



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-00584416v2

HAL Id: halshs-00584416

<https://shs.hal.science/halshs-00584416v2>

Preprint submitted on 10 Jun 2011

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.

Liberté du travail et développement, la portée socio-historique de l'analyse du développement d'Amartya Sen¹ dans le cas français

Claude Didry (claudio.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

Dans les analyses classiques du développement, la liberté du travail est fréquemment envisagée comme le point de départ d'un décollage économique reposant sur l'exploitation des travailleurs. Cela se retrouve notamment au centre des analyses de l'accumulation primitive du capital produite, par la pensée marxiste, ou au centre des analyses de la « question sociale » au cours du XIXe siècle, dans le cas des pays développés. Dans cette perspective, le développement se traduit par une croissance de la valeur ajoutée permettant de faire face à la misère et aux conflits que génère cette situation d'exploitation, par des mécanismes de redistribution satisfaisant à la fois aux exigences de rentabilité des entreprises et aux demandes d'élévation de leur niveau de vie par les travailleurs. L'Etat social correspond à l'institutionnalisation de ces mécanismes de redistribution, à partir du moment

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.

où le PIB a atteint à un certain niveau, en permettant de dégager également des ressources pour le financement de la protection sociale.

Les analyses de Sen présentent une vision différente du développement tant dans sa finalité que dans ses moyens. Sa finalité ne se définit pas simplement par la croissance de la valeur ajoutée, elle se définit plus largement par un accroissement de la liberté des individus ou encore, dans la terminologie de Sen de leur « capacité ». La liberté individuelle ne se réduit pas à une absence de contrainte, au sens de la liberté « négative », mais s'entend comme une liberté de faire. Concevoir le développement comme développement de la liberté suppose alors de concevoir la liberté ou « capacité », à partir d'un ensemble de « fonctionnements » préalablement donné, mais comme un ensemble ouvert à partir d'un certain nombre de garanties élémentaires de liberté. Développement, liberté et capacité sont donc étroitement liées, en remettant en cause le postulat d'une nature humaine, soit comme rationalité instrumentale, soit comme ensemble d'aspirations que les ressources issues du développement combleraient progressivement.

La liberté ou la capacité des individus est l'objet même du développement, ce qui implique de partir du développement comme processus de développement des libertés, pour analyser ensuite les capacités des individus. Ce lien entre développement et liberté individuelle évoque le lien établi par Durkheim entre sociologie, psychologie et philosophie. La sociologie, comme analyse de la dynamique des sociétés où la division du travail joue un rôle clé, ne repose pas sur la connaissance d'une nature humaine préalablement donnée. Elle apporte également des éclairages sur la dynamique de la psychologie des individus : « L'homme est, pour nous, moins un point de départ qu'un point d'arrivée. Nous ne commençons pas par postuler une certaine conception de la nature humaine pour en déduire une sociologie ; c'est plutôt à la sociologie que nous demandons une intelligence progressive de l'humanité. » (Durkheim 1975 [1909], p. 185). Dans l'analyse de Sen, l'analyse du développement comme dynamique historique d'ensemble, contribue à apporter une « intelligence progressive » des capacités humaines. Le développement apparaît ainsi comme un processus dans lequel la garantie de libertés élémentaires constitue une base : « Les objectifs que les gens peuvent atteindre dépendent des possibilités économiques, des libertés politiques, de l'environnement social et des conditions qui favorisent l'accès à la santé et à l'éducation ou qui encouragent les initiatives. La codification institutionnelle de ces opportunités dépend, en retour, de la manière dont les gens exercent leurs libertés, par l'intermédiaire de leur participation aux choix sociaux et à l'élaboration des décisions publiques qui améliorent ces possibilités. » (Sen 2003, p. 17)

Dans ces libertés élémentaires, la liberté de participer aux marchés (notamment celle de participer au « marché du travail ») apparaît comme une condition nécessaire, mais non suffisante, du développement. Le développement repose en effet également sur des bases plus larges de liberté, allant au-delà de la seule liberté de participer aux échanges, dont les différents aspects tendent à s'accroître en se renforçant mutuellement.

Au centre de cette liberté conçue dans un sens large, la démocratie comme capacité de choisir et de critiquer les dirigeants, et de participer aux choix collectifs apparaît comme essentielle² et se retrouve à maints égards dans les autres aspects de la liberté. Les « facilités économiques » correspondent aux « opportunités offertes aux individus d'utiliser les ressources économiques à des fins de consommation, de production ou d'échange. » (Sen 2003a, p. 59). Elles indiquent à une situation où les individus ne sont pas réduits, dans leur majeure partie, à une misère endémique. La prise en charge des soins de santé et de l'éducation des enfants par des « services sociaux fondamentaux » (pour lesquels Sen parle également d' « opportunités sociales ») apparaît comme un facteur important pour garantir un accroissement de la « qualité de vie ». Elle a des effets économiques à travers la capacité accrue d'individus formés et en bonne santé, de participer au marché. L'existence d'un Etat de droit, qui garantisse une transparence et une non-duplicité dans les échanges (entendus au sens large du « commerce » entre les individus), constitue une autre condition pour le développement. Enfin, la « sécurité protectrice » permet de préserver les plus vulnérables par des systèmes d'allocation et des fonds exceptionnels d'intervention (pour prévenir les famines par exemple). En d'autres termes, le développement comme développement de la liberté (Sen parle de la « capacité ») des individus n'est pas le fruit de la misère et de l'avantage comparatif que constitue l'existence d'une main d'œuvre docile et bon marché, mais dans un état de santé médiocre et peu formée et dans une situation où la domination des employeurs repose sur la dictature d'un pouvoir autoritaire.

