cations d'extension des libertés syndicales qui ont préparé la reconnaissance de la section d'entreprise (1970). Elle a appuyé les revendications « qualitatives » et appelé aussi à une solution politique (appel à Mendès France). Le mouvement fut pour les organisations révolutionnaires, trotskystes et maoïstes, un terrain privilégié. Les premières, mieux implantées, ont mieux survécu. Les gauchistes dénoncent l'attitude timorée (voire traîtresse) des syndicats. Ils passent de l'entrisme dans les organisations à leur dénonciation.

Pour l'auteur, le caractère politique du mouvement ne fait aucun doute. Mais il donne à la notion de politisation un sens particulier. La politisation ne correspond pas à l'appel des syndicats traditionnels aux partis de gauche et à un gouvernement populaire se substituant au gouvernement en place. Cette politisation se rapprocherait davantage des objectifs révolutionnaires des groupes gauchistes. Mais la dénonciation de la société capitaliste n'est pas mise en avant. Se définissant par « l'insubordination ouvrière », il s'agit d'une politisation intrinsèque au mouvement, qui s'exprime par ses formes de lutte (violence, autonomie ouvrière), par sa prise de parole, par la contestation de l'autoritarisme et des conditions de travail (antitaylorisme). Selon Vigna, le mouvement ne forme pas un « système cohérent et coordonné » et se définit par une politisation dont la signification surgirait du quotidien, des « questions d'usine ». D'où l'importance de la dénonciation de la condition ouvrière, de l'autoritarisme hiérarchique et la mise en valeur de la « bipartition » des acteurs : « eux et nous ». Les principes de légitimation du mouvement sont l'égalitarisme, l'autonomie ouvrière (proche du pouvoir ouvrier et de l'autogestion). L'accent est mis sur le développement d'une « capacité politique ouvrière » plutôt que sur l'expression d'objectifs politiques concrets. Le mouvement de Mai se définirait comme une politisation centrée sur l'identité des acteurs plutôt que sur le principe d'opposition.

Les représentations des utopies sociétales restent également à l'arrière-plan. Elles ont pourtant joué un rôle important dans les interprétations données au mouvement par les organisations autogestionnaires : 59 % des critiques politiques exprimées dans les tracts des comités d'action portent sur une critique des structures sociales (voir *Sociologie du travail*, 1970, *12*, 3, pp. 293-308). Dans les multiples significations qui ont été données du mouvement de Mai celle de Xavier Vigna fait figure originale. Elle déborde le point de vue d'une simple histoire sociale pour mettre l'accent sur une politisation interne du mouvement, interprétation sociologique qui en valorise les aspects autogestionnaires.

Claude Durand

Centre Pierre Naville – Université d'Évry

Piotet (Françoise). – *Emploi et travail. Le grand écart.*

Paris, Armand Colin, 2007, 264 p., 23,30 €.

On sait que l'emploi et le travail correspondent à deux perspectives distinctes en sociologie, résultant de généalogies spécifiques, voire cristallisant des domaines de recherche séparés. Dans ce livre, Françoise Piotet revisite cette distinction, moins pour rendre compte des manières dont les sociologues étudient l'emploi et/ou le travail que pour dresser un panorama des évolutions les plus significatives dans ces deux domaines. La distinction est posée comme un point de départ analytique, afin de décrire leurs interactions et articulations, et d'examiner ainsi « comment l'enveloppe de l'emploi contraint le travail ou le libère, de quelle manière les transformations du travail peuvent modifier la forme de l'enveloppe » (p. 16).

Les changements affectant les statuts d'emploi et les codifications du rapport salarial ont été amplement renseignés,

tout comme les évolutions marquant les situations de travail et les modes d'exercice de l'activité professionnelle. Mais leurs articulations n'ont pas fait l'objet d'une théorisation d'ensemble. À cet égard le sous-titre de l'ouvrage (*Le grand écart*) résume la thèse avancée, dont il convient d'examiner les significations précises. L'organisation du livre, subdivisé en neuf chapitres, ne rend pas d'emblée lisible le raisonnement de l'auteur, et ne fait pas clairement apparaître l'argument central sur les rapports entre emploi et travail. Retraçons d'abord les points saillants des dynamiques propres de ces deux domaines, afin de considérer ensuite leurs imbrications.

En mobilisant de nombreuses sources statistiques, Françoise Piotet éclaire les changements des contours de l'emploi. Sur longue période, le processus de salarisation de la main-d'œuvre est un phénomène massif, mais il n'efface pas la grande diversité de l'emploi, que l'on considère les caractéristiques des actifs et des inactifs, les tailles des entreprises, les secteurs public et privé, les hiérarchies professionnelles, les statuts d'emploi, etc. Et les dernières décennies se caractérisent par de nouvelles inflexions, telles que la croissance d'un chômage de masse, la progression des emplois atypiques, la montée des statuts temporaires, la progression d'incertitudes et de menaces plus ou moins latentes sur les salariés. Mais ces phénomènes ne sont pas uniformes, et s'accompagnent d'un accroissement de la sélectivité et du maintien d'inégalités accusées, au détriment des plus jeunes, des femmes, des actifs issus de l'immigration, des moins formés et diplômés, des plus âgés. Ainsi, les transformations de l'emploi introduisent des hétérogénéités multiples et croissantes au sein du salariat.

