



HAL
open science

Le travail comme ” apport en capacité ”, la portée socio-historique de l’approche par les capacités d’Amartya Sen

Claude Didry

► **To cite this version:**

Claude Didry. Le travail comme ” apport en capacité ”, la portée socio-historique de l’approche par les capacités d’Amartya Sen. 2011. halshs-00584416v1

HAL Id: halshs-00584416

<https://shs.hal.science/halshs-00584416v1>

Preprint submitted on 17 May 2011 (v1), last revised 10 Jun 2011 (v2)

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le travail comme « apport en capacité », la portée socio-historique de l'approche par les capacités d'Amartya Sen¹

Claude Didry (claude.didry@ens-cachan.fr)

Sociologue, directeur de recherche au CNRS

IDHE (UMR 8533)

ENS-Cachan, 61 avenue du Président Wilson, 94235 Cachan Cedex

Résumé :

Amartya Sen met au centre de sa conception du développement, l'institution d'une « liberté de participer au marché du travail ». Cette liberté est liée à une conception du travail comme manifestation de la capacité des individus à s'engager dans une activité collective. Elle se conçoit dans le cadre d'un Etat de droit garantissant tout un ensemble de libertés fondamentales. En revenant sur le cas de la France, le texte tente d'apporter un prolongement aux analyses de Sen. Il identifie le passage d'un régime de marchandage à un régime de travail en entreprise marqué par l'institution du contrat de travail. Il suggère de considérer le contrat de travail, comme une transaction définissant un « apport en capacité » du salarié à un collectif de travail qui contribue à définir l'entreprise elle-même, à l'instar de l'apport en capital des actionnaires.

Mots clefs :

développement, marché du travail, contrat de travail, relation d'emploi, capacité, entreprise, marchandage

L'institution d'une « liberté de participer au marché du travail » (Sen 2003a, p. 20) est un élément crucial dans l'analyse du développement élaborée par Sen, en s'avérant essentielle pour le décollage de la croissance économique. Mais cette institution s'inscrit dans un processus plus large de reconnaissance de la liberté individuelle. Elle correspond, dans un Etat de droit, à une reconnaissance de la liberté dans les rapports de travail. Cela signifie que les individus sont libres de s'engager contractuellement à accomplir un travail déterminé pour autrui, et de mettre fin à leur contrat. Il en résulte que le travail apparaît comme une sphère d'activité sociale, un « fonctionnement » dirait Sen, distincte des autres sphères sociales dans lesquelles se trouve engagé un individu.

La « liberté de l'emploi » (Sen 2003a, p. 46) constitue une étape importante pour le développement des capacités, dans la mesure où la « capacité » d'un individu se définit

¹. Ce texte vise à revenir sur la lecture de Sen qui a accompagné les travaux menés dans les programmes européens Eurocap (2003-2006) et Capright (2007-2010) dirigés par Robert Salais.

comme « la liberté de mener différentes sortes de vie [qui] correspond exactement à l'ensemble formé par différentes combinaisons de fonctionnements humains, ensemble en lequel une personne est à même de choisir sa vie. » (Sen 2003b, p. 64). La contribution de cette liberté au développement de la capacité des individus est fréquemment présentée par Sen de manière négative, par rapport au travail forcé². Cette liberté apparaît parfois comme le résultat d'un mouvement social de grande ampleur, avec l'abolition des privilèges au cours de la Révolution française ou celle de l'esclavage au terme de la Guerre de Sécession. Elle apparaît plus fréquemment comme le fruit d'une libération au terme de laquelle les individus se trouvent en mesure de surmonter un ordre des choses qui leur paraissait intangible, avec par exemple la croissance de l'activité professionnelle des femmes, ou la remise en cause du travail des enfants.

Mais cette présentation négative de la liberté du travail ou de l'emploi, par rapport aux effets néfastes du travail forcé, ne conduit-elle pas à occulter une nécessité plus profonde, celle de gagner sa vie³, qui conduit le travailleur à accepter des formes de domination d'autant plus fortes qu'elles sont marquées du sceau de son consentement ?

Si l'on admettait ce point de vue⁴, le « marché du travail » ramènerait la « capacité » à une forme d'arbitrage proche de la rationalité économique néo-classique. La « liberté de l'emploi » se réduirait pour un individu au libre choix de son emploi, le travail correspondant à une source de revenu qui compense la perte de « loisir », seul véritable terrain du déploiement de la liberté. Dans les situations extrêmes décrites par Marx et Polanyi, cet arbitrage se réduirait à bien peu de choses en plaçant le travailleur dans une situation de soumission à une discipline imposée par l'employeur, proche de l'esclavage. La formation d'un « Etat-providence » ne permettrait que de réduire l'emprise du travail sur le reste de l'existence, par un accroissement des rémunérations, la réduction du temps de travail et le développement de « filets de sécurité ».

Face à cette conception du travail comme soumission à l'autorité d'autrui ou, dans le schéma néo-classique, comme « désutilité », les analyses de Sen introduisent cependant un élément supplémentaire au vu de la souffrance que constitue le chômage. En effet, l'indemnisation du chômage, comme le montre l'expérience des pays européens, ne compense

². « Dans de nombreuses économies, le processus de développement bute sur un obstacle majeur : l'incapacité d'accomplir la mutation entre un système de main-d'œuvre servile et de travail forcé, caractéristique de certains secteurs de l'agriculture traditionnelle, et un système contractuel et libre, assurant le droit au déplacement de chacun. » (Sen 2003a, p. 46).

³. Renvoyant dans l'analyse de Sen à une exigence sociale d'exercice de la responsabilité individuelle.

⁴. Ce que Sen n'écarte pas totalement, en particulier quand il insiste sur l'importance de la « flexibilité » comme solution au problème du chômage dans les pays européens (Sen 1997).

pas les effets de la privation d'emploi. Cela signifie que le travail contribue donc à la fois au développement économique (croissance du PNB) et à celui de la capacité du travailleur. Il comporte en lui-même une forme d'épanouissement allant au-delà du plaisir que l'artiste tire de la reconnaissance de son œuvre⁵, à travers la participation à une activité collective et l'« estime de soi » qu'en tire l'individu. Il reste alors à voir en quoi la « liberté de participer au marché du travail » soutient cette identification du travail à un engagement du travailleur dans une collectivité, qui relève, selon Sen, de « fonctionnements [...] plus complexes, bien que leur valeur soit encore largement méconnue : par exemple, ressentir de l'estime de soi-même ou participer à la vie de sa communauté » (Sen 2003b, p. 64).

Notre hypothèse est que le contrat de travail, tel qu'il émerge notamment en France au cours du XXe siècle, implique de considérer la liberté qui, au-delà de la liberté du travail, résulte de l'établissement d'une relation individuelle d'« emploi », avec la reconnaissance d'une « capacité d'engagement » du travailleur dans une collectivité, sous la responsabilité d'un « employeur ». En ce sens, il constitue un contrat de « co-opération »⁶ à travers lequel l'activité d'un individu se coordonne avec celle des autres individus dans une activité collective qui se dessine dans le cours du travail même et à partir duquel se définit son « emploi ». Mais la figure de l'« employeur » en charge de l'organisation de ce collectif ne constitue pas une donnée inhérente à la formalisation contractuelle des rapports de travail. Elle se dégage au terme d'un processus historique complexe et réversible, comme en témoigne, par exemple, le constat d'une « segmentation » du marché du travail entre des marchés internes et des marchés externes. En cela, la conception de la « liberté de l'emploi » avancée par Sen demeure incomplète et son plaidoyer occasionnel pour la flexibilité⁷, contradictoire avec sa vision de la sécurité de l'emploi comme fondement d'un « rapport au monde fondé sur le courage et la liberté »⁸.

⁵. Ce qui conduit à une interrogation sur la portée de l'assimilation entre création artistique et travail, telle qu'on la trouve dans Menger (2009), en aboutissant à une conception du travail comme prestation purement individuelle dont l'idiosyncrasie conduit à l'impossibilité de détacher l'artiste de son œuvre, conçue elle-même comme un événement unique. Si la peinture apparaît comme propice à une telle assimilation en réalisant les conditions d'un marché absolu et spéculatif, le spectacle comme coordination d'un ensemble de travailleurs conduit à des conclusions différentes avec la possibilité de concevoir la prestation artistique sous le registre du contrat de travail dans le cas des musiciens comme ce fut le cas à partir des années 1930 (Grégoire 2009).

⁶. Au sens où le contrat est le cadre institutionnel de l'« opération » de travail, dans un « milieu » liant personnes et objets, comme le montre Bidet (2011).

⁷. Face au niveau élevé du chômage en Europe, Sen met en avant différents types d'action politique, en insistant sur une orientation consistant « à réduire par des réformes institutionnelles, les contraintes qui pèsent sur le marché de l'emploi et à le rendre plus flexible. » (Sen 1997, p. 178). Ce texte s'inscrit dans une réflexion plus générale qui précéda la « Stratégie de Lisbonne » liant au niveau européen économie fondée sur la connaissance et flexibilité fondée sur l'« employabilité », à partir de l'exemple américain.