Cette conception de la liberté comme ensemble de « libertés » constitue le fondement d'une démarche analytique permettant de mettre en lumière le mécanisme du développement, en dépassant une conception « culturaliste ». Le développement ne repose pas sur l'existence de traits culturels et de traditions créant des conditions plus ou moins favorables à son émergence, bien au contraire, il implique une remise en cause des sujétions traditionnelles qui entravent les individus. Dans ce cadre, la liberté du travail comme « libre participation au

². A travers l'exemple de l'Inde, la démocratie est vue comme un facteur causal de l'éradication des famines à travers l' « aiguillon politique » qui pousse les dirigeants à prendre les mesures qui s'imposent dès que les catégories de la population les plus vulnérables commencent à être atteintes.

marché du travail » ne se réduit plus à la seule domination du travailleur par l'employeur. Elle apparaît comme un levier essentiel pour remettre en cause des formes d'oppression traditionnelle plus large, ou des formes d'appartenance communautaire qui poussent les individus à mettre entre parenthèses leurs aspirations, pour s'inscrire dans le maintien de l'ordre communautaire³.

Cette remise en cause prend parfois la forme d'une rupture violente, comme dans le cas de la Guerre de Sécession aux Etats-Unis aboutissant à l'abolition de l'esclavage, ou dans celui de l'abolition des privilèges et des corporations au cours de la Révolution Française. Mais elle se prolonge sous la forme d'un processus plus continu, dans le cas où les oppressions subies et les appartenances communautaires sont si fortes 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 2003a, p. 106). La croissance de l'activité professionnelle des femmes dans les pays en développement illustre ce processus, avec une amélioration paradoxale de l'état de santé des femmes actives et de leurs enfants. Cette situation tient, selon Sen, à l'affirmation d'une individualité et d'un souci de soi face aux attentes infinies auxquelles les femmes ont à faire face dans la communauté familiale. On voit ainsi se dessiner un processus dans lequel le principe d'égalité dans la participation au marché du travail tend à se renforcer à la fois dans les rapports entre travail et hors-travail, ainsi que dans le travail lui-même. Dans le cas du travail des femmes, le processus est loin d'être terminé dans les pays dits « développés » et « 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).

Nous voudrions voir en quoi la « libre participation au marché du travail » que la Révolution établit en France à partir de l'abolition des privilèges, ouvre la voie à un processus analogue de remise en cause des liens communautaires dans le travail, en dessinant

³. Pierre Bourdieu écrit ainsi à propos de la société algérienne observée au cours de son service militaire : « Il est vrai que rien n'est plus étranger à l'économie précapitaliste que la représentation du futur comme champ de possibles qu'il appartient au calcul d'explorer et de maîtriser » (Bourdieu 1977, p. 19). La question des choix individuels, essentielle dans le développement comme développement en liberté, se trouve ainsi posée au travers du contraste entre « l'entraide » communautaire et la coopération contractuelle : « Rien ne s'oppose plus radicalement à l'entraide, qui associe toujours des individus unis par des liens de consanguinité réelle ou fictive, que la coopération qui mobilise des individus sélectionnés en fonction des fins calculées d'une entreprise spécifique : dans un cas, le groupe préexiste et survit à l'accomplissement en commun d'une œuvre commune ; dans l'autre cas, trouvant sa raison d'être hors de lui-même, dans l'objectif futur défini par le contrat, il cesse d'exister en même temps que le contrat qui le fonde. » (op. cit., p. 26).

progressivement les contours d'un « contrat de travail » définissant l'échange par lequel un individu apporte son activité à une collectivité, l'entreprise.

Pour cela, nous reviendrons dans un premier temps sur l'importance des libertés conquises au terme d'une Révolution qui ne se réduit pas à la suppression des corporations et à la prohibition des coalitions. Nous nous interrogerons dans un deuxième temps sur la remise en cause des dimensions communautaires du travail, à travers le développement institutionnel accompagnant le développement économique, qui mène à la définition juridique du contrat de travail. Enfin, nous verrons en quoi le contrat de travail peut être appréhendé aujourd'hui comme l'apport en activité des individus à l'entreprise.

1. La rupture révolutionnaire

Comme le montre Sen pour l'époque contemporaine, le développement n'est pas le produit de la combinaison entre une forme de liberté du travail et un dénuement des travailleurs. Les analyses de Sen contrastent avec celles d'Engels ou de Polanyi qui, dans le cas britannique, partent du mouvement des « enclosures » pour envisager la constitution d'une classe de pauvres prêts à s'employer dans l'industrie, notamment après la réforme des Poor Laws de 1834 qui remet en cause le système de Speenhamland (Polanyi 1983, p. 143).

En France, la liberté du travail est un aspect du mouvement plus général d'institution d'un Etat de droit relativement démocratique à partir de la Révolution qui résulte d'une réorganisation profonde de l'Etat, voire de la société. Cela signifie que la liberté du travail doit être appréhendée à partir du « tout » que constitue la Révolution, comme dynamique transformant de manière plus ou moins profonde les cinq garanties élémentaires de liberté envisagées par Sen comme fondement d'un développement en termes de liberté. La Révolution explore des voies qui seront ensuite approfondies au cours du XIXe siècle, parmi lesquelles on peut citer en reprenant les grandes orientations de Sen :

-la démocratie en partant de la monarchie constitutionnelle à la République proclamée en septembre 1792 ;

-l'instruction publique ou nationale, avec la création d'une « instruction publique » par la Constitution de 1791 et une multiplication de rapports et, en particulier, celui de Condorcet présenté à la Législative le 20 avril 1792, fixant comme objectif à l'instruction nationale ou publique d'« Offrir à tous les individus de l'espèce humaine les moyens de pourvoir à leurs besoins, d'assurer leur bien-être, de connaître et d'exercer leurs droits, d'entendre et de remplir leurs devoirs (...) [d'] assurer, à chacun d'eux, la facilité de perfectionner son industrie, de se

rendre capable des fonctions sociales, auxquelles il a droit d'être appelé, de développer toute l'étendue des talents qu'il a reçus de la nature ; et par là établir, entre les citoyens, une égalité de fait, et rendre réelle l'égalité politique reconnue par la loi. » (cité par Buisson 1911).

