



HAL
open science

Les classifications professionnelles en pratiques. Approches ethnographiques et historiques

Cédric Lomba, Jean-Philippe Mazaud

► **To cite this version:**

Cédric Lomba, Jean-Philippe Mazaud. Les classifications professionnelles en pratiques. Approches ethnographiques et historiques. Sociétés contemporaines, 2004, Les classifications professionnelles en pratiques, 54, pp.5-13. 10.3917/soco.054.0005 . halshs-01260521

HAL Id: halshs-01260521

<https://shs.hal.science/halshs-01260521>

Submitted on 22 Jan 2016

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.

LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN PRATIQUES

APPROCHES ETHNOGRAPHIQUES ET HISTORIQUES ¹

La réouverture du dossier sur les classifications professionnelles est à situer dans les débats généraux sur les transformations du monde du travail. Au-delà de simples questionnements théoriques sur les taxinomies sociales, l'étude des classifications professionnelles porte en effet sur des enjeux aussi fondamentaux que les hiérarchies d'emplois et de salaires. La définition conflictuelle de certaines catégories professionnelles comme « les cadres », « les Voyageurs Représentants Placiers » ou encore certaines professions libérales témoigne des tendances à naturaliser et instrumentaliser des « identités » sociales supposées pour soutenir des démarches partisans. Les sciences sociales, sollicitées comme experts sur ces sujets en vogue, sont intervenues de manière contrastée : les points de vue oscillent entre des postures de doute méthodologique sur le mode de construction des catégories mobilisées sur la scène sociale, et des postures d'opportunité, lorsqu'il s'agit de prendre position sur les débats généraux dans lesquels ces catégories sont instrumentalisées. L'originalité de ce dossier sera de souligner comment s'articulent procédures de classifications et classements indigènes en dégagant les constructions historiques des classifications impliquant des acteurs de différents statuts et les ajustements des acteurs objets de ces découpages.

La première sociologie du travail française, on le sait, n'échappait pas à ces enjeux. Dans la période de développement économique et social de l'immédiat Après-guerre, les classifications Parodi ont constitué une technique, à visée générale et consensuelle, de classement des activités professionnelles qui détaillait des nomenclatures de métiers et d'emplois associés à des barèmes de salaires. Si les controverses syndicales portaient sur la construction des instruments de classement, les recherches sociologiques ont davantage porté sur les processus de déqualification du travail dans les grandes industries que ces instruments dévoilaient.

1. Nous tenons à remercier le comité de rédaction de *Sociétés Contemporaines*, et plus particulièrement Lucie Tanguy, pour le travail de relecture du dossier et des articles, qui, bien entendu, n'engagent que leurs auteurs.

C'est ainsi que Georges Friedmann critique les nouvelles formes d'organisation du travail, ou plus exactement de parcellisation du travail, en s'appuyant notamment sur des ratios d'OS et de manœuvres dans les secteurs d'activité ou les entreprises (Friedmann, 1956)². Dans une sociologie des rapports sociaux, Pierre Naville prend toutefois le contre-pied du consensus idéologique autour de la modernisation sociale de l'Après-guerre en relativisant la neutralité des grilles de classification. Il appréhende ces dernières comme un élément parmi d'autres, à côté de la technique ou de l'organisation du travail, dans les recompositions plus générales des rapports de production (Naville, 1956). Il reste que ces auteurs, travaillant essentiellement à partir de visites d'usines, d'entretiens directs et de données statistiques³, s'intéressent aux résultats des classifications et aux transformations formelles de l'appareil de production, plutôt qu'aux processus de construction des instruments de classements et aux aménagements particuliers de ces derniers dans les collectifs de travail⁴.

