

Processus d'invisibilisation et de reconnaissance dans le travail

Colloque à l'Université d'Évry 5 et 6 décembre 2012 Appel à communication

Les tendances présentes dans l'organisation de la production et du travail (instauration d'une autonomie et d'une responsabilisation —même limitées—, évaluation standardisation...) conduisent au développement d'activités invisibles, non perçues, non pensées et non reconnues. Sans traiter de nouveau la question de l'écart entre travail prescrit et travail réel, ce colloque vise à mettre en évidence toutes les dimensions cachées et occultées du travail aujourd'hui, dans tous les secteurs et pour tous les statuts de travailleurs. Qu'est-ce qui n'est pas vu, qui n'est pas comptabilisé dans le travail et qui est pourtant indispensable aux résultats ? Pourquoi une partie croissante du travail est rendue invisible et ignorée dans les processus d'évaluation ? Pourquoi n'est-elle pas reconnue comme intrinsèquement nécessaire à la production de biens ou de services ? Quels rôles jouent les dispositifs de gestion dans ce processus d'invisibilisation ? Existe-t-il un rapport entre cette invisibilité et les nouvelles formes de management (privé ou public), voire avec le mal-être au travail ? Quel rôle jouent les sociologues en rendant visibles les faces cachées du travail et quels sont les enjeux ainsi créés ? Les auteurs auront pour préoccupation privilégiée de traiter à la fois l'invisibilité et la non reconnaissance d'une partie des activités dans le travail. Ils pourront bien sûr s'attacher à définir ces concepts qui restent polysémiques.

Atelier 1 – Se reconnaître dans le travail, être reconnu dans le travail

L'activité de travail reste souvent cachée voire invisible pour l'observateur tandis que ce qui est donné à voir se limite souvent au produit du travail. De plus, la reconnaissance du travailleur, loin de dépendre seulement de son activité ou du fruit de son travail est enchâssée dans des rapports sociaux de production. Aussi le travail est-il ambivalent, à la fois source de reconnaissance ou de construction du sujet et source de domination ou de dévalorisation.

Dans cette perspective, ce premier axe s'intéresse à ce qui permet aux travailleurs, dans leur diversité, de se reconnaître dans leur travail, d'avoir un travail à soi. Au-delà des rétributions matérielles et symboliques, le travail peut être porteur de sens et être un lieu d'accomplissement de valeurs ou d'une éthique. Dans certains cas il peut être source d'identité, d'intégration et de lien social. Dans d'autres cas, il permet de démontrer des compétences et des responsabilités, de mettre en œuvre des qualifications et de procurer un statut, etc. Inversement, certaines conditions peuvent amener les travailleurs à ne pas, ou ne plus, pouvoir se reconnaître dans leur travail (intensification, tensions, précarité, manque de moyens, souffrance, perte de valeur...).

De même, et en lien avec la question de la visibilité et de l'invisibilité du travail, cet axe s'intéresse à ce qui permet au travailleur d'être reconnu dans son travail, reconnaissance qui peut porter sur l'activité qu'il déploie, sur le produit de son travail ou sur ses qualités individuelles et collectives. Dans quelle mesure cette reconnaissance est-elle portée par les pairs, par l'extérieur ou par la hiérarchie ? Et par quelles voies ? Quelle est la part du travail (ou la fraction des travailleurs) qui est reconnue ou méconnue et occultée ? Enfin, le travail sort-il indemne de cette évaluation ou faut-il parfois choisir entre « travailler ou faire carrière » ou pire, se résoudre à n'avoir « qu'un emploi » plutôt que travailler ?

