

XIIèmes Journées Internationales de Sociologie du Travail Nancy, le 25 et 26 juin 2009

Appel à communications

Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir ?

« La sociologie du travail est à la recherche de ses principes directeurs », écrivait Pierre Naville dans sa préface au *Nouveau Léviathan*. Un demi-siècle plus tard, mais dans une conjoncture sociale et historique bien différente, cette remarque n'a pas perdu de sa puissance d'interpellation. La sociologie du travail, par delà ses horizons pluriels d'investigation, a certes réaffirmé, parfois par principe, tant en terme axiologique qu'au regard des dynamiques contemporaines du capitalisme, la centralité du travail. Le travail est alors ré-analysé comme le fondement et la matrice de la vie en société. Il n'est pas sûr que cette réaffirmation puisse être qualifiée de principe directeur. Il est en revanche probable qu'elle ait laissé au moins partiellement dans l'ombre l'analyse des transformations de la forme sociale toujours dominante qui détermine les conditions du travail et de sa reproduction : le salariat. C'est à ce débat que les journées voudraient convier les chercheurs, ce qui implique évidemment l'étude du travail en tant que tel et celle du sens de l'évolution de ses caractéristiques concrètes.

Les XIIèmes Journées Internationales de Sociologie du Travail organisées à Nancy le 25 et 26 juin 2009 proposent d'interroger les mutations des rapports sociaux et des formes institutionnelles qui se nouent à partir du travail salarié et qui structurent et organisent le salariat. Elles feront une place importante à la comparaison internationale et à la diversité des analyses mobilisées pour éclairer la question salariale : en termes de classe, de genre, de génération, de territoire, etc. Elles seront aussi l'occasion de communiquer avec les disciplines voisines : l'économie, l'histoire, la psychologie, le droit, la philosophie... Les communications – empiriques et/ou théoriques – seront accueillies dans 7 ateliers.

Atelier 1 – Quelles analyses sociologiques de la formation contemporaine des salaires ?

Une analyse sociologique du salariat est le plus souvent entendue comme une analyse du travail salarié et des institutions et pratiques qui encadrent son exercice. La question de la formation des salaires devrait apparaître d'emblée centrale dans l'analyse sociologique du salariat. Elle reste toutefois peu étudiée par les sociologues qui tendent à s'en remettre aux analyses économiques qui considèrent quasi-exclusivement le salaire comme prix ou comme coût du travail. Le caractère institué du salaire n'implique-t-il pas d'ouvrir une voie à son analyse dans des termes sociologiques qui excèdent la sociologie des relations

professionnelles ? Aussi, quelles analyses les sociologues peuvent-ils faire de la question du salaire, de ses montants et de ses formes, de ses acteurs, de son institution ?

Cet atelier concerne aussi bien des résultats empiriques relatifs à la manière dont la rémunération des salariés dans et hors de l'emploi se définit, que des interrogations plus théoriques sur la place du salaire, de sa formation et de ses formes, de ses hiérarchies et des inégalités qui leur sont inhérentes. Il interroge aussi la manière d'appréhender les activités qui se caractérisent par l'absence de valorisation monétaire du travail mais qui ne sont pas sans lien avec la formation et la reproduction de la force de travail salariée.

Atelier 2 – Normes d'organisation et mises en forme du travail salarié

Comment penser aujourd'hui la division du travail et quelles mises en forme du travail salarié appelle-t-elle ? Quelles sont les nouvelles normes d'organisation, de la production et du travail adoptées par les entreprises et les administrations ?

Les communications de cet atelier porteront aussi bien sur les rationalisations organisationnelles et managériales, les mutations de la relation de subordination dans le travail, la construction des normes qui le régissent dont les normes gestionnaires et/ou temporelles ou le fonctionnement des régimes contemporains de mobilisation des personnels. En présentant différentes études de cas, différents « terrains » – relevant des secteurs privé, public ou associatif – elles donneront à voir les convergences et divergences dans les modes de mise en forme du travail et questionneront l'importation et la pénétration des discours et pratiques managériaux dans des univers pourtant éloignés de celui de l'entreprise pour lequel ils étaient forgés. Elles seront aussi l'occasion de confronter les cadres théoriques mobilisés pour l'analyse de l'organisation capitaliste du travail – de la tradition du *labour process* aux nouvelles théories économiques et sociologiques de l'entreprise et des organisations.

