promeuvent ou les subissent : or comment rendre compte de ces engagements ? Dans *Retour sur*

la condition ouvrière, S. BEAUD et M. PIALOUX (1999) ont mené une enquête ethnographique « longitudinale », pour emprunter un terme du vocabulaire statistique, c'est-à-dire une ethnographie qui permet les comparaisons dans le temps. Ce faisant, ils ont pu expliquer la déstructuration de la condition ouvrière à Peugeot-Sochaux par un faisceau de facteurs imbriqués : les nouvelles formes d'organisation du travail, mais aussi la différenciation du rapport au travail entre générations ouvrières inégalement scolarisées, placées dans des conditions d'emploi opposées (intérim/contrat à durée indéterminée) et inégalement socialisées à la culture d'atelier. De nombreuses recherches à caractère ethnographique et historique ont ensuite retrouvé de tels processus dans d'autres contextes : dans l'industrie rurale (RENAHY, 2010) ou dans les services (y compris publics), par exemple dans la restauration rapide (PINTO *et al.*, 2000, *TE* n° 83). Ces travaux ont ainsi montré comment les nouvelles formes d'organisation de travail s'imposaient puis se pérennisaient par l'ajustement entre les nouvelles exigences productives (souvent désormais tout à la fois marchandes, bureaucratiques et industrielles, comme cela a été indiqué) et les propriétés sociales des travailleurs et, plus précisément, les dispositions liées à leurs trajectoires scolaires et professionnelles et à leurs âges.

De la même façon, l'ethnographie a contribué à mettre en question une approche uniquement juridique de la précarité en documentant la diversité de ses formes concrètes, qui tiennent parfois davantage au statut de l'entreprise qu'au contrat de travail (LINHART, MARUANI, 1982, *TE* n° 11). D'ailleurs, l'existence de salariés formellement stables mais confrontés sur la longue durée aux restructurations répétées de leur entreprise apparaît aussi habitée par l'incertitude (LOMBA, 2018). Et une même catégorie juridique d'emploi peut recouvrir des réalités très différentes selon le sexe des travailleurs, ou selon leur position dans le cycle de vie et leurs trajectoires professionnelles (KERGOAT, 1984, *TE* n° 21). L'intérim est une forme de précarité masculine qui fait l'objet d'usages sociaux différenciés : intérim d'insertion, de transition et de profession (FAURE-GUICHARD, 1999, *TE* n° 78). En saisissant l'imbrication des transformations du travail et de l'emploi et des transformations sociales telles que l'allongement des scolarités et de la « jeunesse », ou la féminisation de la population active, l'ethnographie me semble avoir contribué à expliquer l'effritement de la société salariale de façon particulièrement réaliste, loin de l'intellectualisme d'explications se focalisant sur les idées et les actions politiques.

L'observation des processus de socialisation professionnelle et du travail de service

Marie Cartier. Contrairement aux États-Unis où la socialisation professionnelle a été étudiée dès les années 1950, cette dimension d'analyse est plus récente en France, qu'il s'agisse de la socialisation aux différents métiers ou aux différentes conditions d'emploi. Je pense que cette émergence est en partie liée à la diffusion de l'ethnographie, qui permet d'aborder finement les multiples contenus et mécanismes de socialisation professionnelle. Le numéro de *Travail et Emploi* sur la fabrication du

soignant au travail dirigé en 2015 par Florent SCHEPENS et Emmanuelle ZOLEGIO se fait bien l'écho de ce renouvellement théorique : la socialisation professionnelle peut s'étudier dans les lieux de formation, mais aussi dans les situations de travail elles-mêmes ; elle ne concerne pas moins les métiers du bas et du milieu de la hiérarchie de travail (aides-soignantes et infirmières) que ceux du haut (chirurgiens). Plusieurs thèses récentes consacrées au travail dans des petites entreprises illustrent aussi ce dynamisme de l'approche ethnographique de la socialisation professionnelle (DESPRAT, 2017 ; TRÉMEAU, 2017).

L'étude du travail dans les services ne se limite toutefois pas à la question de la socialisation, et c'est d'ailleurs un des apports de *Travail et Emploi* que d'avoir permis de comprendre d'autres enjeux, tels ceux spécifiquement posés par les transformations structurelles de l'économie. À la création de la revue, la sociologie du travail française était encore très centrée sur le monde ouvrier de la grande industrie alors même que la tertiarisation de l'emploi était en marche de longue date. Aux côtés des autres méthodes et disciplines, l'ethnographie du travail a depuis pleinement contribué à explorer le secteur des services. Elle en a mis au jour, contre l'insistance des rhétoriques professionnelles centrées sur « le relationnel », les dimensions manuelles et matérielles (ARBORIO 2001), y compris dans les métiers médicaux prestigieux (PENEFF, 1997) ou ceux dits de *care* (CARTIER, LECHIEN, 2012 ; AVRIL, 2014, 2018). Plusieurs recherches ethnographiques ont également établi que dans ce travail de service de plus en plus rationalisé, intense et individualisé, il n'en subsistait pas moins des formes d'appartenances collectives et de sociabilités au travail qui unissent et/ou qui divisent certes, mais qui toujours façonnent le rapport au travail, qui n'apparaît décidément jamais sous le regard de l'ethnographe comme strictement individuel (ALONZO, 1998, *TE* n° 76 ; CASTRA, 2004, *TE* n° 97 ; AVRIL, 2014). Et ce sont enfin les processus de recrutement des clients des services de santé (PENEFF, 2000 ; BELORGEY, 2013, *TE* n° 133) ou d'accès à l'emploi (MARCHAL, 1999, *TE* n° 78 ; LIMA, MOULIN, 2006, *TE* n° 105) et l'influence des rapports de classe dans les relations de service (CARTIER, 2003 ; SERRE, 2012 ; MENOUX, 2016) qui ont ainsi pu être étudiés.

L'émergence des risques psychosociaux (RPS) : la statistique révélatrice des transformations du travail et du regard que la société porte sur lui

Anne-Françoise Molinié et Serge Volkoff. Nous parlons plus haut des maux persistants du travail et de ses pénibilités physiques. Également emblématiques de la transformation du travail, et de façon en partie liée à la « tertiarisation » des champs de recherche que Marie vient de rappeler, les « facteurs psychosociaux de risques » se sont invités récemment dans les investigations statistiques en France, suite aux préconisations du rapport Nasse-Légeron³, dans un contexte de montée en puissance des débats sociaux et médiatiques sur les dégâts psychiques du travail. L'orientation des

3. Nasse P., Légeron P. (2008), *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Paris, Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

approches quantitatives en ce domaine a été confiée à un Collège d'expertise, dont la qualité et l'originalité des travaux⁴ sont dues, comme le rappelle Michel GOLLAC (2012, *TE* n° 129, p. 5), qui le présidait, « à la forte mobilisation du monde de la recherche pour répondre à ce qui lui apparaissait comme une demande sociale prioritaire », mais aussi à la disponibilité de l'appareil statistique qui avait en partie défriché ce domaine avant même que le débat social n'en amplifie l'intérêt. Il nous paraît important d'insister sur cet épisode dans l'évolution des approches quantitatives du travail en France, car il devrait marquer des orientations à venir, et il a soulevé des questions épistémologiques majeures.