Depuis, les approches historiques ont montré le caractère situé des classifications professionnelles. Pour ne prendre que le cas de la France, les travaux historiques ont souligné que les catégorisations professionnelles sont marquées par différentes conjonctures : objets de la constitution des premières statistiques de l'emploi et du chômage (Reynaud-Cressent, 1984), les catégories professionnelles deviennent sujets juridiques de plein droit lorsqu'une assise légale est donnée aux syndicats pour les représenter (Didry, Serverin, 2002 ; Cottureau, 2002). L'inscription des grilles de classification dans la loi sur les conventions collectives de 1936 clôt ce processus d'institutionnalisation.

D'autres auteurs ont montré l'importance de l'étude des acteurs collectifs et d'institutions pour cerner la définition et la mise en œuvre des classifications professionnelles, entendues comme des systèmes de régulation à longue portée. C'est dans cette perspective que J.-D. Reynaud a insisté sur le rôle des négociations de branche en France qui généralisaient explicitement des expériences locales présentées comme le résultat d'un « consensus implicite » (Reynaud, 1987). Dans cette perspective, J. Saggio nous invite à rechercher le fondement des conventions de branches pour en dresser des typologies par delà les diversités d'application dans les entreprises (Saggio, 1991). Ceci est illustré notamment par le cas de la métallurgie où les classifications n'ont évolué qu'à la marge, entre 1936 et 1975, malgré les transformations techniques et organisationnelles qu'a connues ce secteur (*ibid.*, p. 38). Toujours dans cette voie, A. Jobert présente à la fois les grands mécanismes de constitution d'institutions ou d'acteurs collectifs (par exemple dans la branche de la chimie) et la diversité des classifications selon les espaces des négociations collectives nationales ou sectoriels (en comparant par exemple la métallurgie, le bâtiment et travaux publics et la banque) (Jobert, 2001). Dans cette démarche, les recherches s'appuient sur

2. M. Dadoy a souligné les oscillations théoriques et méthodologiques de G. Friedmann sur le sujet, notamment quand il met en doute les procédures classificatoires en évoquant des cas de « surclassement » des travailleurs (Dadoy, 1987).
3. Les sources de ces auteurs ne font pas l'objet d'une présentation systématique. Les archives de Pierre Naville ne laissent pas entrevoir de modes de recueil de données plus ethnographiques (archives Pierre Naville, Musée Social).
4. Alors même qu'entre 1945 et 1955, d'autres enquêtes de sociologie du travail, de type ethnographique, appréhendent les problématiques de constitution des groupes de travail dans les entreprises françaises (Peneff, 1996 ; Chapoulie, 1991).

des enquêtes historiques très fouillées, principalement dans les archives des fédérations syndicales, ou sur des entretiens avec des porte-parole d'acteurs collectifs, pour retracer la diversité des conventions collectives. Au final, c'est la production de ces accords et leur agrégation à un niveau plus général, plutôt que leurs applications concrètes au niveau local, qui constituent l'objet de l'analyse.

Or, faisant écho à des discours indigènes en provenance des milieux patronaux et des cabinets de conseil, une posture scientifique sensible au constructivisme gestionnaire a pris à rebours ces analyses, notamment avec le développement de la « logique compétence » qui tend à individualiser les trajectoires professionnelles et les salaires des travailleurs en soustrayant au système de négociation collective la définition de la valeur du travail⁵. Dans le contexte des restructurations économiques des années 1980 et des discours gestionnaires en faveur de négociations collectives se déplaçant de la branche vers les entreprises, le regard de la sociologie du travail s'est davantage porté sur ces dernières (Sainsaulieu, Segrestin, 1986). Cependant, ne peut-on craindre que ce changement de perspective entérine, sans le discuter, le déplacement des négociations et isole la construction de la qualification des salariés de son contexte social (Tanguy, 1998) ? Si les mécanismes de négociation hors du lieu de travail sont appréhendés, c'est avant tout pour contextualiser, très généralement, les mécanismes d'adaptation ou de rejet des travailleurs face à des innovations gestionnaires visant, en théorie, à les impliquer dans des tâches intégratives (Zarifian, 1993 ; Thuderoz, 1995). Ces recherches, proches de recherches-actions, reposent principalement sur des entretiens auprès de diverses catégories de personnel sans observer les pratiques de travail. Les cas étudiés, souvent pris dans la sidérurgie française, deviennent alors typiques d'une évolution plus générale de l'ensemble de l'industrie. Il reste que l'utilisation de termes, tels que ceux de « compétence » ou d'« implication », ne saurait avoir pour conséquence l'abandon de l'étude des opérations de classement et de déclassement catégoriels (Bourdieu, 1978) dans la hiérarchie des espaces de travail et de leurs effets sur la morphologie des groupes sociaux.