Atelier 2 – Rôle des dispositifs de gestion dans l’invisibilisation et dans la reconnaissance du travail

Avec l’essor mondial des technologies de l’information et de la communication, avec la diffusion internationale des standards de gestion, avec la puissance acquise par certaines sociétés de conseil, on assiste à l’expansion planétaire de préceptes et de dispositifs de gestion et de management¹ qui semblent contribuer à une forte uniformisation des stratégies organisationnelles des entreprises aussi bien que des administrations. Ces dispositifs animent un double jeu d’ombre et de lumière : ils masquent des formes de domination, de discrimination, de relégation ou de marginalisation au travail, autant qu’ils dévoilent certains aspects des activités (mesurables par des indicateurs), afin de les rendre toujours plus prévisibles et sanctionnables. Cette emprise n’a rien de naturel et il convient de comprendre d’où proviennent ces dispositifs de gestion. Qui sont leurs inventeurs, leurs concepteurs, leurs préconisateurs, leurs prescripteurs ? Quels intérêts privilégient-ils et quels discours (auto)justificateurs véhiculent-ils ? Quel est le rôle exact des propriétaires des entreprises, des conseils d’administration, du top management dans ce processus ? Comment l’encadrement de proximité s’approprie-t-il ces outils et comment les légitime-t-il auprès de ses collaborateurs ? Quelles résistances, quelles conflictualités leur mise en œuvre déclenche-t-elle ? Quelles désillusions et formes d’opposition leur emploi engendre-t-il ?

Parallèlement, en quoi cette invisibilisation participe-t-elle d’une redéfinition des formes et des espaces de reconnaissance ? Quels sont les effets de cette relégation et recomposition des objets de reconnaissance sur la représentation qu’ont les individus d’eux-mêmes ? Quelles attentes de reconnaissance révèlent-ils et induisent-ils ? Enfin, le management « par objectif » semble privilégier l’évaluation des résultats du travail. Qu’en est-il véritablement ? La prescription du geste a-t-elle réellement été abandonnée au profit de la prescription du résultat ? Et qu’en résulterait-il du point de vue de ce qui est considéré comme important/subalterne dans l’engagement des travailleurs ?

Atelier 3 - Travail invisible et rapports sociaux de sexe, de classe, de génération et d’ethnicité

Le travail domestique a longtemps constitué la part invisible de l’activité féminine. Celui-ci constitue une source de savoir-faire, de compétences et qualifications (prise en charge simultanée de tâches, dextérité, travail de soins, de transmission...) informels ou non reconnus parce que non validés par un système officiel de formation. Ces savoir faire sont souvent rapatriés dans l’espace productif, utilisés au jour le jour au travail, mais invisibilisés. Attribués à des « qualités féminines » innées, ils perdent leur statut de qualification.

Les recherches sur la division sexuelle du travail ou sur les métiers « féminins » traditionnels ont contribué à dénaturiser ces qualifications sexuées et à montrer que, bien qu’étant au centre du travail exercé, elles ne confèrent pas une véritable reconnaissance à ceux/celles qui les détiennent. Qu’en est-il pour les professions ou les métiers qui, de par la nature de leur activité, sont éloignés de la sphère du *care* ? Quelle part de leur travail mobilisent ces savoir faire particuliers, issus de l’espace reproductif et de la dynamique des rapports sociaux de sexe ? Où, comment et à quelle occasion peut-on observer sur les chantiers, dans l’industrie ou dans certains services, la mise au travail de qualifications « non professionnelles » ? Et avec quels résultats (en termes de rémunération, de carrière, de reconnaissance) ? Existe-t-il une catégorie de travailleurs pour qui la reconnaissance de cette part de leur travail a lieu ou est possible ?

Dans cet atelier, les rapports sociaux, de classe, de sexe, de génération ou d’ethnicité, sont placés au centre de la réflexion. Assiste-t-on à des formes de naturalisation des qualifications (cas de la mise au travail des jeunes ou des travailleurs migrants) ? On s’interrogera aussi sur les processus d’invisibilisation d’une part du travail des salariés situés au bas de l’échelle sociale ou liés aux différentes modalités et statuts d’emploi (travail précaire et sous-traitance par exemple). Le fait que des travailleurs aux statuts différents et/ou appartenant à des entreprises différentes travaillent ensemble conduit-il à des formes de visibilité et de reconnaissance différenciées ? Qui est reconnu ? Qui reste dans l’ombre ?

¹ Au sens du RT 30 « sociologie de la gestion » : <http://rt30.free.fr/ressources.html>

Atelier 4 – Au-delà de l’invisibilisation, quels usages sociaux des savoirs sociologiques critiques ?