Le Collège avait pour mission de préciser ce qui devait être mesuré et définir des critères de mesure à partir des connaissances théoriques et empiriques des membres, en examinant la littérature scientifique (nationale et internationale), les questionnaires existants, et par l'audition de personnalités scientifiques et d'acteurs sociaux. Cette réflexion partagée autour de la question de la quantification a été l'occasion de débats, le premier d'entre eux concernant la signification à donner à ce terme de « risques psychosociaux » pour que l'on puisse mesurer ces risques en s'appuyant sur des connaissances scientifiques. Comme le rappellent Marceline BODIER et Loup WOLFF (2018, p. 31), « il n'y avait pas, en l'état actuel de l'art, de consensus sur la façon de concevoir et de traiter les risques psychosociaux au travail », et « encore moins une théorie universelle et unifiée au sujet de ces risques ». Les choix effectués ont de fait conduit à plusieurs déplacements. Le premier a consisté à s'écarter de deux approches fortement présentes dans les représentations de ces RPS : d'une part, une tendance à individualiser les problèmes – renvoyant à une supposée fragilité des personnes impliquées et à des modes de traitement par l'accompagnement et le soutien psychologique ; d'autre part, une grille de lecture amenant à considérer les RPS comme une « exposition », dont on pourrait mesurer le degré, comme on le fait pour un niveau de bruit ou un toxique, et qui apparaîtrait, au moins en partie, comme inévitable. Le Collège a proposé à l'inverse une acception large des RPS, comme « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Il a considéré que l'accent devait être mis sur les *facteurs* de RPS, qui relèvent principalement de l'organisation du travail et de l'entreprise, mais aussi de caractéristiques intrinsèques des métiers et de certains aspects des parcours professionnels – facteurs vis-à-vis desquels il y avait des possibilités d'agir. Le Collège a également choisi de se centrer sur des « facteurs » dont les effets sur la santé étaient bien établis et de ne pas limiter *a priori* le nombre d'indicateurs à retenir (contrairement à la préconisation du rapport Nasse-Légeron d'aller vers « un » indicateur de RPS).

Nous ne développerons pas ici les choix qui ont été faits (BODIER, WOLFF, 2018) de retenir une quarantaine d'indicateurs, dont certains étaient déjà disponibles dans les enquêtes existantes, et qui ont été regroupés en six grandes dimensions : l'intensité

4. Repris ensuite dans un numéro spécial de *TRAVAIL ET EMPLOI* (2012, n° 129) et dans un ouvrage récent (BODIER, WOLFF, 2018).

du travail et le temps de travail ; les exigences émotionnelles ; le manque d'autonomie et de marges de manœuvre ; les rapports sociaux au travail ; les conflits de valeur ; l'insécurité de la situation de travail. Si nous avons insisté sur l'originalité de cette démarche, c'est qu'elle nous semble illustrer le rôle de « langage-carrefour » que peut jouer la statistique, selon l'acception proposée par Alain DESROSIÈRES (1993, p. 355) : « Une ressource argumentative et décisionnelle souple, susceptible d'usages variés, dans des constructions foncièrement différentes les unes des autres » – constructions aussi différentes, selon nous, que peuvent l'être les situations de travail. Et comme l'indique Yves CLOT (2010, p. 127), psychologue du travail et théoricien de la clinique de l'activité, dont l'appréciation des travaux du Collège, et des analyses chiffrées en général, est nuancée : « j'ai pu mesurer à quel point la mise en débat de données chiffrées dans un collectif professionnel peut devenir une source de controverse et de pensée ; mais dans ce cas le chiffre est pris comme objet d'une analyse en vue d'un diagnostic qu'il ne contient pas en puissance ».

L'ampleur et les formes de la « division sexuelle du travail »

Marie Cartier. Je voudrais mentionner un dernier apport, non pas de l'ethnographie seule, mais de la combinaison entre ethnographie et statistiques. Il se situe du côté de l'étude de la « division sexuelle du travail » (KERGOAT, 2005), c'est-à-dire des formes, variables mais permanentes dans l'histoire, de séparation et de hiérarchisation du travail attribué à chaque sexe. C'est devenu un objet d'étude privilégié des nouvelles générations de sociologues du travail. La revue *Travail et Emploi* y a contribué dès le tout début des années 1980, non seulement par des analyses statistiques des enquêtes *Conditions de travail* mais aussi par des enquêtes plus qualitatives. Par exemple, un article publié en 1983 interrogeait les spécificités du rapport au travail des femmes ouvrières et employées au moyen d'entretiens biographiques approfondis, parfois croisés au sein d'une même famille. Il montrait que ces femmes, tout en étant très attachées à leur emploi, avaient besoin de l'appui domestique de leur propre mère pour se maintenir sur le marché du travail et qu'elles tendaient à adapter leur activité professionnelle non seulement aux contraintes objectives de leur travail domestique mais aussi aux représentations qu'elles s'en faisaient (DAUNE-RICHARD, 1983, *TE* n° 17). Autre exemple, une enquête qui a montré que l'usure prématurée de ces ouvrières et employées – que les politiques de prévention peinent à saisir – apparaissait davantage liée à la pénibilité vécue au travail et hors travail qu'à l'exposition à des nuisances (THÉBAUD-MONY, 1992, *TE* n° 54).

Pour ce qui est de la ségrégation sexuée des emplois et des conditions de travail – mise en évidence dès les années 1970 dans le monde ouvrier –, l'approche statistique a bien évidemment été fondamentale. Mais là encore, si l'on reprend les premiers travaux, on peut voir que la combinaison entre statistiques et approches plus qualitatives et contextualisées a permis d'enrichir l'explication de la façon dont la ségrégation se construit non seulement par la socialisation différentielle de sexe mais aussi par la force

des stéréotypes de genre chez les employeurs et les gestionnaires du travail (KERGOAT, [1978] 2012 ; MARUANI, NICOLE-DRANCOURT, 1989 ; GOLLAC, VOLKOFF, 2002). L'emploi ne fait pas que refléter les inégalités entre les sexes mais participe à leur reproduction : l'ethnographie a contribué à éclairer le « comment » de ce processus. En contexte de mixité, ce sont souvent les carrières et les tâches qui, derrière un même intitulé de poste, se révèlent sexuellement différenciées – une différence qui n'est pas forcément d'avance rendue visible par les découpages officiels et que l'ethnographie a pu aider à repérer. Les hommes qui exercent des activités pensées comme « féminines » bénéficient d'avantages en termes de liberté de mouvement mais aussi de sociabilité, de sexualité et de promotion (LOUEY, SCHÜTZ, 2014, *TE* n° 140), la situation des femmes dans des métiers d'hommes étant bien loin d'être symétrique. Un numéro récent de *Travail et Emploi* a en ce sens mis en chantier l'étude des conséquences du renouveau du travail indépendant sur la division sexuée du travail (ABDELNOUR *et al.*, 2017, *TE* n° 150).

Quel programme pour les années à venir ?

Poursuivre l'analyse de thématiques « classiques » : le genre, la santé et les conditions de travail

Marie Cartier. Je me contenterai d'esquisser quelques suggestions personnelles à partir des apports dégagés : il ne s'agit pas de dresser un programme de recherche ancré dans un bilan exhaustif des résultats de la sociologie et de l'ethnographie du travail mais juste d'essayer de cerner des questions actuelles appelant tout particulièrement une approche ethnographique. L'étude de la différenciation sexuée des pratiques de travail mérite d'être poursuivie. La recherche d'Anne PAILLET et Delphine SERRE (2014) sur les juges des enfants propose des pistes originales, qui invitent à se garder de tout différentialisme *a priori*. L'observation du travail sur les enfants en audience fait en effet apparaître des magistrates froides et distantes et des magistrats maternant les enfants. Ce n'est pas que le genre ne joue pas, mais plutôt qu'il n'agit ni de façon isolée, ni directement et uniformément : l'effet du genre sur les pratiques de travail peut être freiné ou redoublé par les trajectoires scolaires et professionnelles et médié par le rapport aux normes éducatives psychologisées ou aux stéréotypes de genre. Quels types de contextes professionnels et de trajectoires favorisent le cumul des modes d'action du genre et fabriquent des pratiques de travail sexuées ? Lesquels, au contraire, favorisent des pratiques de travail mixtes ? L'ethnographie, dans la mesure où elle permet de tenir compte des façons de travailler, des contextes professionnels et des multiples dimensions des trajectoires, ainsi que des médiations concrètes par lesquelles agissent les facteurs de différenciation des pratiques, apparaît particulièrement adaptée pour travailler de telles questions.