Précisément, la spécificité de ce dossier est de présenter des enquêtes sur les opérations de classification que vivent les acteurs individuels ou collectifs dans leurs pratiques de travail. Ces enquêtes montrent que ces opérations sont déterminantes dans les trajectoires des groupes sociaux. Ce qui compte est moins de savoir que ces classifications sont construites, que de savoir qui les construit, pour classer quels individus ou ensembles d'individus, dans quelles situations, pour répondre à quels enjeux et avec quels effets à plus ou moins long terme. Les classifications, comme toutes les catégories, ne sont pas de pures conventions formelles : elles s'inscrivent dans la trame complexe du tissu des rapports sociaux (Hacking, 2001). D'où l'accent mis sur les pratiques de classification. Par pratiques, nous entendons plus généralement les actions en situation qui ne sont ni postulées ni anticipées, mais qui s'obser-

5. L'accord A.Cap 2000, en 1990 dans la sidérurgie française, marque l'application officielle et à grande échelle de la « logique compétence » en France ; ce dispositif est par la suite plus largement porté par les milieux patronaux, en particulier par le MEDEF en 1998 (Dossier « Compétence », 2001). Pour une présentation de la littérature sur le sujet, cf. Paddeu, 1999.

vent empiriquement. C'est pourquoi nos études, qui intègrent des études institutionnelles et catégorielles, reposent sur des enquêtes ethnographiques et historiques⁶.

L'analyse historique est convoquée pour cerner l'évolution des phénomènes sociaux dans des durées plus ou moins longues. Ainsi, les comptes rendus d'enquête, mobilisant des sources écrites de première main et des parcours de vie, sur l'automobile (N. Hatzfeld), l'édition (Jean-Philippe Mazaud) ou la sidérurgie belge (Cédric Lomba) portent sur plusieurs décennies. Pour l'étude des classifications professionnelles, le recours à des perspectives longues est motivé par la durée des carrières professionnelles et par la prégnance de dispositifs gestionnaires, techniques et organisationnels, ainsi que de normes quasi-juridiques dont la plasticité ne ressort qu'avec un important recul historique. La période prise en compte n'est pas fixée par avance mais est tributaire des temporalités des objets étudiés. En outre, l'étude des phénomènes sociaux sur la durée garantit les chercheurs du présent contre les risques d'illusions rétrospectives. De ce point de vue, le risque est grand, en sociologie du travail, de percevoir sans cesse des ruptures définitives (par exemple taylorisme *versus* post-taylorisme), en lien d'ailleurs avec des plaidoyers d'acteurs pour l'innovation qui ignorent les simples inflexions ou la sinuosité de trajectoires de dispositifs technologiques ou gestionnaires.

A cette démarche est associée une perspective ethnographique, au sens anglo-saxon du terme, qui recherche des traces de l'activité des acteurs, des jeux de négociations plutôt que des formes figées de systèmes sociaux (Strauss, 1992). Cet engagement se marque principalement par l'usage de l'observation *in situ* de longue durée pour les sociologues, mais aussi, cas plus rare, pour un historien (N. Hatzfeld). Cet usage de l'observation directe s'inspire de la tradition de Chicago, c'est-à-dire d'un usage de ce que J.-M. Chapoulie appelle « l'observation analytique » qui fait émerger des catégories d'interprétation propres aux terrains étudiés et non pas, comme « l'observation diffuse », des phénomènes généraux, réguliers et habituels (Chapoulie, 2000).

