

Retour sur la sociologie du travail : un impensé technique ?

*Alexandra BIDEF **

Nous sommes habitués à un certain récit des évolutions de la sociologie du travail depuis une vingtaine d'années. Longtemps centrée sur l'ouvrier de la grande industrie mécanique et les changements technologiques qui transforment son activité, la sociologie du travail serait, à partir des années 1980, peu à peu sortie de l'atelier industriel, pour se tourner vers des catégories professionnelles et des secteurs d'activité moins étudiés ou pour privilégier des niveaux d'analyse plus englobants, qu'il s'agisse de l'entreprise, des « professionnels du marché », de l'emploi ou des relations professionnelles. On connaît l'analyse classique développée dans cette perspective par Pierre Tripier : la recomposition, après les années 1970, de la sociologie du travail repose à ses yeux sur une rupture avec le « privilège épistémologique et méthodologique » de la situation et de l'acte de travail « en tant qu'objet premier de connaissance et élément explicatif fondamental » ; c'est-à-dire, avec l'idée qu'il faut et il suffit de connaître l'acte de travail, ses conditions d'existence (gestion et organisation de l'entreprise), la rémunération qu'on en reçoit, pour interpréter l'ensemble des comportements » des salariés (Tripier, 1991, p. 99).

P. Tripier rejoint ici les analyses des principaux « observateurs » de la discipline, en particulier Marc Maurice (1980) et Antoine Prost (1995). Cette « perte de centralité de l'acte de travail » s'ancre selon eux dans la critique du paradigme technologique des années 50 et 60. Ils y décèlent un mouvement de « retour au social », qu'il se déploie dans les termes interactionnistes, dans ceux du « fait organisationnel », ou ceux encore de « l'effet sociétal ». L'argu-

* ATER à l'université Paris-IV-Sorbonne. Chercheur à l'IDHE CNRS-université Paris-X-Nanterre.

ment est le même : la sociologie du travail, confrontée aux divers registres, allant du social mou des interprétations négociées en situation, au social cristallisé des institutions du système éducatif ou des relations professionnelles, se serait peu à peu déprise du primat explicatif de la situation de travail. Pour tous, le retour du social signe la nécessaire sortie des chercheurs de l'atelier et la destitution de l'acte de travail : « l'acte de travail perd sa valeur heuristique première », écrit P. Tripier (*ibid*, p. 458).

Or, depuis le milieu des années 1990, les sociologues semblent manifester un intérêt renouvelé pour l'analyse concrète des activités de travail. Ce mouvement témoigne de l'influence croissante sur la sociologie du travail des traditions interactionnistes, pragmatistes et phénoménologiques, mais également des sciences cognitives, de l'ergonomie, de l'anthropologie technique, de la psychodynamique du travail des développements de la sociologie des sciences et des techniques, et de l'actuel renouveau de la sociologie économique¹. Mais il soulève aussi une interrogation : dans quelle mesure la tradition classique de sociologie du travail a-t-elle véritablement pris en compte l'acte de travail ? Notre analyse des articles parus dans la revue *Sociologie du travail* depuis sa création en 1959 nous conduit à soutenir au contraire la thèse d'un impensé technique. A maints égards, ces travaux s'organisent en effet d'abord autour d'une interrogation sur la question sociale, fondatrice de la tradition de sociologie du travail française². Si l'acte de travail est bien présent dans ces travaux, il ne se dégage jamais complètement de ce que nous appelons *un prisme salarial*. Il nous faut examiner ses caractéristiques, ses effets et son étendue pour comprendre comment le travail comme activité pratique, engageant une technicité et une temporalité concrète, a pu se trouver effectivement négligée³.

L'autonomie comme mesure du travail

Nous nous sommes intéressées à la manière dont les travaux empiriques classiques de sociologie du travail ont abordé l'acte de travail.

-
1. Nous ne citons ici que les travaux particulièrement remarquables de N. Dodier (1995), Y. Clot (1995), J. Boutet (1995), ainsi que le numéro de *Sociologie du travail*, « Travail et cognition » (1994). Pour une synthèse récente sur la discipline, nous renvoyons à l'ouvrage de T. Pillon et F. Vatin (2003).
 2. Dans sa synthèse, S. Erbès-Seguin fait ce même constat, aussi commun qu'étrange : pour la sociologie du travail, « [l'analyse du déroulement concret de l'activité] n'est qu'un moyen pour étudier autre chose ». Qu'il ait pour nom le « social », les « rapports sociaux dans travail », ou leurs multiples spécifications, cet « autre chose » engage toujours la question salariale : la sociologie « pose – et se pose – en permanence la question de savoir si et comment le salariat, que l'on peut définir comme mise à disposition temporaire d'une force de travail pendant un certain temps, sous l'autorité d'un employeur, se transforme » (Erbès-Seguin, 1999).
 3. Nous avons initié cette réflexion in A. Bidet (2001).