Atelier 3 – Fonctionnement et structuration des systèmes d'emploi

Comment fonctionnent aujourd'hui les systèmes d'emploi ? Quels sont les enseignements des comparaisons internationales ? Concernant les sociétés de salariat généralisé, il semble acquis que, dans les transformations des systèmes d'emploi, coexistent les effets spécifiques des trajectoires sociétales et l'émergence de tendances communes et de problèmes communs. Aussi la question de la « flexsécurité » et de la « sécurisation » s'impose-t-elle à de nombreux pays confrontés à la crise du rapport salarial fordiste ; elle ne dissout pas pour autant le problème de la précarisation du travail et de l'emploi mais le pose en des termes nouveaux. Les descriptions abondent, mais la sociologie rend-elle véritablement compte de cette coexistence ? C'est pourtant d'elle que dépend en partie une bonne compréhension analytique du fonctionnement et des structurations des systèmes d'emploi (ou des marchés du travail). Par ailleurs, la confrontation aux travaux sociologiques ayant pour champ d'étude des sociétés dans lesquelles le salariat est en développement ou en voie de généralisation est rarement menée. Or, il n'est pas possible d'écarter *a priori* l'éventualité de constructions sociales de « nouveaux modèles » configurant les systèmes d'emploi salarié.

Atelier 4 – Quelles formes d'action de l'Etat pour quelles relations professionnelles ?

En France, les dix dernières années ont été marquantes dans la redéfinition des relations entre l'Etat et les « partenaires sociaux ». La régulation des relations collectives de travail est davantage présentée comme une œuvre partagée, traduisant une mutation de la nature de l'intervention de l'Etat comme de celles des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. D'aucuns traduiront ces mutations en usant des notions de « gouvernance » ou de « dialogue social et civil ». La polysémie de ces termes et leur inclusion dans une rhétorique supposent de les préciser et d'en analyser l'usage, mais surtout met en exergue la nécessité d'en revenir à l'analyse des pratiques effectives de l'Etat et des organisations syndicales et patronales pour juger de la réalité de cette régulation partagée du salariat à différents niveaux (interprofessionnel, branche, secteur, entreprise...). Il est important d'appréhender comment d'autres acteurs sociaux (ONG, associations,

lobbies, etc.) participent de cette transformation de la régulation des relations de travail. Le rôle de l'intégration européenne est également à observer avec attention, tant dans la diffusion des pratiques de recomposition des relations entre l'Etat et les organisations syndicales et patronales, que dans la redéfinition même de ce qu'est l'Etat.

Cet atelier interroge donc les formes contemporaines des relations professionnelles et sollicite à cet égard des résultats de recherches empiriques. Mais il s'agit également de rendre compte de la réalité et du sens des transformations de la relation entre la puissance publique et l'exercice de régulation des relations de travail et donc d'une analyse conjointe des pratiques des acteurs sociaux et de l'Etat. Enfin, sont également attendus des travaux proposant des analyses de l'Etat pour lui-même.

Atelier 5 –Recompositions professionnelles : de la qualification aux compétences

Les professions comme formes historiques n'échappent pas aux recompositions en cours. Les succès que connaissent les notions de compétence ou de professionnalisation accompagnent ces transformations en définissant de nouvelles figures de travailleurs, tout comme des formes renouvelées de « gestion des ressources humaines ». Pourtant, ce mouvement tend tout à la fois à renforcer le flou qui entoure ces nouvelles figures (dans le champ de l'action publique en particulier, mais pas seulement), à remettre en cause les formes classiques de l'apprentissage scolaire ou professionnel, à enfermer le travail dans une définition individualisée reposant sur l'archétype du travailleur-entrepreneur de soi-même au détriment de collectifs existants. S'agit-il d'une redéfinition des conditions d'accès à l'emploi des individus et sur quels critères repose-t-elle ? Ne doit-on pas envisager ces transformations comme le prolongement d'un mouvement aujourd'hui souvent pensé comme une individualisation de la relation salariale ? Engagent-elles des bouleversements dans les modes de socialisation en particulier professionnelle ? Le glissement terminologique et analytique – de la qualification aux compétences – suffit-il pour saisir la production et la mobilisation de nouveaux savoirs qui participent aux recompositions professionnelles ?

Les communications de cet atelier contribueront à réfléchir ces recompositions, dans le salariat ou hors du salariat, tant au regard des professions-métiers nouveaux qui se constituent qu'au regard des conditions de leur émergence et des processus qui les portent.