Nous suggérant de dépasser le formalisme juridique des classifications professionnelles, les données historiques et ethnographiques montrent alors des acteurs au travail qui, selon les cadres de leur quotidien, interprètent, discutent, contournent ou appliquent, totalement ou partiellement, les classements dont ils sont l'objet. Ainsi, nous faisons apparaître que les logiques sociales à l'œuvre dans la construction des classifications professionnelles sont plus nombreuses et plus complexes que ce que la théorie des conventions (« L'économie des conventions », 1989) laissait parfois penser en se limitant à l'analyse des justifications des acteurs (Rose, 1990). En présentant l'enjeu des classifications dans les termes d'une philosophie du contrat social, discuté dans le seul espace national, ces approches risquent d'éluder les rapports sociaux, les conflits, l'instabilité et l'hétérogénéité des structures d'entreprise. Il est illusoire de vouloir cerner le sens des dispositifs juridique, technique, gestion-

6. Cette démarche prend appui sur le groupe « Pratiques, travail et organisation » (PraTO, EHESS) auquel participent les auteurs de ce dossier. Créé en 1997, il s'agit d'un groupe pluridisciplinaire (histoire, sociologie, anthropologie, recherche en gestion) sur les pratiques de travail et les pratiques d'organisation. Pour un premier état de ces travaux, cf. Cohen, 2000. Que les membres qui ont participé à la lecture croisée des textes de ce dossier, en particulier Pierre Fournier, soient ici remerciés.

naire de contrôle de la main-d'œuvre dans les jeux de classifications sans les restituer dans le contexte de leur mise en œuvre, et ce quelle que soit la forme des engagements négociés entre partenaires sociaux. Pour le dire autrement, ces dispositifs sont certes dépositaires d'intentions de la part de leurs producteurs, mais les usages ne se réduisent pas à des projets d'acteurs, aussi contraignants soient-ils.

Observant les classifications professionnelles dans des entreprises, ce dossier propose des points de vue plus proches des acteurs au travail rapportés à des contextes particuliers. Les enquêtes sur les terrains aussi variés que les secteurs de l'automobile, la sidérurgie ou l'édition insistent toutes sur la prégnance des conjonctures économiques et sociales dans le jeu des acteurs. Depuis les années 1970, les récessions ont très largement pesé sur les négociations sociales et sur l'encadrement de la gestion de la main-d'œuvre. Le contexte joue ici à plus d'un titre. Les directions d'entreprise ont pu s'appuyer sur ce qui est présenté comme une nécessité de restructuration et sur une concurrence accrue entre salariés pour modifier leurs conditions de travail et les conditions d'emploi.

Jean-Philippe Mazaud montre ainsi comment la concurrence entre les salariés dotés d'une expérience maison et les jeunes diplômés joue sur la politique des classifications professionnelles qui tend à favoriser, dans un contexte de restructurations de l'emploi, les critères de qualifications détachés de l'activité de travail particulière. Nicolas Hatzfeld observe que le contournement des conventions collectives dans l'automobile par le recrutement de jeunes intérimaires autorise au final l'augmentation du temps de travail posté sur la chaîne. Enfin, Cédric Lomba montre le déclasserement par le bas de certains emplois qui passent du statut « employés » mensualisés à celui d' « ouvriers » payés à l'heure, selon la distinction légale opérée en Belgique.

On peut lire ici l'écart avec d'autres époques où les projets de contrôle de la main-d'œuvre ont pu avorter face à des mobilisations collectives nationales ou locales de travailleurs. Cela apparaît jusque dans des secteurs relativement à l'écart des grands mouvements sociaux, comme l'édition française étudiée par Jean-Philippe Mazaud où, malgré des structures paternalistes et familiales, les syndicats d'employés sont parvenus, dès 1936 et jusque dans les années 1970, à valoriser leurs statuts, notamment en renforçant les possibilités de carrière ascendante. Mais les consolidations de statuts ne sont pas seulement l'affaire des syndicats. L'exemple de l'individualisation de la gestion de salariés de bas statut par un système généralement mobilisé pour la gestion des cadres (N. Hatzfeld) tend à souligner que, contrairement à ce qui est avancé par la *doxa* gestionnaire, les années de crise ont resserré, en le formalisant, le contrôle de la gestion de la main-d'œuvre.