⁸. « Un ensemble de facteurs sociaux et économiques, tels que l'éducation, l'accès aux soins élémentaires et la sécurité de l'emploi, au-delà de leur valeur intrinsèque, jouent aussi un rôle précieux en

Un retour sur le développement de la France conduit à envisager ce processus de reconnaissance d'un engagement individuel dans une activité collective, en tentant d'apporter un complément à la conception du travail comme « fonctionnement complexe » suggérée par Sen. En effet, ce processus part d'une situation initialement dominée, dans le cadre de la liberté du travail instituée par la Révolution française, par le « marchandage », où le flou entourant la collectivité de travail aboutit fréquemment à un enrôlement de familles entières⁹. La figure de l'« employeur » et, de manière corrélative, celle de l'« emploi », n'émergent qu'au terme d'une activité juridique permettant de dégager la chaîne de responsabilité allant du travailleur au représentant des apporteurs de capitaux. L'« employeur » se trouve alors en position d'assumer des « choix collectifs » engageant l'ensemble de l'« entreprise ». Sa position dominante suggère une analogie avec le théorème d'impossibilité de K. Arrow longuement discuté par Sen au niveau macro-social. On pourrait l'énoncer de la manière suivante au niveau de l'entreprise : si l'on s'en tient à une conception de l'entreprise comme lieu de valorisation financière de l'investissement des actionnaires, la responsabilité des choix engageant la collectivité ne peut résulter que des décisions d'un individu. Elle s'accompagne d'une conception du travailleur comme un individu économique rationnel, qui ne sortira de sa préférence pour le loisir (la « flânerie systématique » de Taylor) que par un système d'incitation financière tel qu'on le retrouve dans les différentes formules d'organisation scientifique du travail. Mais si on envisage l'entreprise à partir de la recherche d'un profit à travers la réalisation d'un produit, l'identification et la résolution des problèmes que pose la « co-opération » d'un ensemble de salariés conduit à une extension des « bases informationnelles » sur lesquelles reposent les choix collectifs¹⁰. Cette extension des « bases informationnelles » de décisions se réalise, en premier lieu, à travers l'expression des travailleurs et celle d'instances représentatives du personnel en mesure d'apporter une connaissance fine des besoins des salariés dans l'accomplissement de leur travail.

procurant aux individus la possibilité d'une relation avec le monde fondée sur le courage et la liberté. » (Sen 2003a, p. 90)

⁹. Cette situation de travail « au marchandage » se retrouve dans de nombreux secteurs et, en particulier, dans celui de la mine où, comme le montre Zola dans *Germinal*, le travail au marchandage permet au chef de famille de conserver le reste de la famille sous sa surveillance, en tirant profit de l'activité des femmes et des enfants.

¹⁰. La recherche d'une « base informationnelle » complexe correspond au besoin de sortir d'une réduction du contrat de travail à un échange économique, dans lequel on met l'accent sur la « valeur d'échange » du travail, pour analyser le contrat de travail comme un « échange social » dans lequel on intègre également sa « valeur d'usage » (Lallement 2004 p. 261). La notion de « libre marché de l'emploi » prend ainsi tout son sens, en regard des développements d'une « sociologie de l'emploi » attentive à toutes les dimensions du travail (en intégrant les questions de genre, d'articulation entre travail et hors-travail...), telle que l'on l'a développée Maruani et Reynaud (2001).

Ainsi, le contrat du travail ne se réduit à un « antagonisme structuré » (Edwards 2003) que si l'on se focalise sur le rapport entre le travailleur et son employeur. Mais comme condition de participation à une activité collective, le contrat de travail définit ce que nous proposons de nommer l'« apport en capacité » du travailleur à un collectif. À ce titre, il pose les bases d'un droit social, non pas au sens d'un « droit de la Société »¹¹ contre l'oppression patronale, mais au sens d'une reconnaissance du travailleur comme acteur de l'entreprise et, de ce fait, en mesure de critiquer les décisions prises par la direction¹². La définition d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise pourrait alors être vue comme une étape vers cette reconnaissance face au pouvoir des actionnaires exercés par le conseil d'administration, sur le chemin d'une pleine démocratie impliquant, outre la liberté de critiquer, celle de contrôler les choix des dirigeants et de participer à leur désignation.

Après un retour sur la conception du développement comme développement des capacités et la vision du travail qui s'en dégage, nous discuterons, dans un deuxième temps, les apports et les limites du modèle de Sen dans la lecture du développement économique français. Enfin, nous nous demanderons dans un troisième temps comment les analyses de la démocratie avancées par Sen dans sa contribution à la théorie économique du choix social, permettent d'envisager la reconnaissance de la dimension collective du travail dans le cas français.

1. La « liberté de participer au marché du travail » dans le développement des capacités

Pour situer son analyse, Sen part de « deux attitudes antinomiques à l'égard du développement » (Sen 2003a, p. 55). La première évoque ce que l'on nomme parfois, dans une perspective marxiste, l'« accumulation primitive du capital »¹³, en envisageant le développement comme « un processus brutal, supposant beaucoup de « sang, de sueur et de larmes » » (ibid.). Le mot d'ordre y serait « rigueur et discipline », en supposant que « seule

¹¹. Gurvitch (1932) évoque un conflit irréductible entre le droit de l'Etat, « droit de subordination » et le « droit de la Société » porté dans l'entreprise par le groupe des ouvriers : le droit positif apparaît ainsi comme un obstacle à l'affirmation du « droit social ».

¹². Au sens où le contrat de travail ouvre la voie à un rapport « critique », susceptible de faire l'objet d'une « sociologie pragmatique de la critique » formulée par les acteurs (Boltanski 2009). Bélanger et Thuderoz (2010) évoquent des « registres d'opposition », par rapport à une approche en terme de « résistance ».

¹³. « Chacun sait que dans l'histoire réelle le premier rôle est tenu par la conquête, l'asservissement, le crime et le pillage, en un mot par la violence. Dans la suave économie politique, c'est l'idylle qui a toujours régné. Droit et « travail » furent de tout temps les uniques moyens d'enrichissement, exception faite, chaque fois, naturellement de « cette année ». En réalité, les méthodes de l'accumulation initiale sont tout ce qu'on voudra sauf idylliques. » (Marx 1993, p. 804).

une volonté implacable saurait l'accompagner »¹⁴, avec d'une part un refus de tout « filet de sécurité » à l'égard des plus démunis et d'autre part la résistance à la « tentation d'accorder – de façon trop précoce – les droits politiques et civiques et le « luxe » de la démocratie » (ibid). La seconde attitude, « plus compréhensive », s'exprime sous « diverses formes, certaines visant à promouvoir les échanges mutuellement bénéfiques (décrits avec éloquence par Adam Smith), d'autres à aménager le fonctionnement de « filets de sécurité » sociaux, ou à établir les libertés politiques, le développement social, ou à combiner deux ou plusieurs de ces paramètres » (ibid.). Cette « attitude » apparaît, dans les analyses de Sen, comme une grille de lecture de processus effectifs de développement dont les trajectoires varient en fonction de l'insistance mise sur la garantie de telle ou telle « liberté » constitutive de la « capacité » des individus. Ces libertés sont des « fins » du développement, mais ont simultanément une fonction « instrumentale », sous une forme embryonnaire, dans les processus eux-mêmes. Cette analyse de la portée « instrumentale » de libertés préalablement garanties sur le développement, conduit à analyser l'action publique comme une « politique des capacités » (Salais et Villeneuve 2004). Elle se rapproche de la perspective institutionnaliste de D.C. North pour qui les institutions, comme « règles du jeu dans une société, ou, plus précisément, [...] contraintes conçues par les hommes qui structurent l'interaction humaine. » (North, 1990, p. 3), doivent être appréhendées en tenant compte de leurs dynamiques spécifiques, afin de dégager leur effet causal sur les « performances économiques ».

1.1. Les formes élémentaires de la liberté dans le développement des capacités

L'« approche par les capacités » sur laquelle reposent les analyses de Sen part d'une conception spécifique de la liberté comme capacité qui se distingue à la fois de l'approche utilitariste au centre de la théorie économique standard, et de l'approche « libertarienne » fondée sur la priorité accordée à la liberté « négative » des individus. La liberté comme capacité porte sur la liberté individuelle d'être et de faire (« liberté positive » selon Sen), dans les différentes sphères sociales auxquelles prennent part les individus. Elle se définit comme liberté « réelle » (par rapport à la liberté « formelle » au centre de la conception libertarienne), en se déployant en une multitude de « libertés » c'est-à-dire de garanties laissant ouverts la possibilité des « fonctionnements » à partir desquels les individus sont en mesure de choisir la

¹⁴. « On connaît l'argument défendus par un certain nombre d'observateurs, selon lequel le non-respect des droits individuels stimulerait la croissance économique et constituerait un facteur essentiel de décollage. Cette approche, qu'on appelle parfois la « thèse de Lee », parce qu'on en attribue la paternité à Lee Kuan Yew, l'ancien Premier ministre de Singapour, a bon nombre de défenseurs. » (Sen 2003a, p. 30).

vie qu'ils veulent mener. Dans cette perspective, le développement est un processus complexe de développement de ces libertés, à partir de la garantie initiale, variable selon les Etats, de « libertés substantielles » ou de « capacités élémentaires ». Cinq grands blocs de « libertés substantielles » sont envisagés par Sen.

a. La première forme de liberté identifiée par Sen correspond aux « libertés politiques » c'est-à-dire les « possibilités offertes aux individus de déterminer qui devrait gouverner et selon quels principes, de contrôler et de critiquer les autorités, de s'exprimer sans restrictions, de contrôler et de critiquer les autorités, de s'exprimer sans restriction et de lire une presse non censurée, de choisir entre des partis politiques antagonistes, etc. » (Sen 2003a, p. 59). Elle renvoie à la situation de l'Inde qui, depuis le passage à la démocratie, a su éviter les famines de grande ampleur, contrairement à la Chine du « Grand bond en avant » où la famine a causé la mort de plus de trente millions de personnes.

b. La deuxième forme de liberté correspond aux « facilités économiques » garantissant aux individus des ressources disponibles à des fins de consommation, de production et d'échange. Ces « facilités économiques » correspondent à la liberté de « marché » comme liberté de s'engager dans des transactions, sur la base d'une répartition des ressources qui permette aux individus de consommer, d'entreprendre ou de choisir leur emploi. Cette forme de liberté se trouve liée à la distribution des revenus comme condition permettant aux individus et à leurs familles de bénéficier des fruits de la croissance économique. Elle est enfin liée à l'accès au financement, ce qui « vaut aussi bien pour les grandes entreprises (employant des centaines de milliers de salariés) que pour les sociétés unipersonnelles fonctionnant au moyen de microcrédits. » (Sen 2003a, p. 60). Mais dans le cas de l'« accès au financement », les marchés s'avèrent « parfois contre-productifs, comme le soulignait Adam Smith lui-même, quand il prônait, en particulier, le contrôle des marchés financiers » (op. cit., p. 44).