J'évoquerai aussi le domaine de recherche dynamique que constitue la santé au travail. Christelle AVRIL et Pascal MARICHALAR (2016), dans le cadre d'un dossier

récent de *Travail et Emploi* (n° 147) consacré aux multiples voies par lesquelles risques et pénibilités professionnelles pénètrent la sphère familiale, proposent de réinvestir la perspective féministe des années 1970 consistant à articuler sphère du travail et sphère de la famille pour renouveler l'étude de la santé au travail des hommes et des femmes. En quoi le travail domestique et ses pénibilités sont-ils affectés par les conditions du travail rémunéré ? Dans quelle mesure la reconnaissance des atteintes professionnelles à la santé des hommes dépend-elle du fait qu'ils ont une conjointe et de la trajectoire sociale et professionnelle de cette dernière ? Et ne doit-on pas se donner les moyens de repérer aussi les mobilisations des hommes pour faire reconnaître les atteintes professionnelles à la santé de leurs conjointes et explorer leurs ressorts ? L'ethnographie pouvant être définie par son ambition à circuler entre les scènes sociales, elle me semble constituer une méthode particulièrement adaptée pour explorer de telles pistes.

Anne-Françoise Molinié et Serge Volkoff. Comme l'indique Marie Cartier, et de façon cohérente avec nos propos précédents, nous tenons à souligner que les approches quantitatives ne désignent pas des pistes de recherche qu'elles seraient à même d'explorer seules, sans que se déploient des analyses qualitatives par ailleurs. Cela étant, une première mission qu'on peut confier à « la quantification », c'est d'inviter à ne pas délaisser les hypothèses ou les pistes de recherche anciennes, celles qui concernent des aspects du travail existant certes de longue date, mais dont les statistiques ne cessent de confirmer l'actualité. On l'a dit à propos des contraintes et nuisances du travail manuel, mais il en va de même s'agissant des horaires décalés, des tâches répétitives, des ambiances physiques agressives ou des risques d'accidents : il y a toujours lieu de mieux comprendre pourquoi le progrès technique, ou la disparition d'emplois parmi les plus contraignants, ne s'accompagne pas – selon ce qu'en disent les tendances indiquées par ces enquêtes (MAUROUX, 2016) – d'une amélioration d'ensemble dans ces domaines. Il y a toujours lieu aussi d'apprécier comment ces aspects contribuent à des mécanismes d'usure professionnelle et d'exclusion précoce de l'emploi et, ce faisant, aux inégalités sociales de santé. Le caractère « pesant » des démarches statistiques a ici un mérite : en posant de façon récurrente au fil du temps des questions immuables, et en les posant à tous, elles font preuve d'une inertie bienfaisante et contrarient utilement les effets de mode. On rejoint ici les propos de Michel GOLLAC (1998), qui considère que la routine est aussi essentielle au statisticien qu'à un investigateur policier. Les facteurs psychosociaux de risques, on l'a dit, se sont invités plus récemment dans les investigations statistiques en France, et là aussi, la poursuite des recherches engagées constitue par elle-même un objectif légitime. Les travaux du Collège d'expertise ont permis d'en préciser et articuler les composantes. Cela favorise des approches quantitatives qui ne soient pas trop réductrices, qui prêtent attention à la diversité des aspects du travail (l'intensité, les exigences émotionnelles, l'autonomie, etc.), comme à celle des sensations ou des troubles de santé éprouvés (la fatigue, les craintes, les tensions, etc.). La série des enquêtes nationales sur les conditions de travail a commencé à en tirer parti (COUTROT, 2018), de même que certains dispositifs en entreprises.

Explorer des questions « nouvelles » croisant travail et emploi

Anne-Françoise Molinié et Serge Volkoff. Nous sommes tentés de retenir deux questions témoignant d'un renouvellement des objets de recherche, et de les relier : d'une part, le développement d'analyses à caractère diachronique, attentives aux dimensions de moyen et long termes dans les trajectoires individuelles et aux dynamiques qui s'y révèlent ; d'autre part, le décroisement des questions d'emploi et de travail. En suggérant cette double orientation, nous faisons écho aux résultats, y compris quantitatifs, de recherches dans plusieurs disciplines des sciences sociales. Ceux-ci suggèrent que les itinéraires professionnels sont appelés à être de moins en moins continus et stables (AMOSSÉ, GOLLAC, 2008, *TE* n° 113 ; ROUXEL, VIRELY, 2012). Ils soulignent aussi que l'intensification produit – et se trouve elle-même accrue par – un régime de changements au rythme soutenu (WOLFF *et al.*, 2015 ; GREENAN, MAIRESSE, 2006).

De cette évolution peut résulter une forme de « soustraction » (GAUDART, 2015) du passé et du futur de celles et ceux qui la subissent. Les possibilités de convoquer son expérience s'en trouvent restreintes, ce qui limite les possibilités d'échafauder un avenir. Ce « présentisme », cet enfermement dans l'instant, constitue un facteur de vulnérabilité dont les effets varient selon les populations concernées. Les travailleurs âgés peuvent perdre pied parce que ce contexte rend inaccessibles les ressources de leur expérience. Les jeunes voient s'amoinrir leurs possibilités d'apprentissage. Les travailleurs qui souffrent de problèmes de santé se trouvent marginalisés quand font défaut les possibilités de développer des stratégies individuelles et collectives qui préserveraient leur bien-être et leur efficacité. Cette tendance n'est ni systématique ni inéluctable. Elle devrait cependant constituer, à notre avis, une thématique majeure pour des recherches à venir, que les enquêtes statistiques, interprofessionnelles ou en entreprises, pourraient alimenter utilement. Des dispositifs existent pour cela, comme le montre l'introduction de questions sur les parcours dans les enquêtes nationales sur les conditions de travail (METTE, 2018), qui, en outre, comportent à présent un volet organisé en panel. L'observatoire *Evrest*, que nous avons mentionné à plusieurs reprises ici, ouvre aussi des possibilités d'analyses longitudinales, même s'il s'agit là d'un nombre plus limité de questions. La réédition de l'enquête *SIP*, réalisée en 2006 et 2010, n'est pas envisagée à notre connaissance ; cela pourrait justifier de déployer de nouveaux outils, ou d'aménager des outils existants, afin de progresser dans l'analyse des différentes formes de mobilité, internes ou externes au marché du travail, au moment où elles surviennent, plutôt que de manière rétrospective (HÉLARDOT, 2006).

Il est tentant d'élargir cette orientation à l'articulation entre le parcours professionnel et d'autres sphères de vie, objet d'investigation usuel de l'ethnographie comme l'a développé Marie Cartier. Les enjeux personnels et sociaux des mutations qu'on vient d'évoquer dépendent en effet de la place que les individus assignent à leur vie de travail, aux côtés de leurs autres activités, leurs autres contraintes ou investissements. Des recherches en sociologie ont attiré l'attention sur l'idée que les femmes et les hommes adopteraient une conception de plus en plus « polycentrique » de l'existence

(MÉDA, VENDRAMIN, 2013). Non qu'il s'agisse de prendre ses distances à l'égard du travail, mais plutôt de rendre possible un engagement dans plusieurs domaines sans sacrifier aucun d'eux. Se manifeste alors un souci de cohérence entre les différentes sphères de la vie, cohérence organisationnelle mais aussi cohérence en termes de valeurs : en particulier, la menace du chômage apparaîtrait de moins en moins comme un motif suffisant pour accepter un travail qui irait à l'encontre des valeurs personnelles. Cette perspective, brossée ici à grands traits, se prête évidemment à des investigations – entre autres – quantitatives. Elles ont débuté et ont d'ailleurs contribué à l'accréditer. Cependant, le champ des analyses possibles reste vaste. Celles-ci pourraient faire écho, à vingt ans de distance, aux questions que soulevaient Luc BOLTANSKI et Ève CHIAPELLO (1999) à propos des mutations dans les principes de management, et de leur congruence plus ou moins avérée avec une aspiration accrue à l'autonomie chez les individus. On peut aujourd'hui essayer d'apprécier les convergences ou les discordances entre des modèles de parcours plus hachés et moins prévisibles et des modèles de vie orientés vers de nouveaux équilibres. Les statistiques nationales ou européennes comme les enquêtes en entreprises pourraient contribuer à instruire cette question.