Au service de quelles finalités les savoirs sociologiques critiques sont-ils produits et comment sont-ils employés. Entend-on les mettre au service des « acteurs » du monde du travail ? N’y a-t-il pas un déséquilibre structurel dans les capacités des uns et des autres à s’emparer de ces résultats ? L’expérience de plusieurs décennies de « conseils », d’interventions sociologiques, aussi bien intentionnés et rigoureux soient-ils, ne doit-elle pas nous mettre en garde contre une série d’écueils ?

A propos de la mise en visibilité : est-elle possible et jusqu’où ? Une partie du travail ne risque-t-elle pas de rester invisible, y compris aux yeux des sociologues ? Par ailleurs, donner à voir ce qui, dans le travail, échappe au contrôle managérial ne présente-t-il pas le risque de permettre aux directions de récupérer à leur profit des pratiques informelles, clandestines ? Ne risque-t-on pas de livrer des armes nouvelles au management pour rendre « obligatoire » la mise en visibilité de ce qui reste de liberté et marge de manœuvre du côté des salariés ? En somme, en renforçant la « transparence » du social, un tel emploi des savoirs sociologiques ne donnera-t-il pas lieu à l’introduction de nouveaux dispositifs de contrôle/reconnaissance, manifestant ainsi une nouvelle forme d’instrumentalisation des savoirs ? Plus généralement, en pointant les conséquences des dispositifs de gestion en termes d’invisibilisation et de non-reconnaissance, l’analyse sociologique ne se condamne-t-elle pas à renforcer les ressources des forces dominantes ?

A contrario, mettre l’accent sur les seuls rapports de domination présidant à la conception et à la mise en œuvre des dispositifs de gestion, ne renforce-t-il par le sentiment d’impuissance et de résignation ? Comment le sociologue peut-il aider travailleurs ou/et les instances de représentation du personnel à se saisir de ses constats ? Se pose également le problème du recueil de matériau empirique. Comment le sociologue lève-t-il, sur le terrain, la méfiance des acteurs pour saisir précisément leurs pratiques et comportements ? De quel forme d’engagement doit-il faire preuve vis-à-vis d’eux dans le cadre d’une approche critique ?

Les propositions (2500 signes au maximum) sont à adresser à E. Fabre (evelyne.fabre@socio.univ-evry.fr) **avant le 30 mai 2012**. Les auteurs seront avisés de l’acceptation par les organisateurs avant le 30 juin 2012 et devront adresser leur communication avant le 12 octobre 2012. Les auteurs préciseront l’axe dans lequel ils s’inscrivent. *Ces propositions, comme les textes définitifs, devront s’attacher à traiter de la visibilité et reconnaissance du travail et du travailleur, en vue de la publication des meilleurs papiers dans une revue ou dans un ouvrage.*

Il n’y a pas de frais d’inscription et les repas de midi sont pris en charge par les organisateurs.

Comité scientifique :

Marie Benedetto-Meyer, Orange’s Lab, associée au Printemps-UVSQ

Isabelle Chambost, LIRSA-CNAM, Paris

Jérôme Cihuelo, GRETS-EDF

Olivier Cléach, Sociologue indépendant

Jean-Pierre Durand, Centre Pierre Naville, Université d’Evry

Gaëtan Flocco, Centre Pierre Naville, Université d’Evry

Sabine Fortino, GTM-CRESPPA-CNRS, Université de Paris X-Nanterre

Jean-Marc Fridlender, Sociologue

Mihai Gheorghiu, Centre d’Etude de l’Emploi/Centre de Sociologie européenne

Lionel Jacquot, GREE, Université de Nancy

Alexandre Largier, DRH/DDPEM, SNCF

Sacha Leduc, Centre de Recherche Michel de l’Hospital, Université d’Auvergne

Danièle Linhart, GTM-CRESPPA-CNRS, Université de Paris X-Nanterre

Salvatore Maugeri, Vallorem, Université d’Orléans

Jean-Luc Metzger, Orange’s Lab, associé au CNAM-LISE et au Centre Pierre Naville

Frédéric Moatty, Centre d’Etude de l’Emploi/CNRS

Guillaume Tiffon, Centre Pierre Naville, Université d’Evry