c. La troisième forme de liberté correspond aux « opportunités sociales » que procure l'existence de « dispositions prises par une société » en faveur de l'éducation et de la santé. Les initiatives politiques sur ce terrain permettent de former une population qui soit en mesure de prendre part aux activités politiques et économiques. Le développement d'un ensemble de « services sociaux fonctionnels » (Sen 2003a, p. 71) évoquant la notion de « service public »

développée par Léon Duguit¹⁵, conduit à considérer l' « aile protectrice de l'Etat » (de Swaan 1995) dans une vision large allant au-delà des seules garanties de l' « Etat-providence » (Ewald 1986).

d. Les « garanties de transparence » correspondent aux « exigences de non-duplicité » dans les interactions (Sen 2003a, p. 61). Elles jouent un rôle important dans la prévention de la corruption, de l'irresponsabilité financière et des ententes illicites. Elles reposent sur l'Etat (comme monopole de la violence physique légitime par rapport aux « mafias ») et le droit. En effet, pour Sen « Le fonctionnement du marché [...] dépend aussi de solides fondations institutionnelles (les dispositions légales qui protègent les droits des contrats) et d'une éthique de comportement (un contrat est reconnu comme un accord tacite, sans nécessité de procès permanents pour en faire respecter les termes). La confiance en la parole donnée est un ingrédient essentiel du marché » (op. cit., p. 344). Ces fondations institutionnelles deviennent si familières qu'elles ne se font sentir que quand elles viennent à manquer. Ainsi, « une réalité familière qui ne suscite ni émerveillement ni surprise à Londres, Zurich ou à Paris, peut être sujet d'insurmontables difficultés au Caire, à Bombay, à Lagos ou à Moscou, là où l'instauration des normes et des institutions d'une économie de marché fonctionnelle reste un défi incertain. » (op. cit., p. 346).

e. La « sécurité protectrice » correspond au « filet de sécurité » visant à préserver les plus démunis de la misère extrême, à travers la garantie d'un revenu minimal qui les mette à l'abri de la famine et de la mort. Sen y intègre les « allocations aux sans emploi » et les « compléments de revenus statutaires ».

1.2. Un regard indirect sur la « liberté de participer au marché du travail » : le cas des femmes et des chômeurs

La « liberté de l'emploi » est liée aux « facilités économiques » comme condition décisive de la croissance économique. Mais elle se fonde également sur l'ensemble des autres libertés substantielles envisagées par Sen, par exemple celles que recouvrent les

¹⁵. « Les gouvernants modernes ne doivent plus seulement à leurs gouvernés la police et la justice proprement dites, mais encore ce que certains publicistes appellent d'un mot commode la culture, à savoir l'enseignement, l'assistance, l'hygiène, la protection du travail, les transports, etc., etc. Il va de soi que cette multiplicité et cette variété des activités publiques entraînent à leur suite une extrême complexité et diversité dans l'organisation des services publics. » (Duguit, 1907, p. 227).

« opportunités sociales ». Les analyses de Sen contrastent ici avec celles de Polanyi (1983) pour qui la réduction du travail à une « marchandise fictive », dans le cas britannique, passe la remise en cause de tous les filets de sécurité. Pour Sen, à l'inverse, la « liberté de participer au marché du travail » est le produit d'un développement et d'une interconnexion des différentes libertés fondamentales. Il s'inscrit dans des trajectoires de développement spécifiques à chaque pays, selon l'insistance mise sur telle ou telle liberté fondamentale. Ces trajectoires sont singulières et ne sont pas nécessairement linéaires, comme en témoignent par exemple la remise en cause de l'accès aux soins médicaux dans le cas des Etats-Unis ou le « préjugé systématique contre l'emploi » inhérent à l'« extrémisme budgétaire » (Sen 2003b, p. 106) de politiques européennes dominées par l'obsession de l'équilibre des budgets publics.

Le développement d'un marché du travail ne s'opère que rarement sous la forme immédiate de la suppression du « travail forcé », comme dans le cas de l'abolition de l'esclavage aux Etats-Unis ou dans celui de l'effondrement des régimes communistes. Dans de nombreuses situations, le « travail forcé » constitue une situation tellement ancrée dans la vie quotidienne que les individus « apprennent à contrôler leur plaisir et leurs désirs en conséquence, puisque cela n'a guère de sens d'aspirer à des choses inaccessibles. » (Sen 2003b, p. 57). Cela conduit à une difficulté générale « d'apprécier l'intensité de la privation subie par ceux qui louent leur travail de façon précaire, par ceux qui sont régulièrement sans emploi, par le *coolie* surchargé de travail, par la ménagère totalement soumise, qui tous ont appris à contrôler leurs désirs et à tirer le meilleur parti possible des soulagements qu'il est leur est donné d'éprouver. » (op. cit., p. 58).

L'insistance de Sen (1993, 2003a) sur la liberté que procure l'exercice d'une activité professionnelle aux femmes des pays en voie de développement, fait apparaître un processus complexe de libération. La liberté se manifeste progressivement, à partir de l'expérience du travail comme point de départ d'une redéfinition d'ensemble des rapports sociaux. Son analyse est menée à partir du constat paradoxal, dans les pays en voie de développement, d'une amélioration de l'état de santé des femmes qui travaillent et d'une baisse de la mortalité infantile des mères exerçant une activité professionnelle. Ce constat s'explique, selon Sen, par le fait que le travail, comme activité professionnelle extérieure à la famille, se traduit par l'affirmation d'une individualité des femmes, selon une dynamique qui évoque celle de division du travail envisagée par Durkheim (1937), pour laquelle en reprenant Lallement (2007) on pourra parler d'« individuation » par « di-vision ». La participation à la division du travail introduit une « di-vision », dans la mesure où elle porteuse d'une vision renouvelée de la vie sociale par la distance et la réflexivité qu'elle introduit, pour les femmes, dans les

rappports familiaux. Cette affirmation d'un souci de soi est à l'origine d'une attention plus grande des femmes à leur état de santé et d'une plus grande maîtrise sur leurs maternités. De plus, l'activité professionnelle est la source d'une revalorisation du rôle des femmes dans la sphère familiale, en les plaçant dans une position d'apporteur de revenus, qui rompt avec la domination masculine dans un régime de « *male bread winner* ». Ainsi, l'activité professionnelle s'accompagne, pour les femmes, d'une reconnaissance de leur travail, tant dans leur emploi que dans la sphère domestique. Les analyses du travail féminin dans les pays développés montre que ce processus de libération n'est pas terminé, en mettant en évidence une croissance continue du taux d'activité féminine, mais aussi l'existence d'une discrimination dans les salaires et les carrières, ainsi que la pression particulièrement forte de la vie familiale. Mais ces analyses dégagent l'importance d'un processus qui se fait jour entre droit de l'égalité et sociologie de l'inégalité : « L'affirmation juridique du principe de l'égalité précède ici sa réalisation de fait. Le droit se présente là comme un projet [...]. Mais [...] seule la connaissance des rapports sociaux effectifs permet la reconnaissance du décalage entre la réalité effective et la norme que le droit énonce et la définition des voies et des moyens par lesquels le droit peut devenir efficace. » (Laufer 2003, p. 169).

Si l'occupation d'une activité professionnelle s'avère bénéfique pour les femmes, à l'inverse, la privation de travail que représente le chômage est envisagée par Sen comme une source de souffrance allant au-delà de la seule perte de revenu couverte par une indemnisation. Ainsi, avec le cas du chômage, on voit une forme d'interconnexion négative entre ce qu'apporte l'emploi, l'état de santé et la reconnaissance de la capacité des individus touchés : « L'expérience montre que les nuisances du chômage s'étendent au-delà de la perte de revenus et affectent l'équilibre psychologique, les compétences et l'estime de soi. On sait aussi qu'il est la cause d'une augmentation des maladies et du taux de morbidité (et même de mortalité), d'une détérioration des relations sociales et familiales, d'un renforcement de l'exclusion sociale et d'une accentuation des tensions raciales et des inégalités liées au sexe. » (Sen 2003a, p. 133). Le processus apparaît ici inverse de celui constaté dans le cas des femmes. Le chômage, comme privation de travail et exclusion, se traduit par une perte de maîtrise des individus sur leurs engagements dans les différentes sphères sociales auxquelles ils prennent part. Mais dans la perspective de Sen, la souffrance du chômage comme privation d'emploi ne signifie pas la remise en cause de « filets de sécurité » comme garantie de la liberté de ne pas travailler. Le chômage n'appelle donc pas, en tant que tel, des « politiques de l'emploi » visant à la remise au travail des chômeurs et des exclus avec pour objectif, la croissance des taux d'activité. Il implique plutôt une intégration de l'emploi dans les

politiques économiques, à rebours de l' « extrémisme budgétaire » au centre des politiques européennes.

2. La liberté de l'emploi comme liberté d'engagement dans un collectif

Si la « liberté de l'emploi » correspond à une liberté contractuelle du travail, cette liberté ne se ramène pas à la liberté de marché en général, compte tenu de la spécificité du travail. Elle implique la garantie d'une liberté d'engagement réciproque du travailleur et de celui pour qui il travaille, c'est-à-dire l'égalité d'accès au travail et la prohibition des engagements perpétuels, l'engagement du travailleur comportant à la fois une responsabilité à l'égard de son cocontractant, mais aussi la participation à une collectivité. Dans cette perspective, la formalisation contractuelle des rapports de travail porte sur l'établissement d'un lien complexe et relativement durable qui exclut l'assimilation de ce contrat à un contrat de vente, comme transaction ponctuelle entre un acheteur et un vendeur. Cependant, rien dans les écrits de Sen ne permet de déterminer de manière plus précise les formes d'engagements contractuels sur lesquels se fonde cette liberté.