-La garantie de facilités économiques avec l'abolition des droits féodaux et la reconnaissance de la pleine propriété du sol dans le cas des paysans.

-La transparence dans les relations entre particuliers à travers l'institution d'un droit civil formulé par le Code Napoléon.

-La reconnaissance d'un droit au secours pour les plus pauvres.

Dans ces différentes ouvertures révolutionnaires, je voudrais insister sur les dimensions qui me paraissent de nature à apporter un éclairage sur les spécificités du développement économique français, par rapport à un modèle de « révolution industrielle ». Dans le modèle de la « révolution industrielle » que l'on retrouve dans les écrits d'Engels et de Marx, le rapport salarial entre le travailleur en usine et le capitaliste est conçu comme une donnée où la liberté du travail dissimule la réalité de la domination capitaliste sur les ouvriers. Ce modèle me paraît doublement discutable dans la mesure où

-le partage entre salarié et employeur est peu évident au XIXe siècle.

-la cristallisation juridique du « contrat de travail », mettant l'« employeur » en position d'agent contractuel central, ne conduit pas systématiquement à une domination accrue du premier sur les seconds.

Pour engager le débat, je reviendrai sur la place importante dans la société française, d'une paysannerie de petits propriétaires susceptibles de prendre part à des activités industrielles (par contraste avec la vision du « prolétaire » sans feu ni lieu), et sur la portée du cadre juridique mobilisé dans la formation et la qualification des rapports de travail, le « contrat de louage » (art. 1710).

1.1. L'abolition de la féodalité

L'abolition des droits féodaux, puis la vente des biens nationaux de l'Eglise et des émigrés confortent une paysannerie de propriétaires, même si elle profite en grande partie, selon les travaux historiques, à la bourgeoisie. En reprenant la terminologie de Sen, on peut y voir une manière de garantir des « facilités économiques » à une large partie de la population, qui contraste avec les formes de travail forcé que présente l'agriculture indienne. Cette situation confère une place importante à la paysannerie dans la vie politique et sociale du pays, avec l'importance que prend le Code civil dans les règles définissant la propriété et la

transmission fondée sur l'égalité des héritiers, ainsi que l'importance d'un groupe social dont les affinités politiques sont complexes (cf. Marx).

Elle s'accompagne d'un rapport au travail lui-même très complexe, en conjuguant à la fois le travail des champs et l'embauche au service d'entrepreneurs, comme dans le cas des maçons de la Creuse que décrit le témoignage de Martin Nadaud, ou dans celui des mineurs de Carmaux envisagé par R. Trespé. Elle participe également d'une industrialisation diffuse, avec la prise d'ouvrages à domicile liés à l'activité de districts industriels, comme dans le cas de la soierie lyonnaise ou de la passementerie stéphanoise où les paysans des régions voisines se trouvent intégrés dans un système de sous-traitance en cascade évoquant le *putting out system*.

1.2. La remise en cause des hiérarchies corporatives et le contrat de louage

Cette industrialisation diffuse, où la frontière entre villes et campagnes tend à s'estomper, s'opère dans un changement d'ensemble de l'environnement institutionnel. La suppression des corporations marque l'élimination de l'un des obstacles majeurs à ce « débordement » de l'activité industrielle des villes sur les campagnes, où la position des paysans se trouve confortée par la reconnaissance de la pleine propriété par le Code civil, dans le prolongement de l'abolition de la féodalité. De plus, la suppression des corporations ne se traduit pas simplement par l'interdiction des coalitions comme mouvement susceptible de fausser la détermination du prix des biens et des services. Elle s'accompagne d'une formalisation contractuelle des rapports de travail, appréhendés par le législateur dans le Code civil comme des « contrats de louage » selon l'article 1710 du Code civil, et non de vente, dans une dynamique plus générale d'organisation de la liberté de participer aux échanges marchands. Il en résulte :

1. Que les contrats sont déterminés par un objet, la transaction entre la réalisation d'un bien ou la prestation d'un service contre une rémunération. La remise en cause de l'objet du contrat, c'est-à-dire de la rémunération ou de la prestation du travailleur, conduit à la remise en cause du contrat lui-même. Cela limite le pouvoir de celui qui donne de l'ouvrage, au contrôle du bien, à celui du travail, en fonction de conditions fixées par le contrat, à travers, par exemple, un règlement d'atelier, ou à travers les usages professionnels.

2. Les parties au contrat ont la possibilité de choisir avec qui elles vont contracter. Cela signifie que le travailleur est libre de refuser la proposition d'un donneur d'ouvrage quand elle ne correspond pas à ce qui lui paraît acceptable, par exemple en regard des tarifs en

usage dans la profession. Cela signifie également que les parties peuvent rompre à tout moment le contrat, en se conformant aux usages en vigueur, c'est-à-dire notamment en respectant un délai de prévenance et en s'acquittant de leurs dettes, avances de la part du travailleur, solde de tout compte pour l'employeur.

3. Les litiges liés au travail sont jugés devant des tribunaux de droit commun, les juges de paix, ou devant des tribunaux spécifiques, les conseils de prud'hommes, mais tenus de se référer à la loi commune, le Code civil qui implique de s'en tenir au contrat (considéré comme la loi des parties) et aux usages et à l'équité. Ces tribunaux rompent avec une justice corporative enfermée dans des règlements propres à la jurande, s'intégrant progressivement dans un système judiciaire par le développement de procédures d'appel et de pourvoi en cassation qui renforce le poids du droit légiféré et de la lettre des contrats entre les parties (voir Bernaudeau sur la justice de paix).