Marie Cartier. Les recompositions du capitalisme, de l'industrie à la finance, tournées vers l'enrichissement (BOLTANSKI, ESQUERRE, 2017) ont favorisé l'essor de nouvelles activités entre mondes professionnel et domestique et la question des frontières du travail connaît une nouvelle actualité. Dans la période historique que nous vivons, il convient d'étudier le travail sous toutes ses formes (indépendant/salarié, rémunéré/gratuit, producteur de valeur/moralisateur, familial/marchand, légal/illégal, etc.) sachant que celles-ci se combinent souvent aujourd'hui d'une façon inattendue et complexe (SIMONET, 2018) et défient ainsi toutes les oppositions binaires telles celle entre amateur et professionnel (FLEURIEL, SCHOTTÉ, 2016) ou celle entre famille et marché, « mondes (supposés) hostiles » (ZELIZER, 2008, p. 18). Or, comme je l'ai déjà souligné, l'ethnographie est particulièrement appropriée pour saisir les activités économiques indéclassées, non encore classées et juridicisées, qui, par exemple, relèvent, selon le point de vue considéré, du travail ou du loisir. Le « travail à-côté » dont Florence WEBER ([1989] 2009) a exploré la face ouvrière et masculine connaît ainsi d'intéressantes métamorphoses à la fois dans ses formes et significations concrètes et dans le profil social de ses pratiquants. Il serait aujourd'hui moins séparé de l'emploi principal qu'autrefois, en lien avec la diffusion des outils numériques d'autoproduction et d'intermédiation (FLICHY, 2017). Derrière l'essor des vide-greniers et du Bon Coin ne se développe-t-il pas dans nombre de ménages de divers groupes sociaux une activité de ventes et d'achats intéressante à étudier ? À partir du cas du travail qui se déploie sur les plateformes collaboratives (BEAUVISAGE *et al.*, 2018) ou sur les réseaux sociaux⁵, c'est la question des formes et ressorts sociaux de la mise au travail des internautes par les entreprises qui est désormais posée.

5. Joseph Godefroy mène dans le cadre d'une thèse de sociologie une recherche sur les usages économiques des réseaux sociaux à partir d'une enquête sur les « influenceurs » dans le secteur du fitness et de la cuisine (Cens, université de Nantes).

BIBLIOGRAPHIE

- ABDELNOUR S., BERNARD S., GROS J. (2017), « Genre et travail indépendant. Divisions sexuées et places des femmes dans le non-salariat. Introduction », *Travail et Emploi*, n° 150, pp. 5- 23.
- ALGAVA É., DAVIE E., LOQUET J., VINCK L. (2014), « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares analyses*, n° 049.
- ALONZO P. (1998), « Les rapports au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution. Des petites stratégies pour une grande vertu », *Travail et Emploi*, n° 76, pp. 37-51.
- AMOSSÉ T., BLOCH-LONDON C., WOLFF L. (dir.) (2008), *Les Relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise, REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005*, Paris, La Découverte.
- AMOSSÉ T., GOLLAC M. (2008), « Intensité du travail et mobilité professionnelle », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 59-73.
- ARBORIO A.-M. (2001), *Un personnel invisible : les aides-soignantes à l'hôpital*, Paris, Anthropos.
- ASKENAZY P., CARTRON D., DE CONINCK F., GOLLAC M. (coords.) (2006), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès.
- AVRIL C. (2014), *Les Aides à domicile. Un autre monde populaire*, Paris, La Dispute.
- AVRIL C. (2018), « Sous le *care*, le travail des femmes de milieux populaires. Pour une critique empirique d'une notion à succès », in Maruani M. (dir.), *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes*, Paris, La Découverte, pp. 205-216.
- AVRIL C., CARTIER M., SERRE D. (2010), *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*, Paris, La Découverte.
- AVRIL C., MARICHALAR P. (2016), « Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison. Perspectives féministes en santé au travail. Introduction », *Travail et Emploi*, n° 147, pp. 5-26.
- BAUDELOT C., GOLLAC M. (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- BEAUD S. (1996a), « “Stage” ou formation ? Les enjeux d'un malentendu. Notes ethnographiques sur une mission locale de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 67, pp. 67-89.
- BEAUD S. (1996b), « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'“entretien ethnographique” », *Politix*, n° 35, pp. 226-257.
- BEAUD S. (1999), « Un cas de sauvetage social : histoire d'une “jeune précaire” racontée par un conseiller de mission locale », *Travail et Emploi*, n° 80, pp. 77-89.
- BEAUD S., PIALOUX M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- BEAUD S., WEBER F. (2012), « Le raisonnement ethnographique », in Paugam S. (dir.), *L'Enquête sociologique*, 2^e éd., Paris, Presses universitaires de France, pp. 223-246.

- BEAUVISAGE T., BEUSCART J.-S., MELLET K. (2018), « Numérique et travail à-côté. Enquête exploratoire sur les travailleurs de l'économie collaborative », *Sociologie du travail* [en ligne], vol. 60, n° 2. <https://doi.org/10.4000/sdt.1984>.
- BELORGEY N. (2013), « Pourquoi attend-on aux urgences ? Un indicateur du *New Public Management* aux prises avec la réalité hospitalière », *Travail et Emploi*, n° 133, pp. 25-38.
- BEQUE M., MAUROUX A., BARADJI E., DENNEVAULT C. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares analyses*, n° 082.
- BERNARD L. (2017), *La Précarité en col blanc. Une enquête sur les agents immobiliers*, Paris, Presses universitaires de France.
- BERNARD S. (2012), *Travail et automatisation des services. La fin des caissières ?*, Toulouse, Octarès.
- BÉROUD S., DENIS J.-M., GIRAUD B., DESAGE G., CARLIER A., PÉLISSÉ J. (2008), « Une nouvelle donne ? Regain et transformation des conflits au travail », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (dir.), *Les Relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise, REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005*, Paris, La Découverte, pp. 223-255.
- BEVORT A., JOBERT A., LALLEMENT M., MIAS A. (dir.) (2011), *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- BODIER M., WOLFF L. (2018), *Les Facteurs psychosociaux de risque au travail : d'après le rapport d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail présidé par Michel Gollac*, Toulouse, Octarès.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO È. (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOLTANSKI L., ESQUERRE A. (2017), *Enrichissement : une critique de la marchandise*, Paris, Gallimard.
- BOURGOIS P. (2013), *En quête de respect. Le crack à New York*, éd. revue et augmentée, Paris, Seuil.
- BUCHMANN W., MARDON C., VOLKOFF S., ARCHAMBAULT C. (2018), « Peut-on élaborer une approche ergonomique du “temps long” ? Une étude des douleurs articulaires liées au travail, dans une grande entreprise », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [en ligne], n° 20-1. <https://doi.org/10.4000/pistes.5565>.
- CARTIER M. (2001), « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des Services publics », *Genèses*, n° 42, pp. 72-91.
- CARTIER M. (2003), *Les Facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*, Paris, La Découverte.
- CARTIER M., LECHIEN M.-H. (2012), « Vous avez dit “relationnel” ? Comparer des métiers de service peu qualifiés féminins et masculins », *Nouvelles Questions féministes*, vol. 31, n° 2, pp. 32-48.
- CASTRA M. (2004), « Faire face à la mort : réguler la “bonne distance” soignants-malades en unité de soins palliatifs », *Travail et Emploi*, n° 97, pp. 53-64.