S'agissant du travail, c'est une thèse différente, sinon inverse, qui est avancée, puisque l'accent est mis sur la généralisation de certaines évolutions : les organisations connaissent des changements dont les effets convergent vers un affaiblissement de la protection des travailleurs. Plusieurs phénomènes massifs sont pointés et renseignés, à partir d'études monographiques d'entreprises et d'exploitations d'enquêtes statistiques. Ainsi, la place de plus en plus centrale donnée au destinataire final du travail (le client et ses différentes figures) provoque des modifications organisationnelles multiples (réactivité aux ventes et méventes, montée d'une économie de la variété, instauration de relations client-fournisseur entre services, transformation de l'usager des services publics en client, etc.) et transforme les manières de concevoir le travail, de le prescrire, et de le faire. Dès lors que l'impératif n'est plus seulement de produire mais de vendre, le marché influe sur les organisations de travail, qui sont engagées dans une adaptation permanente, une course à la rentabilité. Les salariés sont alors sommés d'être autonomes, tout en étant plus étroitement contrôlés à travers des batteries d'indicateurs de résultats, de qualité, de performance. Ce mouvement de fond, qui connaît toutefois des traductions et des intensités variables, est soutenu par une individualisation croissante des évaluations, des rémunérations, des carrières. Les salariés sont ainsi déstabilisés, objectivement ou subjectivement, dans leur travail, leur fonction, leur valeur, leur reconnaissance.

Françoise Piotet considère les interactions de ces dynamiques de l'emploi et du travail dans de multiples registres : celui des temps de l'activité professionnelle, de sa féminisation, de ses formes de régulation collective, de la fixation de sa valeur, de ses effets sur la santé des salariés, etc. À défaut de pouvoir reconstituer le tableau particulièrement riche dressé dans le livre, quelques observations permettront d'en montrer la densité. Ainsi, par exemple, l'analyse fine des temporalités de l'emploi et du travail montre avec une grande clarté l'articulation de ces deux mouvements et les effets discordants qui en résultent. Incontestablement, le temps de l'emploi (habituel-

lement appelé temps de travail) se contracte, du fait de la réduction des durées légale et effective du travail, mais aussi de la capacité des salariés à conquérir et préserver des moments de liberté à l'intérieur du temps de l'emploi, en dépit de contrôles pointilleux sur leur activité. À l'inverse, le temps du travail tend à se dilater au-delà de l'enveloppe de l'emploi et à empiéter sur les temps personnels, du fait de la flexibilité croissante des horaires (annualisation, journées discontinues, travail de week-end, de nuit, etc.) et de l'intensification du travail (poids des urgences et des contrôles, augmentation des exigences de réactivité), qui maintiennent une pression sur les salariés même dans les moments où ils ne travaillent pas.

La prise en compte de la place des femmes dans le système productif fait émerger une autre articulation, la féminisation du travail apparaissant en discontinuité avec la féminisation de l'emploi. Ce dernier mouvement est le plus connu, qui est marqué par une entrée massive des femmes dans l'emploi et la persistance d'inégalités et de discriminations qui accompagnent cette progression de l'activité professionnelle féminine. L'analyse de la féminisation du travail, des situations de travail déborde la problématique des inégalités entre les sexes et pointe d'autres enjeux. Elle conduit à interroger les spécificités des rapports au travail des hommes et des femmes (le genre au travail), et à pointer l'émergence de nouvelles manières de travailler, qui, sans être moins exigeantes en matière de performance et d'efficacité, s'appuient sur des investissements et des engagements différenciés.

Sur d'autres points, les interactions sont beaucoup plus fortes entre dynamiques de l'emploi et dynamiques du travail, même si les enchaînements mis en évidence ne sont pas univoques. Ainsi, par exemple, la qualité de l'emploi, que l'on peut appréhender par la protection associée au statut, n'est pas réductible à la qualité du travail, approchée par le plaisir ou l'épanouissement qu'il procure. Néanmoins, Françoise Piotet montre que si un emploi protégé et qualifié n'implique pas un travail intégrateur et intéressant, en revanche les emplois précaires sont fréquemment (mais pas systématiquement) associés « à un "sale boulot" [plutôt] qu'à un vrai travail » (p. 255). Cette observation est symptomatique d'une thèse sous-jacente, argumentant le cumul et la superposition des désavantages dans les deux domaines, de l'emploi et du travail. S'agissant de la fixation des valeurs, par exemple, les moins qualifiés sont souvent affectés à des emplois précaires et faiblement rémunérés (prix de l'emploi) et sont inscrits dans des situations de travail offrant peu de possibilités, en raison de cette instabilité, de développer des relations interpersonnelles ou d'accumuler de la reconnaissance (sources de la valeur du travail). Ils sont ainsi enfermés dans un rapport instrumental au travail, réduisant celui-ci à un maigre salaire, quand d'autres salariés cumulent des rémunérations élevées (prix de l'emploi) et des expériences valorisantes (valeur du travail). L'analyse des régulations collectives va dans le même sens, même si la différenciation de l'emploi et du travail apparaît moins claire : la faiblesse de la représentation syndicale a des effets négatifs accentués sur les conditions d'emploi des salariés les plus précaires dans la mesure où le système de relations professionnelles prend en compte prioritairement, voire exclusivement, les salariés stabilisés et intégrés.