2. Un processus de rationalisation économique et juridique des rapports de travail

Dans cet environnement institutionnel, la dynamique des activités économiques au cours du XIXe siècle en France ne correspond pas véritablement au tableau qu'en ont dressé les théoriciens de la « question sociale ». Le travail ne se déroule que rarement dans le cadre de la manufacture ou de l'usine imposant sa discipline aux ouvriers. Comme le montrent des historiens (Noiriel 1986, Demier 2007, Dewerpe 1988), le monde du travail au cours du XIXe siècle est dominé par les activités rurales et l'industrie textile. La forme du « marchandage », ou encore de la « sous-entreprise ouvrière » y apparaît prédominante. Elle se fonde sur le cadre juridique du Code civil où le contrat de louage défini par l'article 1710 prend la forme du « contrat d'industrie » (art. 1799) ou celle du « contrat de louage de services des domestiques et des ouvriers » (art. 1780), sans que le partage entre ces deux grandes formes de contrat ne soient clairement établies dans la pratique et devant les tribunaux. Comme l'indique sa dénomination, le contrat auquel les parties se réfèrent porte sur un « ouvrage », terme qui lie de manière indissociable activité du travailleur et réalisation d'un produit. Dans ce cadre, la rémunération est fréquemment définie par un « tarif » déterminant le prix de pièces avant d'en arriver à la rémunération individuelle de ceux qui, sous l'égide du « marchandeur », prennent part à la réalisation de ces pièces.

2.1. La dimension communautaire du travail au XIXe siècle

Le cadre juridique complexe établi par le Code civil 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 usine⁴. 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 collectifs⁵ renforcent une pratique démocratique de désignation de représentants et de construction collective des tarifs, à une époque où les syndicats jouent un rôle secondaire.

Toutefois, 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 de petits ateliers ou dans le travail à domicile intégrant fréquemment l'ensemble des membres de la famille, mais aussi dans les usines. Ainsi, les activités industrielles et minières poussent à une concentration ouvrière autour de grands équipements, au centre desquels on trouve les machines à vapeur, justifiant la présence d'ingénieurs et de surveillants visant à la bonne utilisation de ces

⁴. 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.

⁵. Qui se développe à la fin des années 1880 et aboutit à une loi en 1892.

équipements. Mais elles ne conduisent pas à ce partage net entre salariés et employeurs, soit encore les capitalistes de Marx et Engels, permettant de concevoir un processus historique dominé par la lutte entre deux classes sociales.

Dans la mine de *Germinal*, les mineurs travaillent dans des « marchandages » où les chefs, c'est-à-dire les haveurs, extraient le charbon de la veine en supervisant le travail de boisage et d'acheminement du minerai vers la surface, revenant en priorité aux femmes et aux enfants. La rémunération est déterminée par une procédure d'enchères descendantes sur le prix des veines de charbon confiées aux marchandages, la quantité de charbon extraite et acceptée par la compagnie étant alors payées au chef de marchandage en fonction du tarif établi au cours des enchères, avant que ce dernier ne procède à la répartition de la somme gagnée entre ceux qui travaillent avec lui. Dans ce contexte, Zola souligne à plusieurs reprises la réticence de l'ingénieur et du porion à l'égard du travail des femmes et des enfants, auquel les mineurs, à l'inverse, se révèlent attachés, en particulier pour des questions de revenus. Le remplacement d'une femme brutalement décédée par Etienne Lantier constitue ainsi un premier bouleversement précédant les drames à venir en conduisant dans l'échange entre le chef du marchandage et le porion, un renversement de l'argumentation classique : « Justement Dansaert passait devant la baraque. Maheu lui conta l'histoire, demanda l'autorisation d'embaucher l'homme ; et il insistait sur le désir que témoignait la Compagnie de substituer aux herscheuses des garçons, comme à Anzin. Le maître porion eut d'abord un sourire, car le projet d'exclure les femmes du fond répugnait d'ordinaire aux mineurs, qui s'inquiétaient du placement de leurs filles, peu touchés de la question de moralité et d'hygiène. » (Zola 1970 [18], p. 32). Une autre dimension du marchandage est la concurrence sur le prix du charbon extrait, à travers une procédure d'adjudication descendante à la bougie des veines attribuées aux chefs de « marchandages ».

Le travail au marchandage ne se limite pas à des productions « pré-industrielles », il touche également le travail usinier. Un arrêt rendu le 21 janvier 1902 par la Chambre criminelle de la Cour de cassation, fait apparaître la difficulté à imputer la faute que constitue l'emploi d'enfants dans une usine, au terme de la loi de novembre 1892. Le directeur de l'usine fait en effet valoir que « les contraventions ne pouvaient être retenues contre lui par le motif que les enfants mineurs, trouvés dans son usine, n'étaient pas employés par lui, mais par des tâcherons travaillant aux pièces, et payant eux-mêmes les enfants qu'ils occupent » (cité par Fontaine et Picquenard 1908, p. 53). La Cour conclut cependant « qu'il importe peu que ces enfants aient été employés à l'insu de Binachon par des tâcherons ou entrepreneurs occupés auxdites usines, alors que la surveillance des travaux lui incombait en qualité de

directeur, et aussi l'observation des prescriptions légales » (ibid.). Elle établit ainsi dans ses motifs, l'existence d'un lien entre les travailleurs et le directeur de l'usine qui, initialement, ne paraît pas évident aux yeux des acteurs eux-mêmes.