La liberté de participer au marché du travail tel que le conçoit Sen suggère ainsi, par son ambiguïté, l'existence d'un large spectre dans les formes d'emploi envisageables, allant de l'entrepreneuriat individuel¹⁶ au salariat, au sens de l'appartenance du travailleur à une entreprise. Deux types extrêmes de division du travail peuvent au moins être envisagés dans ce cadre : le marchandage reposant sur une faible distinction entre salariés et entrepreneurs et l'entreprise comme participation du travailleur à une collectivité fondée sur une coupure nette et l'établissement d'un lien individuel entre salariés et dirigeants.

2.1. Le développement de la liberté dans le travail, du marchandage à l'entreprise ?

En associant travail et liberté de transaction, les analyses de Sen trouvent un point d'application dans les situations de transition caractéristiques des économies rurales ou post-communistes, en laissant dans l'ombre le développement de la grande entreprise¹⁷, voire celui

¹⁶. Sen (2003a, p. 268) évoque le rôle de la Grameen Bank créée par Mohamed Yunus dans l'accès des femmes au crédit rural.

¹⁷. Prévost (2009, p. 279) avance que Sen ne tient pas compte, dans ses écrits, de la distinction smithienne entre une économie d'artisans et une économie véritablement capitaliste, en laissant ainsi de côté la question du partage conflictuelle de la valeur créée par le travail dans le capitalisme.

de sa désagrégation avec le retour à des formes de travail familial qui en résulte¹⁸. Elles conduisent à s'interroger sur la manière dont l'« approche par les capacités » s'accommode de la formation d'entreprises, au sein desquelles prévaut une dimension hiérarchique. Pour éclairer cette question, je suggère de revenir sur le « modèle de développement » que révèle le développement suivi par l'économie française au cours du XIXe siècle. Ce développement s'opère à partir du « louage d'ouvrage » (art. 1710 du Code civil) et de la spécification en « louage de services » (art. 1780) et « louage d'industrie » (art. 1799) (Cottureau 2002). Ce cadre juridique complexe prospère dans des situations économiques dominées par la « fabrique collective » telle que la soierie à Lyon, où le travail s'organise à partir d'une tripartition entre négociant/donneur d'ordres, marchandeur/façonnier, ouvrier.

Cette situation se traduit par une fluidité importante entre les états de travailleur et d'entrepreneur, mais aussi par une présence du travail dans la vie quotidienne, ce qui en fait un sujet de préoccupation partagée par la population dans son ensemble sur un territoire donné, en plaçant ainsi le travail sur le terrain politique. Les soulèvements des Canuts à Lyon, dans les années 1830, symbolise la portée de cette organisation du travail dans la cristallisation d'une conscience de classe républicaine autour de la devise « Vivre libre en travaillant ou mourir en combattant ! » (Sewell 1983, p. 282 et s.). Dans le domaine du textile, dominant en France jusqu'à la fin du XIXe siècle, le développement d'usines ne remet pas en cause cette dynamique conflictuelle. Face au contrôle disciplinaire qui s'exerce dans ces usines, les travailleurs à domicile ou en petits ateliers sont à l'initiative de revendications collectives qui portent principalement sur l'établissement de tarifs, en visant à encadrer non seulement leurs propres activités, mais également à peser sur le prix des pièces et les conditions de travail en usine¹⁹. La suppression du délit de coalition en 1864 conforte la dimension publique de ces conflits sociaux, qui se manifeste à travers les « cortèges », classiques au cours des grèves de la fin du XIXe siècle (Perrot 1974). La conciliation et de l'arbitrage des différends collectifs²⁰ renforcent une pratique démocratique de désignation de représentants et de construction collective des tarifs, à une époque où les syndicats jouent un rôle secondaire.

¹⁸. Guiheux (2004) montre ainsi comment les travailleurs licenciés des entreprises d'Etat en Chine dans les années 1990 ont été incités à créer leur entreprise, en participant parfois à des formes de « travail à façons » évoquant le marchandage et aboutissant à des formes de « sweatshops » familiaux.

¹⁹. Cette situation se retrouve dans les premières affaires constituant la jurisprudence discutée dans les débats sur la convention collective, avec notamment le cas de Chauffailles qui donne lieu en 1893 à un arrêt de la Cour de cassation écartant l'action en justice d'un syndicat de tisseurs visant à remettre en cause la violation du tarif établi au terme d'une grève en 1889, dans une usine-couvent. On peut citer également, entre autres, la draperie rouennaise, le métis de Cholet ou la rubanerie stéphanoise.

²⁰. Qui se développe à la fin des années 1880 et aboutit à une loi en 1892.

Ce type de division du travail fait apparaître des formes d'exploitation des travailleurs conduisant à la dénonciation de « sweatshops » où la sous-traitance en cascade implique fréquemment des formes de travail forcé non seulement dans des usines, mais aussi dans de petits ateliers ou dans le travail à domicile intégrant fréquemment l'ensemble des membres de la famille. Il conduit à la pénalisation du marchandage, au moment de la Révolution de 1848 en France, avec le décret du 2 mars interdisant « l'exploitation des ouvriers par les sous-entrepreneurs ouvriers, dits marchandeurs ». Elle touche au problème fondamental d'une économie marchande, dans laquelle la chaîne des contrats conduit à un effacement des responsabilités qui lient les maillons les plus extrêmes de cette chaîne. Ainsi le propriétaire d'une forge de la Haute Loire peut tenter, au début du XXe siècle, de se défaire sur les chefs d'équipe pour l'exécution des lois en matière d'hygiène et de sécurité ou d'accidents du travail (Didry et Brouté 2006). Dans la mine de *Germinal*, le « travail au marchandage » se déroule sous la surveillance des porions et des ingénieurs en créant une concurrence forte entre les « marchandages » de mineurs. Mais ces situations extrêmes ne doivent pas occulter l'existence d'une solidarité ouvrière dans laquelle ouvriers et chefs de marchandage partagent des valeurs et des intérêts communs, tant dans leurs revendications salariales, que dans le cours même de leur travail²¹.

Le refus du marchandage qui se cristallise au cours du XIXe siècle se fonde en partie sur l'action des travailleurs eux-mêmes, à travers des grèves voire des mouvements révolutionnaires, où la négociation de tarifs permet de limiter le risque d'une « exploitation » des ouvriers par des « marchandeurs ». Il s'inscrit dans une réflexion d'ensemble sur la société, dont témoigne une « parole ouvrière » qui, à l'« esclavage » résultant de la concurrence, oppose l'« association » (Faure et Rancière 2007). Il est sous-jacent aux projets d'organisation coopérative du socialisme d'Owen, de Fourier ou de Proudhon²². Mais il se retrouve plus spécifiquement au début du XXe siècle, dans le cas, par exemple, de la construction, avec le souci de négocier des accords collectifs prohibant le marchandage (allant, parfois, jusqu'à la volonté d'imposer la grande entreprise contre la petite²³), ou avec

²¹. Sur les engagements des ouvriers de la soierie lyonnaise tant dans une activité d'émancipation sociale que dans le devenir de la « fabrique », voir Hupfel (2010).

²². La mise en œuvre de la doctrine de Fourier par Godin à Guise montre la difficulté à créer une participation ouvrière face à une organisation hiérarchique du travail (Lallement 2009).

²³. Julliard (1988, p. 54) propose ainsi une analyse du contrat collectif signé par les ouvriers du bâtiment parisien en septembre 1908 après une grève, en août dirigée contre le « tâcheronnat », comme le résultat de la convergence entre un syndicalisme soucieux d'accélérer la concentration des entreprises et un patronat de grandes entreprises qui voit là l'occasion d'écartier la concurrence des petites. Il met en évidence une pratique syndicale qui lie ce souci d'encourager le progrès de la concentration des entreprises, à la lutte contre les premières introductions du taylorisme. Ainsi, pour lui « Il y a bien une unité d'inspiration du syndicalisme français de 1890 à 1914. Cette unité d'inspiration se manifeste à travers cette pratique de l'action directe, au sens

un contentieux sur le marchandage débouchant à un arrêt en demi-teinte de la Cour de cassation en 1900²⁴. Il se retrouve enfin dans la réorganisation de la CGT en « syndicats d'industrie », c'est-à-dire des syndicats d'usine fédérés par branche, au détriment de syndicats de métier, à partir du Congrès d'Amiens en 1906 (Dreyfus 1995).

Dans cette perspective, la genèse de la grande entreprise ne résulte pas simplement d'une causalité technologique ou gestionnaire qui s'imposerait à un stade du développement technique. Elle traduit également une orientation collective, liant besoins managériaux et revendications ouvrières. Elle s'appuie sur une activité de recherche juridique conduisant à identifier le « contrat de travail » comme un cadre large, subsumant tout à la fois le travail à domicile et celui des contremaîtres comme « mandataires de l'autorité du chef de l'entreprise »²⁵ dans la conduite du travail au sein d' « établissements ». Cette réflexion juridique ne se limite pas à la régulation des rapports individuels de travail, elle s'étend à celle des rapports collectifs, avec des projets sur l'organisation de « conseils du travail » au niveau des usines, des territoires et du pays, et sur la convention collective (Didry 2002). Elle trouve un terrain d'application à grande échelle au cours du premier conflit mondial, dans les usines participant à l'effort de guerre, à travers l'institution de délégués ouvriers, la négociation des salaires par des commissions mixtes, mais aussi une forme de rationalisation portant à la fois sur le travail, la qualification individuelle des travailleurs²⁶ et leur rémunération²⁷. La rationalisation ne se réduit pas à la rationalisation du travail – constamment combattue par les représentants ouvriers – et s'entend également de la rationalisation juridique que constitue le contrat de travail. C'est la raison pour laquelle, selon nous, Cottureau parle à tort du « coup de force dogmatique de Glasson » pour désigner une analyse juridique qui se focalise sur le « louage de services ». Cette rationalisation va au-delà de la doctrine juridique et se manifeste, dans les grèves de 1936, par exemple, par le souci de négocier des conventions collectives pour les « employés, techniciens et agents de maîtrise » au-delà des conventions ouvrières. Elle se prolonge avec la loi sur la mensualisation des salariés en 1978.

où nous l'avons définie, c'est-à-dire faisant de la prise de responsabilité, de l'initiative créatrice et de la culture de soi-même, la condition nécessaire de la modification des institutions en vue de l'émancipation du prolétariat. » (op.cit., p. 62).