Les contributions présentées dans ce dossier apportent chacune, quoique de différentes manières, un éclairage sur les principes de définition de collectifs de travail. Elles partent du principe que les pratiques de classification, opérées par une pluralité d'acteurs externes ou internes aux entreprises, ne doivent pas masquer les processus de constitution de groupes d'acteurs auxquels elles s'appliquent. La question est de cerner les relations entre les classifications formées pour garantir des niveaux de rémunération à des catégories de salariés, et les groupes, dont les processus de constitution sont inhérents aux activités de travail auxquels celles-ci donnent lieu. Les questions soulevées par Donald Roy dans son étude minutieuse des relations de travail dans les ateliers restent pertinentes : *When, where, and what is the group?*

(Roy, 1954⁷). Les réponses que celui-ci apporte insistent sur la volatilité des comportements des groupes en relation dans les ateliers (entre opérateurs et ouvriers de services qu'ils soient inspecteurs, magasiniers, ou contrôleurs de temps, entre opérateurs et petit encadrement, entre opérateurs et cadres) et sur la diversité des comportements observables au sein de chaque groupe. Rien ne permet de dire que les classifications établies par les conventions collectives font le groupe. En revanche, et c'est en cela que les classifications professionnelles sont un objet sociologique pertinent, leur discussion, leur appropriation, les enjeux individuels ou collectifs qu'elles recouvrent influencent la formation et les recompositions des groupes. Chaque article défend une ligne d'argumentation en illustration de cette proposition.

L'article de Nicolas Hatzfeld interroge le lien entre l'individualisation des carrières d'ouvriers et les relations de travail dans l'atelier. Dans les discours de l'entreprise, la notion de carrière s'appuie sur la « logique de compétence » qui tend à individualiser les parcours professionnels. Mais Nicolas Hatzfeld montre l'écart entre les schémas de carrière formalisés par les dispositifs conventionnels mis en place depuis 1975 dans l'automobile et les carrières réelles. L'auteur analyse ainsi un cas d'auto-déclassement d'un ouvrier de Peugeot, qui jette l'éponge de la promotion vers la maîtrise et se condamne au travail en chaîne. Des logiques personnelles de projection professionnelle et des logiques de l'honneur conduisent cet ouvrier à refuser les ouvertures au fond très limitées que lui laissent les nouveaux dispositifs de classification et à préférer son affiliation antérieure au groupe des ouvriers en activité sur la chaîne. Son déclassement s'inscrit, nous montre l'auteur, dans les jeux de recomposition des générations dans l'usine, d'innovation en termes de dispositifs gestionnaires et de resserrement du contrôle ouvrier qui entraînent des transformations du groupe de référence selon les âges, les origines ethniques, les positions dans l'organisation hiérarchique, *etc.*

Si cette contribution met l'accent sur les logiques professionnelles qui consolident plus ou moins les intérêts des acteurs dans les classifications professionnelles, les deux autres contributions observent la portée inégale de ces dernières sur des groupes d'ouvriers et d'employés selon l'espace ou la période concernés. Plutôt que de partir d'une définition naturalisée de la catégorie « ouvriers sidérurgistes » pour en observer son déclin, Cédric Lomba interroge les découpages issus des relations professionnelles, des politiques d'entreprise et des engagements des travailleurs subalternes dans les ateliers. Il observe la distinction légale en Belgique entre ouvriers payés à l'heure et employés mensualisés pour la soumettre à l'analyse de son évolution dans trois usines d'une même entreprise. Cette distinction ne recoupe pas celle communément opérée entre cols bleus d'un côté et cols blancs de l'autre, puisque nombreux sont les emplois d'ouvriers mensualisés qui relèvent du statut d'« employé ». Cédric Lomba observe que la portée de cette institution légale dépend des négociations des postes dont le classement dans telle ou telle catégorie paraît s'imposer plus ou moins « naturellement » et des diverses interventions des acteurs collectifs pour fonder la légitimité de critères classificatoires. L'enquête ethnographique en atelier permet alors de saisir les recompositions des groupes de travail-