Ces situations suggèrent que la liberté du travail telle que la définit le Code civil, ne se traduit pas immédiatement par une distinction nette entre l'activité professionnelle et la vie familiale. Dans ce contexte institutionnel, le travail des femmes demeure lié à la communauté familiale en limitant la portée libératrice du travail que Sen constate pour les femmes des pays en développement. En effet, comme le relève Sen, c'est la possibilité pour les femmes de s'extraire de la demande infinie que fait peser sur elles la communauté familiale, qui explique la capacité pour celles qui travaillent, de mesurer ensuite leur engagement tant dans leurs activités professionnelles que dans leurs tâches familiales. On peut avancer ici que le contexte institutionnel hérité de la Révolution française ne permet pas véritablement de distinguer le travail des autres activités individuelles. Dans le langage de l'« approche par les capacités » fondée sur l'analyse de la liberté des individus à s'engager dans différents « fonctionnements » et ainsi à « choisir la vie qu'ils ont des raisons de vouloir mener », cela correspond à une situation où le travail ne constitue pas, en tant que tel, un fonctionnement. En d'autres termes, le point focal de la transaction que rend possible la liberté de participer au marché instituée par le droit révolutionnaire, ne porte pas sur l'engagement des individus dans une activité professionnelle, mais sur la réalisation d'un produit.

Dans cette perspective, le « travail » apparaît moins comme une réalité institutionnelle que comme une idée régulatrice orientant la résolution des litiges et l'activité législative. 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 » visant à clarifier la responsabilité et les droits de chaque associé (Faure et Rancière 2007). Cette réflexion se nourrit des projets d'organisation coopérative du socialisme d'Owen, de Fourier ou de Proudhon, en affinité avec une activité économique où la part des petites entreprises et des « travailleurs isolés » reste importante jusqu'au début du XX^e. Elle a une place prépondérante dans la pensée sociale en France tout au long du XIX^e, avec des théoriciens tels que Charles Gide. En 1848, elle alimente les débats de la Commission du gouvernement pour les travailleurs dite « Commission du Luxembourg », dont un des effets directs au

⁶. Selon Charles Gide (1912, p. 473), reprenant des données d'Arthur Fontaine, directeur du Travail, la population active masculine de l'industrie et du commerce se répartit de la manière suivante : Patrons 11 %, Salariés 63 %, Travailleurs isolés 26 %.

lendemain de sa constitution est l'adoption du décret du 2 mars 1848 ayant pour but de fixer « la durée de la journée de travail et d'abolir le marchandage ».

2.2. La genèse du contrat de travail à partir de la comme responsabilité de l'employeur

Le refus du marchandage ne résulte pas uniquement d'une dynamique économique conduisant à la prédominance progressive du travail en usine. Il se cristallise au cours du XIXe siècle avec, dans une première étape, la prohibition du marchandage par le décret du 2 mars 1848. Il se fonde également sur l'action des travailleurs eux-mêmes, à travers des actions en justice, des grèves voire des mouvements révolutionnaires, où la négociation de tarifs permet de limiter le risque d'une « exploitation » des ouvriers par des « marchands ». Un des enjeux de ces actions est d'établir la responsabilité entre l'entrepreneur, ou donneur d'ordre, et les ouvriers que le marchand emploie. Une telle responsabilité intervient notamment au moment du paiement des salaires des ouvriers par le marchand, par exemple, lorsque celui-ci se déclare en faillite. Il reste à savoir si les ouvriers peuvent se retourner contre l'entrepreneur qui a employé le marchand, pour obtenir le paiement de leur salaire. La jurisprudence apparaît ici très restrictive, en refusant de considérer que l'article 1797 du Code civil, selon lequel « l'entrepreneur répond du fait des personnes qu'il emploie », s'applique au marchand, dans la mesure où celui-ci ne saurait être considéré comme le préposé de l'entrepreneur (Fontaine et Picquenard 1903, p. 48).

Face à cette situation, un des leviers pour les acteurs consiste à invoquer la prohibition du marchandage établie par le décret du 2 mars 1848, pour tenter d'établir une complicité de l'entrepreneur à l'égard du marchand, afin d'obtenir un dédommagement de la part du premier. C'est sur cette base que des maçons parisiens engagent une action en justice en 1896, pour obtenir le paiement des salaires que leur doit un marchand en faillite, par l'entrepreneur qui l'a engagé. Cette affaire a conduit à une série d'arrêts de la Cour de cassation en 1900, allant dans le sens d'une conception restrictive du marchandage comme relevant simultanément d'une intention de fraude et du caractère dommageable des conditions de travail pour les ouvriers. Mais elle a suscité d'importantes réactions dans le monde des juristes, au moment où s'engage un débat sur le projet d'une loi visant à définir le « contrat de travail », en vue notamment de trancher cette question.

La volonté d'éliminer le marchandage se retrouve également dans le secteur de la construction, dans les revendications ouvrières qui se font jour dans les grèves et la

négociation de contrats collectifs. Elle accompagne une évolution profonde du syndicalisme, comme en témoigne le contrat collectif signé par les ouvriers du bâtiment parisien en septembre 1908 après une grève, en août dirigée contre le « tâcheronnat ». Pour Julliard (1988, p. 54) la négociation de ce contrat collectif traduit la convergence entre un syndicalisme soucieux d'accélérer la concentration des entreprises et un patronat de grandes entreprises qui voient là l'occasion d'écartier la concurrence des petites. Elle met en évidence une pratique syndicale, celle des « syndicalistes d'action directe » 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 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). Cette orientation syndicale se retrouve 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 »⁷ 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 travailleurs⁸ et leur rémunération⁹. La

⁷. Expression tirée de l'article 5 du projet de loi sur le contrat de travail présenté, en 1906, à la Chambre des Députés.

⁸. Qui se traduit par la mise en œuvre systématique de la distinction entre ouvriers spécialisés et ouvriers professionnels ou « spécialistes ».