À la lecture de ce livre dense et nourri d'enquêtes très diversifiées, les rapports entre emploi et travail apparaissent très complexes, irréductibles à un « grand écart ». Si l'expression vaut pour qualifier les manières dont les sociologues renseignent les transformations des systèmes productifs et des mondes professionnels, les analyses proposées rapprochent opportunément les perspectives. Reste un défaut de réflexivité qui empêche la tentative d'être tout à fait

convaincante. Car la thèse selon laquelle les transformations de l'emploi seraient très sélectives quand les transformations du travail seraient généralisées mérite un autre examen : n'est-elle pas le résultat de la différenciation des regards sociologiques dans ces deux champs ; ne résulte-t-elle pas au moins pour partie d'un grand écart dans les questions de recherche ; ne provient-elle pas de discordances dans les méthodes d'investigation ? La focalisation sur la description des dynamiques en cours ne laisse pas une place suffisante à l'outillage analytique, sans lequel pourtant aucune description n'est possible. Ce choix affaiblit le propos, mais sans doute est-il cohérent avec le positionnement de cet ouvrage, proche du manuel.

Didier Demazière

Laboratoire Printemps – Cnrs-UVSQ

Osty (Florence), Uhalde (Marc). – *Les mondes sociaux de l'entreprise. Penser le développement des organisations.*

Paris, La Découverte, 2007, 399 p., 30 €.

Cet ouvrage est la réédition des résultats de la grande enquête de l'équipe de recherche de Renaud Sainsaulieu de 1990-1995. Celle-ci a été publiée sous le même titre chez Desclée de Brouwer en 1995 (un compte rendu en a été fait par Christian Thuderoz dans la *Revue française de sociologie*, *38*, 1). La nouvelle version, plus synthétique, propose « une mise en perspective systématique des résultats de 1995 par rapport aux travaux et aux débats scientifiques des dix dernières années sur l'évolution du travail et des entreprises » (p. 6). La nouvelle version comporte également un nouveau chapitre portant sur les « dynamiques de développement social d'entreprise ». L'avant-propos rend hommage à l'œuvre de Sainsaulieu. L'introduction du livre, rédigée par Renaud Sainsaulieu, en dresse la perspective. Elle en rappelle le cadre : la mondialisation et la financiarisation de l'économie, la dépendance des entreprises par rapport au marché et aux changements technologiques. L'hypothèse de l'entreprise-société, chère à Sainsaulieu, est ici reprise : l'entreprise est une institution majeure de la société libérale ; elle est le réceptacle de ses lois et de sa culture. Elle est en même temps un « creuset des rapports humains » : la recherche privilégie le rôle du lien social, la capacité de produire l'esprit d'association, de coordination et de compréhension mutuelle entre ses acteurs. On est bien là dans le cadre de l'objectif du consensus, typique de la conception du nouveau management. Les failles du système cependant sont relevées : n'y a-t-il pas contradiction entre cette volonté d'intégration du potentiel humain et l'exclusion produite par les plans sociaux et l'externalisation des activités ?

La perspective théorique de l'ouvrage est d'effectuer une synthèse de l'ensemble de la sociologie des organisations en faisant jouer un système complexe de variables structurelles, culturelles et stratégiques. La recherche s'appuie sur une enquête monumentale : 81 cas ont été étudiés dans la première phase, représentant 4 000 entretiens, auxquels s'ajoutent la quarantaine d'enquêtes complémentaires de la seconde édition. La méthodologie se fonde sur un traitement statistique par analyses factorielles classant les cas à partir d'une grille de codage de 400 indicateurs. Le compte rendu et le mode d'analyse des résultats procèdent par superposition des résultats statistiques et des références aux données monographiques de l'enquête qui concrétisent, par des exemples précis, la signification des interprétations.

La première partie, « Les transformations des régulations du système productif », s'inspire des idées de Sainsaulieu sur les « systèmes de relations » et les « expériences identitaires ». Elle prend en considération l'évolution des modèles productifs ; on retrouve l'impact de la recherche de flexibilité et de réactivité dans l'organisation du travail ainsi que le poids de l'économie