- CÉZARD M., DUSSERT F., GOLLAC M. (1992), « Taylor va au marché. Organisation du travail et informatique », *Travail et Emploi*, n° 54, pp. 4-19.
- CHAPOULIE J.-M. (2000), « Le travail de terrain, l'observation des actions et des interactions, et la sociologie », *Sociétés contemporaines*, n° 40, pp. 5-27.
- CLOT Y. (2010), *Le Travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.
- COLLECTIF ROSA BONHEUR (2017), « Des “inactives” très productives. Le travail de subsistance des femmes de classes populaires ». *Tracés. Revue de sciences humaines* [en ligne], n° 32. <https://doi.org/10.4000/traces.6862>.
- COUTROT T. (2018), « Travail et bien-être psychologique. L'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », *Document d'études*, n° 217, Dares.
- COUTROT T., ROUXEL C., BAHU M., HERBET J.-B., MERMILLIOD C. (2010), « Parcours professionnels et état de santé » *Premières Synthèses*, n° 001, Dares, Drees.
- CURIE J. (1995), « Qu'est-ce qu'un bon chiffre ? », in Dares, *L'Usage des méthodes statistiques dans l'étude du travail. Journée-débat du 19 janvier 1994*, Paris, La Documentation française, pp. 25-29.
- DAUNE-RICHARD A.-M. (1983), « Travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein de lignées féminines », *Travail et Emploi*, n° 17, pp. 49-55.
- DEFFONTAINES P. (2018), « *Survivre* » 25 ans après la chute de l'URSS : classes populaires et marchés dans les espaces ruraux ukrainiens, thèse de doctorat en sociologie, démographie université de Bourgogne Franche-Comté.
- DESPRAT D. (2017), « *Qu'est-ce qu'on vous fait aujourd'hui ?* » *Un éthos professionnel des coiffeurs. Entre travail émotionnel, relation de service et dispositions genrées et de classe. Le cas des coiffeurs*, thèse de doctorat en sociologie, université Paris Nanterre.
- DESROSIÈRES A. (1993), *La Politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, Paris, La Découverte.
- DODIER N. (1990), *Jugements médicaux, entreprises et protocoles de codage. La contribution des médecins du travail à l'enquête SUMER sur les risques professionnels*, Paris, La Documentation française.
- DODIER N. (1993), *L'Expertise médicale. Essai de sociologie sur l'exercice du jugement*, Paris, Métailié.
- DODIER N., BASZANGER I. (1997), « Totalisation et altérité dans l'enquête ethnographique », *Revue française de sociologie*, vol. 38, n° 1, pp. 37-66.
- DUFY C., WEBER F. (2007), *L'Ethnographie économique*, Paris, La Découverte.
- FAURE-GUICHARD C. (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 1-20.
- FLEURIEL S., SCHOTTÉ M. (2016), « Dépasser l'alternative amateurs/professionnels. Programme pour une histoire sociale des sportifs au travail. Éditorial », *Le Mouvement social*, n° 254, pp. 3- 12.

- FLICHY P. (2017), *Les Nouvelles Frontières du travail à l'ère numérique*, Paris, Seuil.
- FRIGUL N., BRETIN H., METENIER I., AUSSEL L., THÉBAUD-MONY A. (1993), « Atteintes à la santé et exclusion professionnelle. Une enquête auprès de 86 femmes en chômage de longue durée », *Travail et Emploi*, n° 56, pp. 34-44.
- GABORIEAU D. (2016), *Des usines à colis. Trajectoire ouvrière des entrepôts de la grande distribution*, thèse de doctorat en sociologie, université Paris-I Panthéon-Sorbonne.
- GAUDART C. (2015), « Le temps soustrait », in Thébaud-Mony A., Davezies P., Vogel L., Volkoff S. (dir.), *Les Risques du travail Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, pp. 196-206.
- GIRAUD B., MARCHAND A., PENISSAT É. (2016), « Le sentiment de discrimination des représentants du personnel. Une étude à partir des données statistiques et monographiques liées à l'enquête REPOSE », *Travail et Emploi*, n° 145, pp. 87-119.
- GODECHOT O. (2005), *Les Traders. Essai de sociologie des marchés financiers*, nouv. éd., Paris, La Découverte.
- GOLLAC M. (1997), « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques », *Revue française de sociologie*, vol. 38, n° 1, pp. 5-36.
- GOLLAC M. (1998), *À marches forcées ? Contribution à l'étude des changements du travail*, mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches, université Paris-VIII.
- GOLLAC M. (2005), « L'intensité du travail. Formes et effets », *Revue économique*, vol. 56, n° 2, pp. 195-216.
- GOLLAC M. (2012), « Les risques psychosociaux au travail : d'une "question de société" à des questions scientifiques. Introduction », *Travail et Emploi*, n° 129, pp. 5-10.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (1996), « *Citius, altius, fortius*. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, pp. 54-67.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (2002), « La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières », *Travail, genre et sociétés*, n° 8, pp. 25-53.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (2006), « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, pp. 5-17.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (2010), « Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine », *Document de travail*, n° 127, Centre d'études de l'emploi.
- GREENAN N., MAIRESSE J. (2006), « Les changements organisationnels, l'informatisation des entreprises et le travail des salariés. Un exercice de mesure à partir de données couplées entreprises/salariés », *Revue économique*, vol. 57, n° 6, pp. 1137-1175.
- GROS J. (2017), « Quantifier en ethnographe. Sur les enjeux d'une émancipation de la représentativité statistique », *Genèses*, n° 108, pp. 129-147.
- GUIHO-BAILLY M.-P., BERTIN C., DUBRÉ J.-Y., LANCIEN N., MACHEFER J., PARENT D. (2009), « Rapport subjectif au travail : sens des trajets professionnels et construction de la santé. Tomes 1 et 2 », *Document de travail*, n° 95, série « Études et recherches », Drees.

- GUIHO-BAILLY M.-P., ROQUELAURE Y. (2013), « Une post-enquête qualitative dans la validation technique de l'enquête statistique "Santé, itinéraire professionnel" : principes et méthode », *Santé publique*, vol. 25, n° 3, pp. 271-279.
- HATZFELD N. (2016), « Une lutte syndicale exemplaire chez Peugeot-Sochaux (1995-2000). La remise en cause d'un système discriminatoire », *Travail et Emploi*, n° 145, pp. 173-196.
- HÉLARDOT V. (2006), « Parcours professionnels et histoires de santé : une analyse sous l'angle des bifurcations », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, pp. 59-83.
- HÉRAN-LEROY O., SANDRET N. (1996), « Expositions aux contraintes et nuisances dans le travail », *Premières Synthèses*, Dares, n° 42-1.
- HERLIN-GIRET C. (2019), *Rester riche. Enquête sur les gestionnaires de fortune et leurs clients*, Lormont, Le Bord de l'eau.
- JOUNIN N. (2009), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.
- KERGOAT D. (1984), « Les femmes et le travail à temps partiel : une relation multiforme et complexe au temps travaillé », *Travail et Emploi*, n° 21, pp. 7-21.
- KERGOAT D. (2005), « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, pp. 94-101.
- KERGOAT D., ([1978] 2012), « "Ouvriers = ouvrières" ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », in Kergoat D., *Se battre, disent-elles*, Paris, La Dispute, pp. 33-62.
- LARQUIER G. (DE), REMILLON D. (2008), « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête *Histoire de vie* », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 13-30.
- LINHART D., MARUANI M. (1982), « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses », *Travail et Emploi*, n° 11, pp. 27-36.
- LIMA L., MOULIN S. (2006), « Justice et justifications dans les politiques de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 105, p. 55-67.
- LOMBA C. (2018), *La Restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à ArcelorMittal*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.
- LOUEY S., SCHÜTZ G. (2014), « Les effets de la mixité au prisme du corps et de la sexualité : les hommes dans les métiers d'accueil », *Travail et Emploi*, n° 140, pp. 5-19.
- MARCHAL E. (1999), « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 41-51.
- MARUANI M., NICOLE-DRANCOURT C. (1989), *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros.
- MAUROUX A. (coord.) (2016), « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail », *Synthèse. Stat'*, n° 22, Dares.
- MÉDA D., VENDRAMIN P. (2013), *Réinventer le travail*, Paris, Presses universitaires de France.