²⁴. Sur le contentieux suscité par le marchandage et les restrictions apportées par l'arrêt de la Cour de cassation en 1900, voir (Pélissier, Lyon-Caen, Jeammaud, Dockès 2008, p. 217 sur le prêt de main-d'oeuvre).

²⁵. Expression tirée de l'article 5 du projet de loi sur le contrat de travail présenté, en 1906, à la Chambre des Députés.

²⁶. Qui se traduit par la mise en œuvre systématique de la distinction entre ouvriers spécialisés et ouvriers professionnels ou « spécialistes ».

²⁷. Sur la base du système « Rowan » conduisant à une tripartition du salaire entre « salaire d'affûtage », prime de rendement et prime de cherté de vie.

L'établissement, l'usine ou l'entreprise se présentent comme des entités qui se dessinent au confluent de différents corpus juridiques, notamment droit des sociétés et droit des « groupements professionnels ». Une analyse juridique de l'entreprise conduit même à penser que « la plus substantielle notion juridique d'entreprise se découvre dans le régime de l'action syndicale et de la représentation des travailleurs « dans l'entreprise ». On peut dire que cette dernière s'entend alors de toute « unité économique et sociale », selon une formule forgée par la Cour de cassation dans les années 1970. » (Kirat, Jeammaud, Villeval 1996, p. 124).

2.2. La reconnaissance de l'entreprise comme association de capacités

L'insistance de Sen sur la liberté de l'emploi conduit à s'interroger sur le pouvoir de l'employeur au sein de l'organisation que constitue l'entreprise ou l'établissement. Eymard-Duvernay (2010) avance que la limite de l'« approche par les capacités » dans l'entreprise tient à la méconnaissance du monopole de la « capacité d'évaluer ce qui vaut » par d'autres que les salariés. Il identifie un « pouvoir de valorisation » de l'employeur comme celui qui détermine les produits répondant, selon lui, aux attentes des consommateurs, de sorte que « le pouvoir de valorisation du travail est détenu au premier chef par l'employeur, ce qui limite la capacité du salarié » (art. cit., p. 202).

Dans cette situation, le travailleur ne se trouve-t-il pas livré à une autorité qui finalement tend à réduire sa capacité d'engagement et d'initiative en enfermant son activité professionnelle dans les limites que lui assigne le « pouvoir de valorisation » de l'employeur ?

Cette question se pose en premier lieu au moment de l'engagement du travailleur et sur la base des garanties que lui apporte l'existence d'un *contrat*. Le contrat se présente en effet comme une transaction où, à l'obligation de verser un salaire (en y incluant les cotisations sociales) de la part de l'employeur, répond l'obligation pour le salarié d'occuper un emploi défini. Dans ce cadre, le pouvoir de l'employeur porte principalement sur le *contrôle* du travail effectué²⁸. Sa capacité d'aménagement du travail ne peut porter atteinte à

²⁸. Le contrôle porte sur le travail, avec la présence de contremaîtres mandatés par l'employeur, évoluant aujourd'hui vers des formes d'autocontrôle et la mise en œuvre de normes, les normes ISO en France, fixant les points de contrôle dans le processus de fabrication pour garantir un produit répondant aux informations données au consommateur. Elle se distingue du contrôle dans un contexte de marchandage, exercé en priorité sur la qualité du produit réalisé comme on le voit dans les premiers fonctionnements des conseils de prud'hommes à Lyon ou Saint-Etienne, avec en contrepartie un contrôle des producteurs sur la qualité de la matière première livrée par le négociant.

l' « objet » du contrat (la transaction rémunération-emploi), sans remettre en cause le contrat lui-même (Waquet 1999).

La question se pose, en deuxième lieu, dans le cours de l'exécution du contrat : le travail comme activité qui se répète dans le temps, implique, de la part du salarié, une activité de coordination avec ses collègues (Ferrerias 2010), à l'égard desquels se dessinent également des droits et des obligations dont témoigne, par exemple, la législation sur le harcèlement. Cette activité de coordination, correspondant à ce que Salais (1989) analyse comme des « conventions du travail », implique un apprentissage collectif qui échappe en grande partie à l'emprise de l'employeur.

La question se pose en troisième lieu au moment du licenciement, témoignant du pouvoir de mettre fin au contrat, en fonction notamment des évolutions de l'activité économique. Le licenciement ne peut intervenir cependant que sur la base d'un ensemble de procédures, entretien individuel préalable, information-consultation des institutions représentatives du personnel en cas de licenciement collectif. De plus, il est soumis à l'obligation pour l'employeur d'établir l'existence d'une « cause réelle et sérieuse » du licenciement, au terme d'une loi adoptée en 1973 et visant à conférer au salarié, selon le ministre du Travail de l'époque, André Gorse, « le visage d'une sorte d'associé » dont la participation ne peut pas être remise en cause de manière arbitraire (Brouté et Didry 2006).

Le contrat de travail apparaît donc *simultanément* comme « échange entre l'employeur et le travailleur salarié » et comme « acte condition »²⁹, permettant au salarié de prendre part effectivement à un collectif sur la base de sa « capacité de faire » qui se manifeste dans la division du travail conduisant à la réalisation d'un « produit ». La « liberté de choix » que constitue, pour le salarié, la possibilité de quitter son emploi prend alors une double dimension. Comme choix individuel de quitter un emploi, elle traduit la dimension particulière d'un collectif reposant sur l'engagement conjoint d'individus, par rapport à la forme sociale de la « communauté » dans laquelle le groupe impose sa discipline à l'individu. Comme choix collectif d'arrêter le travail, c'est-à-dire la grève, elle constitue la première affirmation d'une volonté générale pouvant conduire, lors d'assemblées générales, à la désignation de représentants.

²⁹. Le lien entre contrat et acte condition correspond au « dualisme structurel » (Jeammaud 1990, p. 301) du contrat de travail. Ce « dualisme structurel » conduit à concevoir l'entreprise autrement que comme une « communauté » dirigée par le chef d'entreprise à l'égard de laquelle le contrat de travail constituerait un « contrat d'adhésion » (selon la doctrine de l'entreprise comme institution). Ainsi, « A côté de sa dimension contractuelle, le rapport de travail présente donc une dimension que nous dirons *institutionnelle*, sans que ce choix terminologique ne vaille adhésion à la « doctrine institutionnelle » de l'entreprise. C'est dans cette seconde sphère que le rapport de travail s'articule avec les relations professionnelles. » (Jeammaud 1990, p. 4).

L'engagement du salarié dans une activité collective révèle le caractère spécifique de son apport en capacité à travers le travail. Comme le souligne Sen (1993, p. 104), « La question de l'engagement [...] est au centre du problème de la motivation au travail, problème dont on ne saurait ignorer l'importance dans la productivité.

Il est assurément coûteux, voire impossible, de concevoir un système de supervision distribuant récompenses et punitions de telle façon que chacun est incité à donner le meilleur de lui-même. Tout système économique a donc tendance à compter sur l'existence d'attitudes à l'égard du travail qui l'emportent sur le calcul des gains nets tirés de chaque unité d'effort. » La question de l'engagement dans le travail traduit la difficulté pour l'employeur lui-même à exercer un contrôle complet sur les motivations du salarié. Elle conduit à dépasser la réduction du salarié à un individu purement intéressé par le gain en contrepartie d'un effort minimum. Elle conduit également à envisager la « qualité empêchée » (Clot 2010), c'est-à-dire la souffrance que crée pour le travailleur des consignes visant à écarter son activité de la réalisation d'un « travail bien fait » selon ses critères d'évaluation. Elle suggère de concevoir le travail comme une activité collective sur la base de l'idée régulatrice que constitue la représentation d'« une association d'hommes libres, travaillant avec des moyens de production collectifs et dépensant consciemment leurs nombreuses forces de travail individuelles comme une seule force de travail sociale. » (Marx 1993, p. 90).

3. Hypothèses sur la démocratisation de l'entreprise

Les grèves et les mobilisations collectives des salariés dans l'entreprise, constituent des moments de choix collectifs. Mais, la démocratie dans l'entreprise ne surgit que rarement de manière immédiate, à partir d'une forme de conquête du pouvoir, en dehors des périodes exceptionnelles que constituent les expériences de contrôle ouvrier comme, par exemple, au moment de la Libération en France (Lojkine 1996). Elle se développe à partir de l'activité d'instances représentatives du personnel, sur la base de l'expérience collective qu'implique le travail dans le cadre organisationnel posé par la direction de l'entreprise.