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 (2002) 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 (Didry, Machu et Margairaz 2000). Elle se prolonge avec la loi sur la mensualisation des salariés en 1978.

3. Le contrat de travail comme apport en capacité

La cristallisation du contrat de travail comme catégorie produite par des juristes à partir d’une première expérience du droit hérité de la Révolution s’accompagne d’un apprentissage de la part des acteurs, travailleurs et employeurs, dans le contexte institutionnel que dessinent des facteurs tels que la scolarisation obligatoire et l’interdiction du travail des enfants, ainsi que l’émergence des assurances sociales. Dans ce cadre, le contrat de travail définit une relation individuelle entre un travailleur salarié et un employeur. Il correspond à un engagement du salarié dans un collectif qui se définit d’abord par un lieu, l’établissement ou l’atelier. Il introduit également une calculabilité nouvelle du travail des individus qui accompagne l’avènement d’une entreprise capitaliste « rationnelle » au sens de Weber et va au-delà d’une activité qui se caractérise jusqu’alors, de manière relativement fréquente, comme un négoce portant sur l’achat de produit. Il se dessine une contradiction entre, d’une part, l’engagement dans une activité collective de production et, d’autre part, la réduction du travail à un coût ajustable aux fluctuations de l’activité économique. De plus, au-delà de la recherche de compétitivité que permet cette réduction du travail à un coût, le contrat de travail fait apparaître la nécessité d’identifier l’ « employeur » qui, dans une économie capitaliste, demeure fondamentalement problématique compte tenu de la volatilité des apports en capitaux. Mais le caractère problématique de l’employeur affecte également l’entreprise, conduisant à penser que celle-ci, au-delà de la seule propriété du capital, ne se définit pas simplement à partir de l’existence d’une société commerciale, mais également par l’existence d’une représentation des salariés émanant du collectif que dessine le travail.

⁹. 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.

3.1. Le contrat de travail comme engagement dans un collectif

Le contrat de travail contribue à remettre en cause les dimensions communautaires que n'avait pas effacées la Révolution, en engageant une forme d' « apprentissage institutionnel » tant de la part des employeurs, que de ceux qui tendent à se concevoir comme des « salariés ». Cette individuation du travail contribue à une phénoménologie du travail, comme activité distincte des autres activités sociales des individus, dont Bourdieu, Darbel, Rivet et Seibel (1963) retrouvent la trace à travers la confrontation du travailleur immigré à sa société d'origine, où l'ensemble des activités sont dominées par le temps cyclique de la culture et du maintien de rites communautaires. Elle contribue simultanément à une redéfinition du collectif de travail, comme ensemble des individus liés à un même employeur. Le contrat de travail définit l'engagement d'individus dans une « équipe »¹⁰ constituée et « organisée » par un employeur. La subordination désigne cet engagement individuel dans une activité organisée sous la responsabilité de l'employeur, entendu comme cet agent contractuel central auquel les salariés se trouvent individuellement liés. Ce schéma est esquissé dès le début du XIX^e siècle par l'organisation militaire, qui définit la position de chaque individu par un grade et lui ouvre une carrière (Saglio 1999, p. 31). Il se retrouve également dans les compagnies ayant une activité de service public, comme les compagnies de chemins de fer ou de transports urbains. Il connaît en France une diffusion à une échelle inédite au cours de la Première Guerre, qui se fonde sur une mobilisation d'ensemble de l'économie nationale. Dans ce contexte, les entreprises participant le plus directement à l'effort de guerre se trouvent soumises à un processus d'organisation, au confluent d'une reformulation des salaires liant rémunération du temps et prime de rendement (selon une perspective d'organisation scientifique du travail), d'une classification des emplois sur la base d'une distinction entre ouvriers qualifiés et ouvriers spécialisés, et d'une représentation des travailleurs par des délégués.

Le contrat de travail apparaît donc *simultanément* comme « échange entre l'employeur et le travailleur salarié » et comme « acte condition »¹¹, permettant au salarié de prendre part

¹⁰. « Wherein then is the relationship between a grocer and his employee different from that between a grocer and his customers ? It is in a *team* use of inputs and a centralized position of some party in the contractual arrangements of *all* other inputs. It is the *centralized contractual agent in a team production process* –not some superior authoritarian directive or disciplinary power. » (Alchian et Demsetz, 1972, p. 778).

¹¹. 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

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 ». Dans ce cadre, la dimension d'engagement des travailleurs individuels dans une « équipe », une activité collective, résiste aux ambitions de contrôle de leur activité par l'employeur y compris au travers du développement de formes d'organisation du 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 centralité de l'employeur comme agent contractuel central par rapport à la totalité des salariés est le résultat d'une rationalisation juridique du rapport de travail, en permettant de ramener le lien de l'employeur avec les différentes catégories de personnel, ouvriers, agents de maîtrise, employés, à un même cadre juridique. Cette centralité contractuelle de l'employeur lui donne un droit de regard sur le travail de chaque individu, ce qui se manifeste par la production de règlements intérieurs, de classifications et de fiches de postes tendant à arriver à une détermination plus ou moins poussée du travail individuel et de son rythme. Elle conduit également à la formation de liens entre les travailleurs eux-mêmes, dans le cadre d'une division du travail, de « conventions du travail » reposant sur un ajustement permanent de l'activité de chacun à celle des autres. Alchian et Demestz (1972) évoquent le cas de l'équipe de football, où les joueurs sont engagés par le propriétaire du club, au même titre que l'entraîneur, mais en vue d'une performance qui repose sur l'engagement de chacun des joueurs dans une action collective.