- MENOUX T. (2016), *Les Concierges d'hôtels : investissement dans un travail de service de luxe et construction collective du prestige d'un groupe professionnel*, thèse de doctorat en sociologie, Paris, EHESS.
- METTE C. (2018), « En quoi les conditions de travail sont-elles liées au parcours professionnel antérieur ? », *Dares analyses*, n° 002.
- MISCHI J. (2016), *Le Bourg et l'atelier. Sociologie du combat syndical*, Marseille, Agone.
- MOLINIÉ A.-F. (2003), « Interroger les salariés sur leur passé professionnel : le sens des discordances », *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 51, n° 6, pp. 589-605.
- MOLINIÉ A.-F., LEROYER A. (2011), « Suivre les évolutions du travail et de la santé : EVREST, un dispositif commun pour des usages diversifiés », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [en ligne], n° 13-2. <https://doi.org/10.4000/pistes.1852>.
- MOLINIÉ A.-F., VOLKOFF S. (2016), « La construction et l'usage d'outils quantitatifs pour comprendre les conditions de travail », in Mahlaoui S., *L'Articulation des démarches quantitative et qualitative pour analyser le travail : mythe ou réalité ?*, Relief, n° 52, Céreq, pp. 65-76.
- MOULÉVRIER P. (2010), « Les "banquiers solidaires" ou la légitimation d'une "profession économique" », *Formation emploi*, n° 111, pp. 51-65.
- PAILLET A., SERRE D. (2014), « Les rouages du genre. La différenciation des pratiques de travail chez les juges des enfants », *Sociologie du travail*, vol. 56, n° 3, pp. 342-364.
- PASSERON J.-C. (1991), *Le Raisonnement sociologique. L'espace non-popperien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan.
- PENEFF J. (1997), « Le travail du chirurgien : les opérations à cœur ouvert », *Sociologie du travail*, vol. 39, n° 3, pp. 265-296.
- PENEFF J. (2000), *Les Malades des urgences. Une forme de consommation médicale*, Paris, Métailié.
- PIALOUX M. (1995), « L'ouvrière et le chef d'équipe ou comment parler du travail ? », *Travail et Emploi*, n° 62, pp. 4-39.
- PINTO V., CARTRON D., BURNOD G. (2000), « Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un "petit boulot" », *Travail et Emploi*, n° 83, pp. 137-156.
- PUEYO V. (2000), « La traque des dérives : expérience et maîtrise du temps, les atouts des "anciens" dans une tâche d'autocontrôle », *Travail et Emploi*, n° 84, pp. 63-73.
- RENAHY N. (2010), *Les Gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte.
- ROUXEL C., VIRELY B. (2012), « Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations », in Insee, *Emploi et Salaires. Édition 2012*, Paris, Insee, coll. « Insee références », pp. 39-50.
- SCHEPENS F., ZOLESIO E. (coord.) (2015), « La fabrication du soignant au travail », *Travail et Emploi*, n° 141.
- SCHWARTZ O. (1993), « L'empirisme irréductible », postface à Anderson N., *Le Hobo, sociologie du sans-abri*, Paris, Nathan, pp. 265-308.

- SERRE D. (2009), *Les Coulisses de l'État social. Enquête sur les signalements d'enfant en danger*, Paris, Raisons d'agir.
- SERRE D. (2012), « Travail social et rapport aux familles : les effets combinés et non convergents du genre et de la classe », *Nouvelles Questions féministes*, vol. 31, n° 2, pp. 49-64.
- SIMONET M. (2018), *Travail gratuit, la nouvelle exploitation ?*, Paris, Textuel.
- STEVENS H. (2013), « Entre émancipation symbolique et reproduction sociale. Ethnographie d'une formation de "développement personnel" », *Travail et Emploi*, n° 133, pp. 39-51.
- TEIGER C., LAVILLE A. (1991), « L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action », *Travail et Emploi*, n° 47, pp. 53-62.
- THÉBAUD-MONY A. (1992), « La connaissance des maladies professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 54, pp. 87-99.
- THÉBAUD-MONY A., DAUBAS-LETOURNEUX V. (2001), « Les angles morts de la connaissance des accidents du travail », *Travail et Emploi*, n° 88, pp. 25-42.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2012), dossier « Les risques psychosociaux au travail : d'une "question de société" à des questions scientifiques », n° 129.
- TRÉMEAU C. (2017), *S'informer, s'indigner, réclamer, revendiquer ou non en entreprise. Les jeunes salariés à l'épreuve de leurs droits*, thèse de doctorat en sociologie, université de Nantes.
- VÉZINA N., STOCK S. (2005), « Collaboration interdisciplinaire dans le cas d'une intervention ergonomique », in Volkoff S. (coord.), *L'Ergonomie et les chiffres de la santé au travail : ressources, tensions et pièges*, Toulouse, Octarès, pp. 87-108.
- VILLETTE M., VUILLERMOT C. (2005), *Portrait de l'homme d'affaires en prédateur*, Paris, La Découverte.
- VOLKOFF S. (2008), « L'intensification du travail "disperse" les problèmes de santé », in Terssac G. (de), Saint-Martin C., Thébaud C. (coord.), *La Précarité : une relation entre travail, organisation et santé*, Toulouse, Octarès, pp. 29-42.
- VOLKOFF S., MOLINIÉ A.-F. (1982), « Quantifier les conditions de travail ? L'exemple de l'enquête nationale d'octobre 1978 », *Travail et Emploi*, n° 11, pp. 63-70.
- WAINSTOK H. (2017), « Le genre encadré. Ethnographie d'une formation au *leadership* pour aspirant-e-s cadres », *Travail et Emploi*, n° 151, pp. 53-73.
- WALTISPERGER D. (2008), « Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi », *Premières Synthèses*, n° 03.1, Dares.
- WEBER F. ([1989] 2009), *Le Travail à-côté. Une ethnographie des perceptions*, nouvelle éd. revue et augmentée, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- WOLFF L., MARDON C., MOLINIÉ A.-F., VOLKOFF S., GAUDART C. (2015), « Les changements de conditions de travail au fil des vies professionnelles : plus fréquents, moins favorables », *Connaissance de l'emploi*, n° 124, CEE.
- ZELIZER V. (2008), « L'Économie du care », *Revue française de socio-économie*, n° 2, pp. 13-25.