3.1. La gestion de l'entreprise comme choix social

La conception de l'entreprise comme collectivité de partenaires (parmi lesquels on compte les travailleurs comme « apporteurs de capacité » et les actionnaires comme « apporteurs de capitaux ») visant une production, se trouve soumise à la priorité accordée à

la mise de fonds que nécessite l'entreprise, en d'autres termes son capital. Le statut de la « société anonyme » représente une étape importante pour définir la dimension collective de l'entreprise³⁰, le capital social se trouvant découpé en un ensemble d'actions détenues par des individus. En effet, ce statut crée une « personnalité » distincte de celle des actionnaires, dont, « la différence fondamentale [avec] celle des individus [tient à ce que] la société [...] n'a qu'un but, la conquête des bénéfices [en apportant] à cette conquête la supériorité que lui donne son impassibilité devant tous les sentiments moraux. » (Richard 2010, p. 44). Cette première « contractualisation » de l'entreprise, comme société commerciale, conduit à la reconnaissance de la place centrale du « manager » par rapport aux propriétaires du capital (Berle et Means 1991 [1932]). Elle suggère de concevoir l'entreprise comme le cadre de « choix collectifs » assumés, selon le théorème d'impossibilité d'Arrow, par un individu, le « manager ». La détermination de « stratégies à l'aide de procédures qui satisfont [...] aux normes du calcul économique traditionnel » (Lallement 2004, p. 256) s'avère centrale, notamment dans un contexte de financiarisation où l'intérêt de l'entreprise tend à s'aligner sur le cours des actions. La recherche d'un redressement ou d'un accroissement de la rentabilité passe fréquemment par une rationalisation du travail fondée sur la multiplication des incitations monétaires des salariés, voire des réductions d'emplois dont le volume est calculé à partir du coût salarial moyen. Toutefois, la direction de l'entreprise ne se réduit pas à un simple calcul économique de maximisation sur la base d'un intérêt supposé convergent des actionnaires. Elle implique de prendre en compte les différentes motivations des actionnaires, en fonction, par exemple, de la distinction entre gros et petits actionnaires, ou encore des valeurs morales que certains actionnaires ou fonds d'investissement entendent maintenir dans l'entreprise. Elle implique également de prendre en compte, au moins en regard de l'efficacité de l'activité productive, les attentes de ses salariés afin d'encourager leur « engagement dans le travail ».

Cette ouverture à des dimensions distinctes de la seule maximisation de la rentabilité suggère une première ouverture démocratique dans le « gouvernement » de l'entreprise, en écho à la discussion du théorème d'impossibilité d'Arrow engagée par Sen. Pour Sen, en effet, le théorème d'impossibilité ne remet pas radicalement en cause la validité de choix collectifs démocratiques : « Ce théorème élégant est l'une des contributions analytiques les plus remarquables dans le champ des sciences sociales. Mais il n'invalide en rien les mécanismes de décision qui reposent sur des bases d'informations plus larges ou différentes

³⁰. Ripert voit dans la société anonyme, établie en France par les lois de 1863 et 1867, la « charte du capitalisme ».

de celles nécessaires aux règles de vote. » (Sen 2003a, p. 329). La démocratie se trouve liée à une remise en cause du caractère « monocratique » des choix collectifs, au regard des différentes dimensions que prennent les problèmes à résoudre par ces choix. Ainsi, l'élargissement des « bases d'informations » sur lesquelles se fonde le choix collectif traduit une recherche de légitimité (en vue par exemple de désamorcer une éventuelle opposition) qui constitue un premier pas dans le sens de la démocratie. Cet « avant-goût de la démocratie » se manifeste, dans la gestion de l'entreprise, par l'élargissement des « bases d'informations » que permet l'émergence d'un département des « ressources humaines ».

Comme le montre Dobbin (2010) pour les Etats-Unis, la prise en compte des discriminations au travail sur la base du Civil Rights Act de 1964 représente un levier important dans le développement des départements de ressources humaines des grandes entreprises américaines. Partant du souci d'une meilleure intégration de la minorité africaine-américaine dans les entreprises, cette loi a été la base d'une identification de la ségrégation au constat des « effets différenciés » des mesures de gestion du personnel, suscitant un activisme des experts en ressources humaines pour élaborer une connaissance de ces effets sur l'ensemble des salariés et trouver des dispositifs permettant d'y remédier. Elle a été également la base d'une extension du domaine de la lutte contre les ségrégations, au cas des femmes.

La mise en œuvre d'une politique de formation traduit également un élargissement de la gestion des ressources humaines, en suscitant l'élaboration de « bases informationnelles » sur les compétences des salariés. Dans ce domaine, les choix collectifs peuvent se fonder sur des bases informationnelles conjuguant plusieurs principes de justice. La dimension « utilitariste » correspond à une politique de formation orientée vers l'acquisition de compétences « utiles » pour l'entreprise, c'est-à-dire en adéquation avec les besoins de ses activités productives, en permettant aux salariés de bénéficier d'une croissance de leurs revenus par la voie d'une promotion. Elle est cohérente avec une forme de paternalisme, comme le suggère Zimmermann (2011). La dimension « libertarienne » vise plutôt à la valorisation du « capital humain » des salariés individuels, dans une visée de mobilité de ceux-ci. Un des enjeux est ici la valorisation de l'« employabilité » des salariés, entendue comme leur capacité à retrouver un emploi hors de l'entreprise, en envisageant ces derniers comme des « entrepreneurs » individuels gérant un « portefeuille de compétences »³¹. Le modèle de l'« entreprise capacitante » qui se dégage du cas « Bigtruck », longuement analysé

³¹. Cette conception renvoie à une conception du salarié « comme entrepreneur de sa propre carrière » (Lallement 2007, p. 141) encouragée en France par le MEDEF, dans une perspective de fluidité du marché du travail.

par Zimmermann (op. cit.), se fonde sur des formes de participation des travailleurs au différents niveaux de l'organisation productive, pour permettre l'élaboration d'une politique de formation répondant aux besoins des acteurs.

3.2. La démocratie dans l'entreprise

La reconnaissance d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise introduit un élément supplémentaire dans la définition des « bases d'informations » des choix collectifs qui engage son avenir. En effet, les bases d'information ne sont plus simplement le résultat d'une analyse menée par les directions, elles sont soumises à la discussion des premiers intéressés, les salariés, et de leurs représentants. Les salariés ne font plus simplement l'objet d'une évaluation, mais ils participent, à travers leurs élus, à l'évaluation de l'activité collective de l'entreprise. L'existence d'institutions représentatives des salariés dans l'entreprise permet ainsi d'envisager l'ensemble des apports du fonctionnement démocratique tels que Sen les envisage à l'échelle d'économies nationales, dans la perspective d'un « développement des capacités ».

Une première fonction de la démocratie consiste à faire face à des situations de crise (les famines en Inde) qui se retrouve, dans le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, à travers les procédures d'information-consultation des institutions représentatives du personnel qui encadrent les restructurations et leurs conséquences. Ces procédures, qui sont au centre de ce que l'on nomme en France, depuis l'accord de 1969, la « sécurité de l'emploi », visent en premier lieu à éviter les suppressions d'emploi selon deux modalités. Une première procédure porte sur la décision économique qui conduit au projet de suppressions d'emplois, afin de discuter des données économiques justifiant cette décision et d'envisager les alternatives possibles au vu de la situation de l'entreprise. Une seconde procédure, dite « de licenciement collectif », tend à examiner les possibilités de limiter les suppressions d'emplois en envisageant en premier lieu les possibilités de reclassement des salariés au sein de l'entreprise et du groupe auquel, le cas échéant, cette dernière appartient. Elle doit conduire à l'aménagement du « plan de sauvegarde de l'emploi » présenté par la direction de l'entreprise, avec, comme objectif, la limitation du nombre de licenciements « secs ». De telles procédures aménagent le temps de la discussion publique sur l'avenir de l'entreprise et de ses salariés, elles conduisent également à un enrichissement des bases informationnelles des choix collectifs dans l'entreprise par une enquête sur les réalités de son activité économique, de son organisation du travail et sur la situation des salariés dont le poste

est supprimé, afin de définir un « ordre des licenciements » (Bessy 1993). De plus, elles constituent la base de recours juridiques des salariés et de leurs représentants à partir d'un aménagement législatif de 1993 permettant de demander la nullité de la procédure de licenciement collectif et des licenciements individuels qui s'en sont, éventuellement, suivis. Dans ce cadre, les procédures de licenciement ouvrent la possibilité d'une mise en « cause » de la question de l'emploi dans l'entreprise.

La dimension « constructive » de la démocratie consistant à identifier des problèmes nouveaux par le libre débat se retrouve dans les procédures d'information et de consultation régulière des institutions représentatives des salariés, à travers notamment un examen des comptes annuels de l'entreprise, mis en regard avec les réalités vécues par les salariés. De plus, les procédures dites d' « alerte » permettent la formulation de problèmes nouveaux par les représentants des salariés à la fois dans le domaine de la gestion de l'entreprise et dans celui de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail. Enfin, les procédures entourant l'examen de la politique de formation ou celui de la politique de lutte contre les discriminations encouragent l'expression de besoins spécifiques par les premiers intéressés, les salariés et leurs représentants.

Comme le souligne Sen, la portée de ces cadres démocratiques ne tient pas à leur seule existence. Elle se fonde sur des pratiques plus ou moins fortes, révélant des valeurs d' « engagement » dans l'entreprise plus ou moins . Cette valeur d' « engagement » se manifeste à travers la participation à des élections professionnelles dont les résultats déterminent aujourd'hui la représentativité des syndicats, à partir des résultats obtenus par les listes qu'ils auront présentées. Cette dimension active de l'engagement fait écho à ce que Segrestin (1996, p. 146) envisage comme la « contractualisation de l'entreprise ».

3.3. Au-delà de la flexibilité : l'entreprise comme base dans un parcours professionnel

La permanence d'un niveau élevé de chômage et la montée du nombre d'emplois « précaires » (CDD, intérim) dans les économies européennes ont été à l'origine de réflexions sur l'aménagement du droit du travail à partir des années 1990. La recherche d'une plus grande « flexibilité » de l'emploi, à partir de l'identification de « rigidités », est devenue un thème important dans la recherche de solutions pour limiter les formes d'exclusion pouvant découler de cette situation. Au centre de ces rigidités, le « contrat de travail à durée indéterminée » a fait l'objet de nombreuses critiques, dans la mesure où il apparaît comme une forme de « propriété » du travailleur sur son emploi, du fait des garanties qui entourent sa

rupture. Ces garanties qui assurent une liberté de choix pour le travailleur en emploi (le choix de continuer à travailler ou de changer de travail, voire d'arrêter de travailler), conduiraient les employeurs à limiter les embauches par crainte de ne pouvoir ajuster les effectifs de leur entreprise aux fluctuations de la conjoncture. Elles devraient donc être limitées, pour réduire la prévention des employeurs et ainsi favoriser la création d'emplois vue comme la seule solution au problème du chômage. Le « contrat unique » de travail³² offrant des garanties à mi-chemin entre l'instabilité attribuée aux contrats à durée déterminée et la « rigidité » attribuée aux contrats à durée indéterminée, est la dernière d'une longue série de propositions avancées en vue de limiter la segmentation du marché du travail entre une population d'« outsiders » cantonnée à l'alternance entre le chômage et des emplois précaires, et une population d'« insiders » bénéficiant d'un emploi plus stable.