Atelier 6 – Dynamique et crises du capitalisme

Si le salariat est au centre de la définition du capitalisme, on peut dire inversement qu'il est difficile de penser le salariat sans penser le capital et le capitalisme. L'impossibilité de saisir les mutations du travail et de l'emploi sans les rapporter au mouvement de redéploiement du capitalisme justifie cet atelier. Il sera consacré à la dynamique du capitalisme et sa reproduction, aux idéologies et constituants de l'esprit du capitalisme comme aux dispositifs de gestion qui le sous-tendent mais qui n'empêchent pas pour autant les crises morales et structurelles qu'il traverse.

Seront attendues des communications qui mettent au jour les transformations récentes du capitalisme, qui interrogent ce que recouvre exactement la mondialisation/globalisation, qui montrent les formes que prend aujourd'hui la division internationale du travail, qui tentent de caractériser les variétés du capitalisme comme modes différenciés de réponse à la crise économique.

Atelier 7 – Approches historiques du salariat

S'enrichissant comme de coutume des autres sciences humaines et sociales, les JIST 2009 dans cet atelier feront une place particulière à l'histoire dont on ne peut faire l'économie pour (re)poser la question du salariat. Le détour historique nous renverra à sa genèse, à ses formes historiquement et socialement déterminées, mais aussi à ses constructions idéologiques et ses conceptualisations.

Croiser l'analyse historique du salariat et l'appréhension sociologique de ses formes contemporaines offre la possibilité de mettre en perspective la rationalisation institutionnelle du travail et d'interroger son devenir. Il s'agira de présenter différentes prises de vue de la recomposition de notre société fondée sur le travail salarié : de la présentation et de l'étude

des figures – anciennes et nouvelles – du rapport salarial à celles de catégories et de professions que le salariat a désormais incorporées dans le processus d'élargissement qu'il est en train de connaître.

Les propositions de communication (une seule par chercheur) prendront la forme d'un résumé de 2 000 signes maximum (espace compris). Elles sont à envoyer à jist2009@univ-nancy2.fr avant le 17 novembre 2008 et doivent obligatoirement porter la mention d'un des ateliers cités ci-dessus ainsi que les renseignements figurant dans le formulaire ci-dessous. Le texte final de la communication, d'une longueur maximale de 40 000 signes (espace compris), devra nous parvenir au plus tard le 02 mars 2009.

Le comité scientifique

François Aballéa, Matéo Alaluf, Béatrice Appay, Régine Bercot, Paul Bouffartigue, Marie Buscatto, Lise Demailly, Didier Demazière, Pierre Desmarez, Gilbert de Terssac, Jean-Pierre Durand, Duncan Gallie, Steve Jefferys, Annette Jobert, Michel Lallement, Michele La Rosa, Danièle Linhart, Catherine Marry, Helen Rainbird, Pierre Rolle, José Rose, Magdalena Rosende, Jean Saglio, Marcelle Stroobants, Jens Thoemmes, Eric Verdier.

Le comité d'organisation

Bernard Balzani, Ali Boulayoune, Marie-Christine Geschlecht, Jean-Pascal Higelé, Lionel Jacquot, Hervé Lhotel, Emmanuelle Platzgummer, Jean-Yves Trépos, Virginie Vathelet

Formulaire à remplir et à joindre avec la proposition de communication :

- 1) Atelier à choisir dans la liste de l'appel à communications (obligatoire) :
- 2) Nom :
- 3) Prénom :
- 4) Email :
- 5) Téléphone :
- 6) Fonction :
- 7) Institution :
- 8) Adresse de l'institution :
- 9) Pays :
- 10) Titre de la communication :
- 11) Mots clés (5 maximum) :

Nos coordonnées :

GREE-Nancy 2 – 2L2S
23, boulevard Albert 1^{er} – BP 3397 – 54015 NANCY Cedex
Direction (Tél. : 03.83.96.70.77) :
Lionel Jacquot – lionel.jacquot@univ-nancy2.fr
Jean-Pascal Higelé – jean-pascal.higele@univ-nancy2.fr
Secrétariat (Tél.: 03.83.96.71.85 – Fax: 03.83.96.70.79) :
Marie-Christine Geschlecht – marie-christine.geschlecht@univ-nancy2.fr

Adresse du site des JIST 2009 :