7. Nous remercions J.-M. Chapoulie de nous avoir fourni ce texte inédit de D. Roy. Pour une traduction française d'un célèbre article de Roy, 2000.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BOLTANSKI L., CHIAPELLO E. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard.
- BOURDIEU P. 1978. Classement, déclassement, reclassement. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 24, p. 2-22.
- CHAPOULIE J.-M. (coord.) 2000. Travail de terrain et observation des comportements. *Sociétés Contemporaines*, n° 40, p. 5-164.
- CHAPOULIE J.-M. 1991. La seconde fondation de la sociologie française, les États-Unis et la classe ouvrière. *Revue Française de Sociologie*, XXXII, p. 321-364.
- COHEN Y. (coord.) 2000. Organiser et s'organiser. Histoire, sociologie, gestion. *Cahiers du Centre de Recherches Historiques*, n° 25, 156 p.
- COTTEREAU A. 2002. Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle). *Annales*, p. 1521-1557.
- DADOY M. 1987. La notion de qualification chez Georges Friedmann. *Sociologie du travail*, n° 1, p. 15-34.
- Dossier : Compétence. 2001. *Sociologie du Travail*, n° 1, p. 3-66.
- DESROSIERES A. 2003. Les qualités des quantités : comment gérer la tension entre réalisme et conventionnalisme ? [projet pour un numéro d'*Enquête*], 14 p. (<http://www.vcharite.univ-mrs.fr/shadyc/TDes.pdf>).
- DIDRY C., SERVERIN E. 2002. *Naissance de la convention collective : débats juridiques et luttes sociales en France au début du XX^e siècle ?*, Paris : EHESS.
- FRIEDMANN G. *Le travail en miettes. Spécialisation et loisirs*, Paris, Gallimard, 1956.
- HACKING I. 2001 (1999). *Entre science et réalité. La construction sociale de quoi ?*, Paris : La Découverte.
- JOBERT A. 2000. *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse : Octares.
- MALET S. 1963. *La nouvelle classe ouvrière*, Paris : Seuil.
- NAVILLE P. 1956. *Essai sur la qualification du travail*, Paris : Rivière.
- PADDEU J. 1999. Activités de travail et dynamique des compétences – Bibliographie, *Formation-Emploi*, n° 67, p. 127-135.
- PENEFF J. 1996. Les débuts de l'observation participante ou les premiers sociologues en usine. *Sociologie du Travail*, n° 1., p. 25-44
- REYNAUD J.-D. 1987. Qualification et marché du travail, *Sociologie du travail*, 29 : 1, p. 86-109.
- REYNAUD-CRESSANT B. 1984. L'émergence de la catégorie de chômeur à la fin du XIX^e siècle, *Économie et Statistique*, n° 165, p. 53-63.
- REVUE ÉCONOMIQUE. 1989. « L'économie des conventions », n° 40.
- ROSE J. 1990. Des conventions aux formes institutionnelles : éléments pour un débat. *Revue Française d'Économie*, n° 3, p. 123-153.
- ROY D. 1954. Co-operation and Conflict in the Factory : Some Observations and Questions Regarding Conceptualisation of Intergroup Relations within Bureaucratic Social Structures, ronéo.
- ROY D. 2000 (1952). Deux formes de freinage dans un atelier de mécanique : respecter un quota et tirer au flanc. *Sociétés Contemporaines*, n° 40, p. 33-56.
- SAGLIO J. 1986. Hiérarchisation des salaires et négociation des classifications. France 1900-1950. *Travail et Emploi*, n° 27, p. 7-19.