Si la persistance d'un niveau élevé de chômage est une donnée incontestable, la montée de la précarité sous la forme de contrats « précaires » mérite d'être nuancée. En effet, la part de la population en contrats 'atypiques' (intérim, CDD, contrats aidés) demeure limitée en Europe. Elle concerne en priorité les jeunes, dans un processus de recherche d'un emploi en CDI. De plus, cette évolution ne s'accompagne pas d'une diminution de l'ancienneté moyenne des salariés dans leurs emplois. Enfin, la « rigidité » imputée au CDI ne tient pas compte de la capacité des parties à rompre à tout moment ce contrat. Ainsi, le partage entre précarité et stabilité ne recoupe pas nécessairement le partage entre emplois atypiques et CDI.

Un regard sur les restructurations conduit à avancer une autre source de précarité de l'emploi, celle de la précarité de l'entreprise. Le problème tient moins à la difficulté de rompre les contrats de travail qu'à celle du fonctionnement des organes de représentation des salariés dans l'entreprise, notamment dans la discussion des décisions qui affectent l'emploi. Cette difficulté tient en premier lieu à la logique des décisions en matière d'emploi, orientée vers une minoration de l'emploi en Europe au profit d'autres zones géographiques et en privilégiant le recours à la sous-traitance³³. Elle tient également à des formes d'organisation en « business units » qui tendent à éloigner les centres de décision économique des lieux de travail. Les instances de représentation des salariés se trouvent ainsi face à des responsables de site dont le mandat se limite à la gestion du site, sans véritable compétence en matière de stratégie industrielle et de gestion des ressources humaines. Ces situations ont été à la source d'une paralysie des débats au sein des comités d'entreprise qui ont conduit à un

³². Avancée par Cahuc et Kramarz (2005).

³³. Dans la recherche d'une entreprise 'sans usine' comme en témoigne le cas d'Alcatel depuis 2001 (« Le PDG d'Alcatel, Serge Tchuruk, a révélé, mardi 26 juin, à Londres, lors d'un colloque, qu'il rêvait de faire de son groupe, d'ici à la fin de 2002, une « entreprise sans usine ». » (*Le Monde*, 26 juin 2001)).

découragement des salariés voire, dans certains cas, à des actions d'éclat telles que la séquestration des équipes dirigeantes en vue d'attirer l'attention de l'opinion publique et des centres de décision des entreprises concernées. Les restructurations conduisent ainsi à s'interroger sur la crise de l'entreprise et remettent en cause, dans un contexte de crise financière, un diagnostic focalisé sur les seules rigidités du droit du travail (Freeman 2010).

La crise de l'entreprise se manifeste au travers d'une crise de l'engagement et, par voie de conséquence, de la confiance entre les parties aux contrats de travail. Le succès du « volontariat » dans les projets de suppression d'emplois suscités par la récession de 2008-2009, tant individuels³⁴, que collectifs (à travers le développement de « plans de départs volontaires ») s'accompagne ainsi d'un malaise important dans le travail au sein de grandes entreprises comme Renault³⁵, France-Telecom ou Alcatel. Il aboutit à une remise en cause profonde de la signification de la 'flexicurité' avancée jusqu'ici comme une orientation des politiques de l'emploi en Europe, sur la base d'une mobilisation des filets de sécurité que constitue la protection sociale pour faire face aux ajustements des entreprises (Auvergnon 2009). La sécurité offerte par la protection sociale apparaît ainsi non plus comme une sécurisation de la vie du salarié, mais comme une sécurisation de la flexibilité elle-même.

Les restructurations traduisent cependant, en dehors de la situation exceptionnelle créée par la crise récente, un attachement des salariés et de leurs représentants à leurs emplois. La négociation d'« accords de méthode » avant la crise de 2008-2009 (Didry et Jobert 2010) a apporté une dimension nouvelle à la mobilisation autour de la « cause de l'emploi ». Si elle a conduit parfois à encourager le volontariat au départ par des indemnités, elle a abouti dans de nombreux cas à un allongement des procédures d'« information-négociation » des comités d'entreprise. Elle a abouti également à des engagements liant syndicats et directions sur le devenir de l'ensemble des salariés, en sortant d'une logique de défense de l'emploi à un niveau agrégé au niveau de l'entreprise. La réflexion sur l'emploi a été élargie aux parcours professionnels envisageables pour les salariés, tant hors de l'entreprise, à travers la mise en place de cellules de reclassement sous le contrôle des partenaires sociaux, que dans l'entreprise à travers une interrogation sur l'avenir des salariés restant. En donnant du temps au processus d'ajustement de l'emploi lancé par les directions, la négociation d'accords de méthode a donc été fréquemment la base d'une réflexion à plus long terme sur les évolutions

³⁴. Via la rupture conventionnelle du contrat de travail depuis une loi de mai 2008 reprenant l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail de janvier 2008.

³⁵. On notera la concomitance entre une récente affaire d'espionnage ayant touché les plus haut niveau de la direction de cette entreprise et l'arrêt du 26 octobre 2010, Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et a. contre Société Renault de la Cour de cassation qui écarte l'analyse voyant dans un plan de 4000 départs volontaires, un projet de licenciement collectif.

de l'entreprise et celles de ses salariés, ouvrant la voie à des négociations en matière de « gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ». Cette pratique a donné aux organisations syndicales des occasions pour mettre en oeuvre une orientation vers la « sécurisation des parcours professionnels » (dans le cas de la CFDT) ou la « sécurité sociale professionnelle » (dans le cas de la CGT), visant à ouvrir des marges de choix plus importantes aux salariés dans leur vie professionnelle. Une telle démarche syndicale se rapproche d'une sorte de « marché fermé » dans la recherche de « règles explicites de cheminement de carrière » (Paradeise 1984, p. 357), permettant aux travailleurs individuels de construire une anticipation de leur avenir professionnel.

Cette situation oblige à reconsidérer les liens entre flexibilité et « liberté de participer au marché du travail » qui ont été au cœur des politiques européenne de l'emploi avant la crise. La crise a en effet remis en cause de manière profonde le caractère optimal d'un marché du travail reposant sur une dégradation des garanties d'emploi au profit, dans le meilleur des cas, d'une garantie des transitions professionnelles. Face au volume des suppressions d'emplois dans les économies les plus « flexibles », comme les Etats-Unis et la Grande-Bretagne, souvent présentées comme des exemples, elle a suscité un renouvellement des échanges entre les partenaires sociaux européens remettant en cause la priorité accordée jusque-là par la Commission Européenne à la « flexicurité ». L'horizon d'un « marché du travail inclusif » tel qu'il se dégage de l'accord-cadre européen signé le 25 mars 2010, apporte un regard renouvelé sur l'emploi, en sortant d'une stratégie de flexicurité visant à établir une acceptabilité sociale de la mobilité contrainte, voire, sous couvert de « modernisation », de démantèlement du droit du travail au nom de la « compétitivité » des économies européennes³⁶. Il explore en effet les voies d'un accès à l'emploi comme base d'une évolution professionnelle positive pour le salarié (résumé par le triptyque « rentrer-rester-progresser » (Koster 2011), en envisageant la formation et le développement des travailleurs dans l'entreprise, afin de préserver l'avenir de leur emploi, en articulant le niveau de l'entreprise avec l'ensemble des dispositifs qui se constituent au niveau territorial.

L'accès à un emploi par le contrat de travail demeure ainsi un élément central dans la trajectoire des salariés et celle des entreprises. Mais ces trajectoires ne résultent pas simplement de l'adaptation à un environnement extérieur, dont la direction d'entreprise serait la seule juge. Dans un contexte où les directions d'entreprises sont tentées de recentrer celles-ci autour d'un « cœur de métier », en laissant à des filiales ou à la sous-traitance des activités

³⁶. Avec le Livre Vert de la Commission Européenne en 2006, *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle*.

considérées comme périphériques, le principe constitutionnel de la participation des travailleurs, par l'intermédiaire de leurs représentants, à la gestion de l'entreprise³⁷, impose tant aux directions qu'au législateur de prendre en compte la collectivité effective des travailleurs participant à une même activité productive, dans la définition d'institutions représentatives du personnel (Lyon-Caen 2007). La reconnaissance d'unités économiques et sociales (UES) fournit parfois aux représentants du personnel le moyen de dépasser la multiplicité des filiales, en redéfinissant la cohérence du travail comme activité collective non pas à partir de centre de profit et de gestion (filiales) mais à partir de la contribution à une production contrôlée par un « employeur » commun³⁸. De manière analogue, l'identification d'une « communauté de travail » permet de dépasser la coexistence, sur un même lieu de travail, de tout un ensemble de sous-traitants, pour définir une instance de représentation commune à l'ensemble des salariés concernés³⁹. En dépit des incertitudes pesant sur le périmètre des entreprises, les instances de représentation des travailleurs constituent donc un lieu de débat important sur l'avenir de l'emploi et sur les conditions de travail. Le renforcement des cadres d'expression collective des travailleurs et du rôle des institutions représentatives du personnel, permet ainsi d'« intégrer les divers problèmes dans une évaluation d'ensemble [sans] renoncer à assurer des conditions de travail convenables aux travailleurs qui ont un emploi au nom de la lutte contre le chômage, de ne pas maintenir à l'inverse les chômeurs dans un état d'exclusion sociale, en dehors du marché du travail et de l'emploi, sous prétexte de protéger les travailleurs qui ont un emploi. » (Sen 2000, p. 131).