Les enquêtes menées par les sociologues du travail permettent de mettre en lumière ces liens qui se nouent entre les salariés dans le cours du travail, pour le travail en usine reposant par exemple explicitement chez Renault sur des « Unités élémentaires de travail » (Rot 2006), dans les centres d'appels téléphoniques Buscatto (2002) ou les caisses de grands magasins (Ferreras 2008). Ils font écho à une lignée de grandes enquêtes comme, notamment, celle de la Western Electric qui montrent « des salariés actifs, stratèges, imaginatifs, capables d'évaluer les situations dans lesquelles ils sont placés, de réguler les distances sociales ou

« 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).

d'attribuer du sens aux objets et événements de leur environnement » (Bélangier et Thuderoz, 2010, p. 431).

Le collectif de travail ne se fonde pas simplement sur les rapports noués entre les salariés à l'occasion de leur travail. Il se définit par la conception que les salariés eux-mêmes s'en font, en dehors et parfois en « opposition » à celle de la direction, à partir d'une évaluation du travail « bien fait ». Cette conception « indigène » du travail fait écho à la notion de « common knowledge » qui, à partir de l'observation d'une coordination effective en vue de la réalisation d'un produit, conduit Salais (1989) à parler de « conventions du travail » en reprenant la notion de « convention » élaborée par Lewis (1969). Cette conception d'ensemble du travail est attestée par les travaux de sociologues ayant mené, dans les années 1970, des enquêtes par observation participante selon Bélangier et Thuderoz (2010), évoquant les expériences des « établis » à la même époque. En deçà du schéma rationnel élaboré par la direction de l'usine, les enquêtes de Bernoux, Motte et Saglio (1973) font ressortir la nécessité de faire face à une forme d'anarchie (« L'usine c'est le bordel » (Bélangier et Thuderoz 2010, p. 442)) en introduisant des formes d'organisation indigène voire « clandestine », au regard de l'organisation officielle de la direction. Ainsi, l'observation empirique du travail fait apparaître une forme de coopération, qui prend sa source dans l'ajustement de l'activité de chaque travailleur sur le lieu de travail, le *shopfloor* ou encore l'« atelier » (Rot 2007). Elle conduit à penser que « de tous les facteurs de production, et de façon contrastée au regard du capitalisme financier ou de la technologie, le *labour power* est une force qui s'exerce – et ne peut s'exercer, d'ailleurs – que sur le *shopfloor*, dans l'atelier ou le service. » (Bélangier et Thuderoz, 2010, p. 430). Cette force repose sur l'apport en activité de chaque travailleur tel qu'il s'opère à partir de l'engagement librement consenti de celui-ci dans le cadre du contrat de travail. En reprenant la terminologie de Sen, le contrat de travail organise l'apport en « capacité » du travailleur aux formes de coopération qui se dessine sur le lieu de travail. De ce point de vue, l'apport en « capacité » du salarié contraste avec l'apport en capital de l'actionnaire, qui passe par des transactions sur les marchés financiers, et se définit à la fois par sa volatilité et son abstraction.

3.2. La direction de l'entreprise comme choix collectif ?

Comme le montre Bélangier et Thudéroz (2010), l'engagement du travailleur dans une collectivité de travail prend toute sa signification aux yeux du travailleur lui-même, à un niveau local, au niveau du *shopfloor*. Mais il ne s'y réduit pas, dans la mesure où le contrat de

travail est conclu entre un salarié et un employeur. A travers le contrat de travail, le travailleur se trouve donc lié à une entité plus vaste, l'entreprise visant une production, et se trouvant soumise dans une économie capitaliste, à la recherche de rentabilité. Ainsi, son apport en capacité paraît se couler dans un dessein qui lui assigne l'« employeur » et à l'égard duquel il apparaît en position de « subordination ». La dimension de coopération qu'il expérimente dans le travail paraît s'arrêter aux rapports qu'il noue avec l'employeur pour lequel son travail apparaît comme un coût. Le rapport d'« opposition » plus ou moins antagonique que décèlent Bélanger et Thudéroz (art. cit.) entre travailleur et employeur repose donc, en premier lieu, sur la tension entre le travail concret dans un temps et un espace donné d'une part, et la recherche de rentabilité requise par les détenteurs du capital de l'entreprise.

Cette tension entre apporteurs de capacité et apporteurs de capital suggère d'envisager le pouvoir du chef d'entreprise à partir de la théorie du choix collectif telle qu'elle ressort du théorème de Arrow, longuement discuté par Sen. En effet, le contrat de travail permet de concevoir l'apport en capacité comme la recherche d'un gain, la rémunération. Ainsi, en concevant les acteurs de l'entreprise comme autant d'agents rationnels visant à la maximisation de leurs gains, les choix engageant l'avenir de l'entreprise ne peuvent pas ne pas être faits par individu, en l'occurrence le chef d'entreprise. Cette situation est renforcée dans une période de financiarisation dominée par la recherche d'une valeur plus importante de l'action et des dividendes qu'elle procure à l'actionnaire. Il en résulte que la détermination de « stratégies à l'aide de procédures qui satisfont [...] aux normes du calcul économique traditionnel » (Lallement 2004, p. 256) s'avère centrale. 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 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 »¹². Le modèle de l'« entreprise capacitante » qui se dégage du cas « Bigtruck », longuement analysé par Zimmermann (op. cit.), se fonde sur des formes de participation des travailleurs aux différents niveaux de l'organisation productive, pour permettre l'élaboration d'une politique de formation répondant aux besoins des acteurs.