LISTE DES RAPPORTEURS ET RAPPORTRICES 2017-2018

Le comité de rédaction de *Travail et Emploi* remercie chaleureusement les rapporteurs et les rapportrices qui ont contribué à l'évaluation des projets d'articles soumis en 2017 et en 2018

Félicien ACCROMBESSY	Gaëtan FLOCCO	Thibaut MENOUX
Pascal BARBIER	Charles GADEA	Frédéric MOATTY
Stéphane BEAUD	Jérôme GAUTIÉ	Rémi MONIN
Isabelle BENSIDOUN	Violaine GIRARD	Mathieu NARCY
Thierry BERTHET	Olivier GIRAUD	Cristina NIZZOLI
Fabienne BERTON	Sybille GOLLAC	Jean-François ORIANNE
Mara BISIGNANO	Michel GROSSETTI	Vanessa di PAOLA
Sylvain BORDIEC	Christine GUÉGNARD	Pierpaolo PARROTTA
Anne BORY	Cécile GUILLAUME	Camille PEUGNY*
Paul BOUFFARTIGUE	Mathieu HOCQUELET	Lionel PROUTEAU
Valérie BOUSSARD	Albert HONLONKOU	Thomas REVERDY
Delphine BROCHARD	Lamia KANDIL	Muriel ROGER
Thomas BRODATY	Sylvain KERBOURC'H	François SARFATI
Anne-Sophie BRUNO	Julie LANDOUR	Irène N. SELWANESS
Clément CARBONNIER	Guillemette de LARQUIER	Thomas SIGAUD
Dominique CARDON	Sylvaine LAULOM	Michèle TALLARD
Vincent-Arnaud CHAPPE	Laurence LIZÉ	Loïc TRABUT
Pierre COURTIOUX	Cédric LOMBA	Louis-André VALLET
Martine D'AMOURS	Julien LOQUET	Laure de VERDALLE
Lucie DAVOINE	Laure MACHU	Éric VERDIER
Hervé DEFALVARD	Marion MAISONOBE	Nadège VEZINAT
Didier DEMAZIÈRE	Cosmas Bernard MEKA'A	Claire VIVÉS
Anne EYDOUX	Ekaterina MELNIK-OLIVE	

* Pour une évaluation réalisée avant son entrée au comité de rédaction.

RÉSUMÉS

***Travail et Emploi* fête ses 40 ans Un bilan à tirer, un avenir à (d)écrire**

Passer en revue quarante ans de *Travail et Emploi*

Thomas Amossé, Bruno Ducoudré, Christine Erhel, Arnaud Mias, Carine Ollivier, Camille Peugny, Laure Pitti, Géraldine Rieucan, Véronique Simonnet

Dans quelle mesure l'évolution des articles publiés depuis 1979 dans *Travail et Emploi* dessine-t-elle une histoire cohérente ? Pour essayer de répondre à cette question, nous proposons une analyse des articles parus dans la revue au cours de ces quatre décennies à partir de leurs titres et mots-clés. Pour rendre compte et éclairer cette histoire, trois types d'arguments sont mobilisés. *Travail et Emploi* étant initialement une revue de nature administrative, publiée par le ministère du Travail, l'évolution de ses articles est en partie liée aux soubresauts de l'actualité législative, des politiques publiques et de la production statistique. Elle peut par ailleurs pour partie tenir aux transformations du regard porté par les sciences sociales sur le travail et l'emploi à partir du moment où *Travail et Emploi* devient une revue résolument académique. Enfin, ces évolutions rendent également, et assez naturellement, compte des transformations réelles et profondes du travail et de l'emploi sur le terrain, dans la vie des travailleurs et des entreprises.

MOTS-CLÉS : travail, emploi, politiques publiques, sociologie, économie

Quarante ans d'institution de l'emploi

Michel Lallement

Sur fond d'épuisement du compromis fordiste d'après-guerre, les recompositions du marché du travail qui s'opèrent depuis quarante ans ont profondément transformé les modalités et les formes de l'emploi. À l'aide d'une grille d'analyse d'inspiration durkheimienne, qui regarde l'institution comme un processus multipolaire, l'article examine les transformations de l'emploi en France depuis la fin des années 1970. Il considère, respectivement, le lien entre emploi et intégration sociale, les mutations des régulations dont le système de relations professionnelles a été le siège, les formes évolutives de construction de soi par l'insertion productive et, enfin, le brouillage des catégories d'emploi et de chômage que le développement de zones grises au sein du marché du travail n'a jamais cessé d'amplifier.

MOTS-CLÉS : emploi, marché du travail, chômage, France, institution

Quarante ans d'analyse du travail et de l'emploi : points de vue de quatre économistes

Philippe Askenazy, Luc Behaghel, Morgane Laouenan, Dominique Meurs

Nous mettons en parallèle les mutations du marché du travail en France au cours des quarante dernières années et les évolutions des regards que portent sur lui la statistique publique et les économistes du travail. Trait saillant, l'économie du travail a pris un tournant empirique en mobilisant les nouvelles méthodes micro-économétriques d'analyse des politiques publiques développées à partir des années 1990. Ce tournant n'a pas suffi pour progresser de façon décisive dans la lutte contre le chômage ou les inégalités sur le marché du travail ; on peut s'interroger en retour sur les difficultés de la discipline et de ses outils statistiques à appréhender un contexte mouvant, mais aussi peut-être sur le dialogue encore insuffisant avec les décideurs publics.

MOTS-CLÉS : marché du travail, chômage, politiques de l'emploi, discrimination

Le droit du travail en changement

Essai d'interprétations

Jérôme Porta

Le droit du travail a connu de nombreuses réformes depuis le milieu des années 1980, son architecture ayant en particulier été profondément remodelée au cours de cette dernière décennie. Signe d'un basculement dans la compréhension de leur portée, un questionnement se fait jour au-delà du seul constat de la mise en cause des protections offertes par le droit du travail : ces transformations ne correspondraient-elles pas à l'émergence d'un nouveau « modèle », voire d'un nouveau « paradigme » ? Pourtant la définition de cette nouvelle idée du droit du travail ne fait pas consensus. Au contraire, ses évolutions sont désormais sujettes à conflits d'interprétations. L'émergence de ce questionnement n'en mérite que plus d'être pris au sérieux. En effet, annoncer l'émergence d'un nouveau « modèle » ou « paradigme », ce n'est pas seulement tenter de décrire l'ampleur des changements de la réglementation du travail. Cette affirmation est surtout révélatrice de la fragilisation des cadres d'interprétation qui structurent la discipline du droit du travail. C'est à l'étude de ces « interprétations » et des conflits nés de leur pluralité qu'est consacré cet article.

MOTS-CLÉS : réformes du droit du travail, droits de la personne au travail, flexisécurité, adaptation à l'entreprise, principes essentiels, autre code, travail décent

L’histoire et les historiens dans *Travail et Emploi*, ou les vertus des marges disciplinaires

Anne-Sophie Bruno

Par une analyse quantitative de l’espace de production de la revue *Travail et Emploi*, comparé à celui de revues historiennes, et par l’étude de la diffusion des articles à dimension historique, l’article montre que, malgré un dialogue pluridisciplinaire encore largement incomplet et une place marginale de l’histoire dans les publications de la revue *Travail et Emploi*, la prise en compte de la dimension historique, par des historiens comme des non-historiens, n’en a pas moins permis d’ouvrir des voies nouvelles en histoire du travail et de l’emploi. En particulier, la connaissance de l’histoire des classifications, des formes d’emploi et des institutions du travail s’en est trouvée enrichie – autant de domaines où les autres sciences sociales, sociologie, science politique, économie et histoire du droit, ont pu apporter des idées nouvelles aux historiens, prouvant par là l’intérêt d’une démarche pluridisciplinaire pour la compréhension des enjeux d’emploi et de travail.

MOTS-CLÉS : histoire du travail, institutions du travail, dialogue interdisciplinaire

Observer et quantifier le travail pour mieux le comprendre Un dialogue à la rencontre de l’ethnographie et de la statistique

Marie Cartier, Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff

Au cours des quatre dernières décennies, les outils permettant d’analyser le travail ont beaucoup évolué. Les données statistiques se sont multipliées, notamment grâce aux enquêtes de la statistique publique, tandis qu’une ethnographie du travail s’est déployée, permettant d’étudier finement les situations de travail. Revue académique publiée avec le soutien de la Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, *Travail et Emploi* constitue un lieu de rencontre privilégié entre ces deux types de méthodes. Dans cette discussion à trois voix, Marie Cartier, spécialiste de l’ethnographie du travail d’une part, Anne-Françoise Molinié et Serge Volkoff, qui ont participé à la construction des enquêtes statistiques sur le travail d’autre part, échangent autour des possibilités d’articuler ces deux dispositifs méthodologiques et soulignent la manière dont ces deux approches, souvent complémentaires, ont permis de documenter nombre de dynamiques importantes dans l’évolution du travail au cours des quarante dernières années.