Conclusion

Dans la perspective de Sen, le développement porte sur la capacité des individus, mais sur la base de libertés fondamentales constitutives de cette capacité conçue comme liberté, pour les individus, de choisir la vie qu'ils valorisent. Travailler ne signifie donc pas simplement pour un individu, « gagner sa vie », en limitant la liberté au « loisir ». En d'autres termes, le travail est ici un élément de la capacité d'un individu, conduisant Sen à poser la « liberté de l'emploi », comme un des fondements du développement.

³⁷. Préambule de la Constitution, article 8.

³⁸. Sur la redéfinition du périmètre de l'entreprise dans le secteur bancaire français, fondée sur la volonté de maintenir ensemble banque de détail et gestion d'actifs, cf Meixner (2010).

³⁹. « Les travailleurs mis à disposition d'une entreprise, intégrés de façon permanente et étroite à la communauté de travail qu'elle constitue inclus à ce titre dans le calcul des effectifs en application des articles L. 620-10 du Code du travail, sont, à ce même titre, électeurs aux élections du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel [...] » (Cour de cassation, arrêt du 1^{er} avril 2008, Syndicat CGT Hispano-Suiza contre Hispano-Suiza).

Cette « libre participation au marché du travail » peut prendre différentes formes possibles. Un retour sur le développement fondé sur le principe de la liberté du travail, tel qu'il s'établit en France au lendemain de la Révolution, conduit à dénaturiser le « rapport salarial » comme appartenance l'« entreprise » prise comme donnée consubstantielle au capitalisme. En effet, l'identification de l'entreprise ne s'opère que progressivement, à partir du développement du machinisme, mais aussi à partir de tout un ensemble d'innovations institutionnelles, (droit des sociétés, contrat de travail, reconnaissance de la collectivité des salariés). La démocratie dans l'entreprise, telle qu'elle se manifeste à travers la reconnaissance d'institutions représentatives du personnel, apparaît alors comme une condition de développement analogue à celle que constitue, dans les écrits de Sen, la démocratie politique.

Tout comme la reconnaissance du développement comme développement des capacités conduit à la formulation d'un « nouveau modèle de développement », la reconnaissance du travail comme capacité conduit à la formulation d'un « nouveau modèle d'entreprise ». Elle suggère en effet de saisir le salarié non plus simplement comme le rouage d'une organisation qui lui serait imposée, mais comme un apporteur de capacité dont la participation à la collectivité de travail revêt, à l'égard de l'entreprise, une dimension tout aussi constitutive que celle des apporteurs de capitaux.

Références

Auvergnon P. (s.d.), 2009. *Emploi et protection sociale : de nouvelles relations ?* Presses Universitaires de Bordeaux, Bordeaux.

Bélangier J. et Thuderoz C., 2010. Le répertoire de l'opposition au travail. *Revue Française de Sociologie*, 51-3, p. 427-460.

Berle A. A. et Means G. C., 1991. *The Modern Corporation and Private Property*. Transaction Publisher, Portland (1^{ère} ed 1932).

Berlin I., 1969. *Four Essays on Liberty*, Oxford, Oxford University Press.

Bessy C., 1993. *Les licenciements économiques : à la charnière du droit et de l'économie*. Paris, CNRS Editions.

Bidet A., 2011. *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?* Presses Universitaires de France, Paris.

Boltanski L., 2010. *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*, Gallimard, Paris.

Brouté R. et Didry C., 2006. L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste. in Petit H. et Thèvenot N., Les nouvelles frontières du travail subordonné. La découverte, Paris, p. 47-70.

Bryson J. et Merritt K., 2007, Le travail et le développement des capacités. Formation Emploi, n°98, avril-juin, p. 41-54.

Cahuc P. et Kramarz F., 2005. De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle, La Documentation française, Paris.

Clot Y., 2010. Le travail à cœur, pour en finir avec les risques psychosociaux. Editions de la découverte, Paris.

Cottureau A., 2002. Droit et bon droit, un droit des ouvriers instauré puis évincé par le droit du travail. Annales Histoire et Sciences Sociales, 57-6, p. 1521-1561.

De Swaan A., 1995. Sous l'aile protectrice de l'Etat. Paris, Presses Universitaires de France.

Didry C., 2002. Naissance de la convention collective, débats juridiques et luttes sociales, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

Didry C. et Jobert A., 2010. L'entreprise en restructuration, dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives. Presses Universitaires de Rennes, Rennes.

Dreyfus, M., 1995. Histoire de la CGT. Editions Complexes, Paris.

Duguit L., 1907. De la situation des particuliers à l'égard des services publics. Revue du droit public et de la sociologie politique en France et à l'étranger, p. 411-439 (p. 427).

Edwards, P.K. 2003. The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations. In Edwards P.K. (ed.) 2003. Industrial Relations: Theory and Practice. Blackwell, Oxford, p. 1-35.

Ewald F., 1986. L'Etat providence. Grasset, Paris.

Eymard-Duvernay F., 2010. Le marché est-il bon pour les libertés ? in La liberté au prisme des capacités, Amartya Sen au-delà du libéralisme, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, p. 185-214.

Faure A. et Rancière J., 2007. La parole ouvrière. La Fabrique éditions, Paris.

Ferreras I., 2010. De la dimension collective de la liberté individuelle. in de Munck J. et Zimmermann B., La liberté au prisme des capacités, Amartya Sen au-delà du libéralisme. Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, p. 281-296.

Freeman R.B., 2010. De la financiarisation. Revue Internationale du Travail, vol. 149, n°2, p. 177-200.

Grégoire M., 2009. La clôture comme seule protection ? Syndicats du spectacle et marché du travail dans l'entre-deux-guerres (1919–1937). *Sociologie du travail*, 51, p. 1-24.

Gurvitch G., 1932. *Le temps présent et l'idée de droit social*, Paris, Vrin.

Jeammaud A., 1990. Les polyvalences du contrat de travail, in *Les transformations du droit du travail, études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, p. 299-315.

Julliard J. 1988. *Autonomie ouvrière, Etudes sur le syndicalisme d'action directe*. Hautes Etudes, Gallimard, Le Seuil, Paris.

Koster J.-V., 2011. Rentrer-rester-progresser : vers une régulation européenne des parcours professionnels ? Analyse de l'accord-cadre sur les « marchés du travail inclusifs ». Communication au colloque « Emploi, compétences et relations professionnelles : quelles dynamiques de régulation aujourd'hui ? », Paris-Dauphine (24-25 janvier).

Lallement M., 2004. Action collective et institutionnalisation du marché du travail : quelques éléments d'analyse. in *Du partage au marché. Regards croisés sur la circulation des savoirs*, Editions Septentrion, Lille, 2004, Pages 251-266.

Lallement M., 2007. *Le travail, une sociologie contemporaine*. Gallimard, Paris.

Lallement M., 2009. *Le travail de l'utopie. Godin et le familistère de Guise*. Les Belles Lettres, Paris.

Laufer J., 2003. Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle. *L'année sociologique*, vol. 53, n°1, p. 143-173.

Lojkine J., 1996. *Le tabou de la gestion, la culture syndicale entre contestation et proposition*. Les éditions de l'Atelier. Paris.

Lyon-Caen A., 2007. Droit constitutionnel de participation et délimitation des collectivités de travail. *Revue de droit du travail*, p. 84-85.

Maruani M. et Reynaud E., 2001. *Sociologie de l'emploi. La découverte*, Paris.

Marx K., 1993. *Le Capital, livre 1* (Traduction coordonnée par Lefebvre J.-P.). Paris, Presses Universitaires de France.

Meixner M., 2010. Représentation des salariés et co-construction de l'entreprise, ne analyse comparée des dynamiques de restructuration dans le secteur bancaire (France, Allemagne, Royaume-Uni). *L'Homme et la Société*, n°175, p. 197-224.

Menger P.-M., 2009. *Le travail créateur, s'accomplir dans l'incertain*, Gallimard Seuil, Paris.

North D.C., 1990. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press, Cambridge.

Paradeise C., 1984. La marine marchande française : un marché du travail fermé ?. *Revue Française de Sociologie*, 25/4, p. 352-375.

Pélissier J., Lyon-Caen A., Jeammaud A., Dockès E., 2008. Les grands arrêts du droit du travail. Dalloz, Paris.

Polanyi K., 1983. La grande transformation, aux origines politiques et économiques de notre temps, Gallimard, Paris.

Prévost B., 2009, Sen, la démocratie et le marché, portée et limites d'une critique. *Revue Tiers Monde*, n°198, avril-juin, p. 269-284.

Richard E., 2010. « Mon nom est personne » : la construction de la personnalité morale ou les vertus de la patience. *Entreprises et Histoire*, 57, p. 14-44.

Salais R., 1989. L'analyse économique des conventions du travail. *Revue économique*, 40-2, p. 199-240.

Salais R. et Villeneuve R., *Europe and the Politics of Capabilities*. Cambridge, Cambridge University Press.

Sen A., 1993. *Ethique et économie*, Presses Universitaires de France, Paris.

Sen A., 1997. L'inégalité, le chômage et l'Europe d'aujourd'hui, *Revue internationale du Travail*, vol. 136, n°2, p. 169-185.

Sen, A., 2003a. *Un nouveau modèle économique, développement, justice, liberté*, Odile Jacob, Paris.

Sen A., 2003b. *L'économie est une science morale*, La Découverte, Paris.

Segrestin D., 1996. *Sociologie de l'entreprise*, Armand Colin, Paris.

Waquet P., 1999. Le renouveau du contrat de travail, *Revue de Jurisprudence Sociale*, 5, pp. 383-394.

Zimmermann B., 2011. Ce que travailler veut dire, une sociologie des capacités et des parcours professionnels. *Economica*, coll. Etudes sociologiques, Paris.