3.3. La démocratisation de l'entreprise

Dans cette configuration, la libre participation au marché du travail conduit à s'interroger sur la signification de ce marché du travail et la manière dont s'articule la concurrence que vivent les travailleurs dans la recherche d'un emploi avec l'engagement dans une activité collective que font apparaître les enquêtes au niveau du lieu de travail. Selon une argumentation économique standard, le marché du travail est constitué en premier lieu par la rencontre entre une offre d'emploi de la part des entreprises et une demande de la part de la population en âge de travailler. Le chômage apparaît ainsi comme l'expression d'un déséquilibre entre l'offre et la demande, en partie du fait de la rigidité des variables d'ajustement que constitueraient les salaires et la liberté de licencier. Des organisations collectives telles que les syndicats ou les différentes formes de représentation des salariés dans l'entreprise tendent alors à apparaître comme des freins dans l'ajustement de l'offre à la demande, en maintenant un niveau de salaire élevé ou en s'opposant aux projets de suppressions d'emplois. Ces blocages conduiraient les entreprises à contourner les rigidités du contrat de travail de droit commun, pour se tourner vers d'autres types de contrats, tels que les contrats à durée déterminée, les emplois intérimaires. Il en résulterait une fracture dans la population active entre des *insiders* bénéficiant de la reconnaissance liée à leur participation durable à une collectivité de travail et des *outsiders* cantonnés à des emplois de courte durée ne leur laissant pas le temps de trouver leur place durablement au sein d'une telle collectivité.

Cette analyse conduit à s'interroger sur la permanence relative du contrat de travail à durée indéterminée dans la population active (avec plus de 80 % des salariés en CDI) et sur la stabilité, voire la croissance de l'ancienneté moyenne des salariés dans leur emploi, autour de 10 ans dans le pays européens (Ramaux 2005). La permanence du contrat de travail de droit commun et de l'ancienneté signifie que la mobilité des salariés ne s'accroît pas, mais change de sens dans un contexte de chômage élevé. Elle correspond à la recherche d'un emploi

¹². 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.

relativement stable, après une succession d'emplois précaires, alors qu'en situation de faible chômage, la mobilité tient à la possibilité, pour les salariés, de trouver de meilleurs emplois. Mais elle signifie également que, plus que jamais, le contrat de travail ne se réduit pas à un lien individuel entre le travailleur et l'employeur et comporte également une dimension d'engagement durable du travailleur dans une activité collective, reposant sur sa coordination avec d'autres travailleurs.

Dans ce cadre, l'existence d'une représentation collective des salariés à travers des organisations syndicales ne se réduit pas à la négociation de salaires plus élevés et d'un allègement de la durée du travail. Elle conduit également à susciter une discussion sur les critères de rémunération du travail qui, dans le contrat de travail, se trouvent liés à la personne et au poste du salarié. Ainsi, l'action syndicale implique non seulement la défense de l'intérêt des salariés en regard du partage des gains de l'activité productive, mais également une critique des formes de classification proposées par les directions d'entreprise et la recherche de grilles acceptables par les parties. Elle repose pour cela sur la connaissance du travail qu'ont les syndiqués, en tant que salariés. Dans la perspective de Sen, le rôle de l'action syndicale ne se réduit pas à la défense de l'intérêt des individus, ce qui est déjà beaucoup, mais vise à élargir les bases informationnelles de justice dans l'établissement des grilles de rémunération, à partir de l'expérience du travail que les syndicalistes ont soit par leur participation directe au travail, soit par ce que leur en disent les adhérents.

Cette connaissance du travail est également au centre de l'action d'institutions tels que les comités d'entreprise, dans la discussion des choix engageant l'avenir de l'entreprise et de ses emplois, voire dans la proposition d'aménagements nouveaux permettant d'alléger la charge des salariés et de renforcer les positions de l'entreprise sur ses marchés. 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 des représentants qu'ils élisent au niveau de l'« établissement ». 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 de pays, 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 confortant des valeurs d' « engagement » dans l'entreprise, plus ou moins fortes. 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 ».

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

Dans un contexte marqué par un niveau de chômage élevé, un retour sur le contrat de travail implique de s'interroger non seulement sur les garanties dont bénéficie le travailleur salarié, mais également sur la manière dont l'autre partie au contrat, l'employeur, fait face à ses responsabilités. La globalisation des échanges engagée en France à partir du Traité de Rome se traduit par une pression accrue de la concurrence internationale sur la rentabilité des entreprises nationales. La financiarisation produit des effets analogues en poussant à la distribution de dividendes accrus aux actionnaires pour accroître la valeur des titres de l'entreprise. Mais la recherche de rentabilité suscitée par la financiarisation ne passe pas uniquement par celle d'une compétitivité plus importante. Elle conduit également les entreprises à une participation au « marché du contrôle » des autres entreprises, dont elles tirent des gains susceptibles d'alimenter l'attente de dividendes de la part des actionnaires, mais qui, par le biais des opérations de fusion-acquisition qui en résultent, remettent en cause le périmètre des entreprises et donc la figure de l'employeur.

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-traitance¹³. 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

¹³. 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 individuels¹⁴, 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 Renault¹⁵, 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

¹⁴. 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.

¹⁵. 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.

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, 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 européennes¹⁶. 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 considérées comme périphériques, le principe constitutionnel de la participation des travailleurs, par l'intermédiaire de leurs représentants, à la gestion de l'entreprise¹⁷, impose

¹⁶. Avec le Livre Vert de la Commission Européenne en 2006, *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle*.

¹⁷. Préambule de la Constitution, article 8.

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 » commun¹⁸. 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 concernés¹⁹. En dépit des incertitudes pesant sur le périmètre des entreprises, les instances de représentation des travailleurs constituent donc une base pour définir l'entreprise elle-même et rappeler leur importance dans le 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, [sans] 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.

¹⁸. 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).

¹⁹. « 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.

Buisson F., 1911, Nouveau dictionnaire de pédagogie et d'instruction primaire, Hachette, Paris [version numérisée sur <http://www.inrp.fr/edition-electronique/lodel/dictionnaire-ferdinand-buisson/>].

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.

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.

Gide C., 1912. Les institutions de progrès social. Librairie de la société du Recueil Sirey, Paris.

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.

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.

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

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.

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

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.

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.

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