MOTS-CLÉS : ethnographie du travail, statistiques, méthodes quantitatives et qualitatives

ABSTRACTS

Travail et Emploi Celebrates its Fortieth Birthday **Assessing the Past, Drawing a Future**

Reviewing 40 Years of *Travail et Emploi*

Thomas Amossé, Bruno Ducoudré, Christine Erhel, Arnaud Mias, Carine Ollivier, Camille Peugny, Laure Pitti, Géraldine Rieucan, Véronique Simonnet

To what extent does the analysis of the evolution of the articles published since 1979 in *Travail et Emploi* draws a coherent story? In an attempt to answer this question, we have analysed the titles and keywords of the articles published in the journal over these four decades. To explain the evolution of the emerging topics, we develop three arguments. First, as *Travail et Emploi* is initially an administrative journal published by the Ministry of Labour, these evolutions are partly linked to the ups and downs of legislative developments, public policies and statistical production. Secondly, some of these evolutions can be linked to the transformations in the way social sciences have analysed work and employment since *Travail et Emploi* became an academic journal. Third, these evolutions quite naturally reflect the profound and real transformations of work and employment.

KEYWORDS: work, employment, public policies, sociology, economics

JEL: J20, J30, J40, J50, J60, J70, J80

Forty Years of Labour Institution

Michel Lallement

Against the backdrop of the crisis of the post-war Fordist compromise, the transformations in the labour market that have taken place over the past forty years have deeply changed the modalities and forms of employment. Using a Durkheimian-inspired analytical grid that considers the institution as a multipolar process, the paper looks at the transformations of employment since the end of the 1970s. It focuses first on the relationships between employment and social integration. It then analyzes the changes in the regulations within the system of industrial relations, the evolving forms of the professional identities and, finally, the blurring of the categories of employment and of unemployment that the development of grey areas within the labour market has never stopped amplifying.

KEYWORDS: employment, labour market, unemployment, France, institution

JEL: J20, J48, D02

Forty Years of Labour Studies: the Perspective of Four Economists

Philippe Askenazy, Luc Behaghel, Morgane Laouenan, Dominique Meurs

We draw a parallel between changes in the French labour market and the evolution of its study by public statistics and labour economists. Labour economics has taken a significant turn toward empirical analysis based on recent microeconomic developments in the evaluation of public policies. This turn has not been sufficient to make decisive progress in the fight against unemployment or inequalities in the labour market. This begs the question of the difficulties faced by labour economics and the associated statistical approaches to apprehend a moving context, and perhaps also of the insufficient dialogue with public decision makers.

KEYWORDS: labour studies, unemployment, labour market policies, discrimination

JEL: J2, J7, J68, R23

Changing Labour Law Study on Plurality and Conflicts of Interpretation

Jérôme Porta

Labour law has undergone many reforms since the mid-1980s and its architecture has been profoundly reshaped over the last decade. As a sign of a shift in the understanding of their scope, a questioning is emerging beyond the mere observation that the protections offered by labour law are being challenged: would these transformations be linked to the emergence of a new “model”, or even a new “paradigm”? However, there is no consensus regarding the definition of this new paradigm or model. On the contrary, its developments are now subject to conflicts of interpretation. The emergence of this questioning must be taken seriously. Indeed, announcing the emergence of a new “model” or “paradigm” is not just an attempt to describe the extent of changes in labour law. This statement is particularly revealing of the weakening of the interpretative frameworks that structure the discipline of labour law. This contribution is devoted to the study of these “interpretations” and the conflicts arising from their plurality.

KEYWORDS: labour law reforms, human rights at work, flexicurity, adaptation to the enterprise, core principles, other code, decent work

JEL: J21, J81, J83, K31

History and Historians in *Travail et Emploi*, or the Virtues of Exploring the Margins

Anne-Sophie Bruno

This article conducts a quantitative analysis of the articles published in *Travail et Emploi* since the journal has been founded, compares them to the articles published in historical journals, and takes into account their dissemination. Despite a still largely incomplete interdisciplinary dialogue and although history plays a marginal role in the publications of the journal, it shows that incorporating the historical dimension has enabled historians as non-historians researchers to open new paths in labour history. In particular, they have increased our knowledge of the history of classifications, forms of employment and labour institutions – as many areas for which other social sciences, such as sociology, political science, economics and history of law have brought new ideas to historians, thus proving the virtues of an interdisciplinary approach for understanding employment and labour issues.

KEYWORDS: labour history, institutions of work, interdisciplinary dialogue

JEL: J8, L5

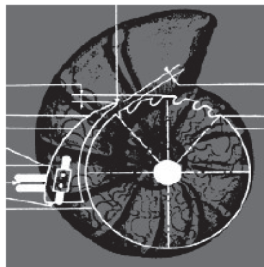
Observing and Quantifying Work To Better Understand It A Dialogue To Connect Ethnography and Statistics

Marie Cartier, Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff

Over the past four decades, the tools for analysing work have considerably evolved. The amount of statistical data has increased, especially thanks to surveys from official statistics, while the field of work ethnography has emerged, making it possible to study work situations in detail. As an academic journal supported by the Directorate for Research, Studies and Statistics (Dares, French Ministry of Labour), *Travail et Emploi* is a privileged debating place between these two methodological approaches. In this paper, Marie Cartier, a specialist in work ethnography, and Anne-Françoise Molinié and Serge Volkoff, who participated in the construction of statistical surveys on work, discuss the possibilities of articulating these two methods. They highlight the way in which these methods, which are often complementary, have made it possible to document many important dynamics in the evolution of work over the last forty years.

KEYWORDS: ethnography of work, statistics, quantitative and qualitative methods

JEL: C42, J1, Y8



TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS

la revue du Mage

42/2019
NOVEMBRE

publiée par les éditions La Découverte et
accessible en ligne sur le portail Cairn
<http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes.htm>

PARCOURS

Monique Dental, féministe en ruptures

DOSSIER

Pratiques écoféministes

Geneviève Pruvost
Benedikte Zitouni
Isabelle Cambourakis
Constance Rimlinger
Aurore Koechlin

MUTATIONS

Viviane Albenga et Vanina Mozziconacci
Camille Fauroux

CONTROVERSE

*Harcèlement sexuel au travail:
peut-on compter sur le droit?*

Marylin Baldeck ; Camille Trémeau ;
Bénédicte Le Deley et Laure Hajaar ; CLASCHES ;
Abigail C. Saguy ; Points de vue syndicaux

CRITIQUES Comptes rendus de lecture

Hyacinthe Ravet : Directrice de la revue
Clotilde Lemarchant : Directrice adjointe de la revue
Margaret Maruani : Conseillère éditoriale
Anne Forssell : Secrétaire de rédaction et responsable d'édition

Comité de rédaction : Thomas Amossé, Tania Angeloff, Marlène Benquet, Marlaine Cacouault-Bitaud, Magali Della Sudda, Laura Lee Downs, Fanny Gallot, Delphine Gardey, Alban Jacquemart, Jacqueline Laufer, Clotilde Lemarchant, Guillaume Malochet, Margaret Maruani, Monique Meron, Nicole Mosconi, Marion Paoletti, Hélène Périvier, Sophie Pochic, Sophie Ponthieux, Isabelle Puech, Hyacinthe Ravet, Juliette Rennes, Pauline Seiller, Delphine Serre, Rachel Silvera.

Revue semestrielle publiée avec le concours de l'INSHS-CNRS, du CNL et de la Mairie de Paris

Travail, genre et sociétés

Université Paris Descartes - 45 rue des Saints Pères - 75270 Paris Cedex 06
tél. 33 (0)1 76 53 36 00 - mël: tgs.cnrs@shs.parisdescartes.fr
<http://www.travail-genre-societes.com>

Abonnement - Éditions La Découverte - ladecouverte@alternatives-economiques.zendesk.com