Encadré 1

Corpus de textes analysé

Le dépouillement de la revue *Sociologie du travail* nous a conduit à sélectionner un ensemble d'articles particulièrement représentatifs des principales questions et controverses qui ont animé la discipline : A. Borzeix et D. Linhart, « La participation : un clair-obscur », *Sociologie du travail*, n°1, 1988 ; P. Bernoux, « Les O.S. face à l'organisation industrielle », *Sociologie du travail*, n°4, 1972 ; P. Bernoux et J. Ruffier, « Les groupes semi-autonomes de production », *Sociologie du travail*, n°4, 1974 ; P. Bernoux, « La résistance ouvrière à la rationalisation : la réappropriation du travail », *Sociologie du travail*, « L'enjeu de la rationalisation du travail », n°1, 1979 ; D. Chave, « Néotaylorisme ou autonomie ouvrière ? Réflexion sur trois expériences de réorganisation du travail », *Sociologie du travail*, n°1, « Les nouvelles formes d'organisation du travail », 1976 ; D. Chave, « Nouvelles politiques de main d'œuvre et rationalisation », *Sociologie du travail*, n°1, 1979 ; B. Coriat, « La recomposition de la ligne de montage et son enjeu : une nouvelle « économie » du contrôle et du temps », *Sociologie du travail*, n°1, 1979 ; P. Dubois, « Techniques et division des travailleurs », *Sociologie du travail*, n°2, 1978 ; C. Durand, « Participation et conflit : orientations de la recherche », Note critique, *Sociologie du travail*, n°1, 1962 ; C. Durand, « Les politiques patronales d'enrichissement des tâches », *Sociologie du travail*, n°4, 1974 ; M. Freyssenet, « Processus et formes sociales d'automatisation. Le paradigme sociologique », *Sociologie du travail*, n°4, 1992 ; B. Jones et S. Wood, « Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies », *Sociologie du travail*, n°4, 1984 ; Saglio, Jean, « La matière et les signes : les ouvriers face au savoir », *Sociologie du travail*, n°4, 1972 ; R. Sainsaulieu, « Pouvoirs et stratégies des groupes ouvriers dans l'atelier », *Sociologie du travail*, n°2, 1965 ; D. Salerni, « Le pouvoir hiérarchique de la technologie », *Sociologie du travail*, « L'enjeu de la rationalisation du travail », n°1, 1979 ; J.-M. Saussois, « Le sommet devant l'autonomie de la base », *Sociologie du travail*, « L'enjeu de la rationalisation du travail », n°1, 1979 ; M. Seeman, « Les conséquences de l'aliénation dans le travail », *Sociologie du travail*, n°2, 1967 ; G. de Terssac et C. Chabaud, « Du marbre à l'écran : rigidité des prescriptions et régulations de l'allure de travail », *Sociologie du travail*, n°3, 1987 ; P.-E. Tixier, « Légitimité et modes de domination dans les organisations », *Sociologie du travail*, n°4, 1988.

Nous aurons à revenir fréquemment sur la notion d'autonomie. Celle-ci est sous-jacente à ces travaux et, au-delà, constitue la catégorie d'analyse la plus mobilisée par les travaux de sociologie du travail. Si on ne saurait citer l'ensemble des articles et ouvrages qu'elle trame, on peut toutefois mentionner trois ouvrages dont elle articule de façon significative l'ensemble des développements : celui de D. Chave, P. Dubois, C. Durand, G. Le Maître, *L'autonomie dans les industries de série*, GST, 1976 ; G. de Terssac,

■ ■ ■

■ ■ ■

Autonomie dans le travail, PUF, Sociologie d'aujourd'hui, 1992 ; K. Chatzis, C. Mounier, P. Zarifian, P. Veltz, *L'autonomie dans les organisations. Quoi de neuf ?*, Harmattan, Logiques sociales 1999. Lors du Colloque « Claude Durand, 40 ans de sociologie du travail », tenu à Evry les 24 et 25 janvier 2001, la discussion de la notion d'autonomie a également occupé de façon centrale les trois interventions d'Alain Touraine, de Pierre Dubois et de Gilbert de Terssac.

Un premier constat s'impose d'emblée : l'acte de travail ne s'y trouve jamais mis en récit ; il ne s'y donne jamais comme une succession d'actes, dans une configuration d'ensemble engageant une forme de cohérence et une expérience du temps ¹. Pour autant, ces travaux ne nous plongent pas non plus dans l'inextricable fouillis des interactions, des gestes et des regards, qui font la vie quotidienne des ateliers. Bien au contraire, ils saisissent l'acte de travail à travers un principe de mesure particulièrement précis : son degré d'autonomie, ou inversement d'hétéronomie. L'autonomie offrirait ainsi au sociologue un équivalent général, une commune mesure, lui permettant non seulement d'étalonner les activités de façon homogène, mais aussi d'étayer un jugement sur l'évolution des situations de travail. A la fois principe de mesure des activités de travail et forme de bien commun, la catégorie de l'autonomie traverse toute cette tradition de travaux empiriques. L'affirmation selon laquelle « chaque ouvrier, à son poste, possède un certain degré d'autonomie » semble au principe de toute enquête (Dubois, 1978). L'acte de travail est avant tout caractérisé par un degré ou un « contenu d'autonomie ». Pierre Dubois est l'auteur d'une des tentatives les plus abouties d'objectivation de l'autonomie des postes de travail. Il la décompose en un indice d'influence sur le travail et un indice d'indépendance dans le travail :

« Pour mesurer cette influence et cette indépendance, nous avons constitué, à partir d'une liste de quarante-quatre items décrivant la situation de travail, neuf indices codés de 0 à 12. L'indice d'influence globale intègre quatre indices : influence sur la quantité, influence sur la qualité, influence sur le mode opératoire, influence sur le temps de cycle ; sa note maximale est 48. L'indice d'indépendance globale intègre les cinq autres indices : indépendance dans l'affectation à un poste, indépendance dans les horaires, indépendance dans le déplacement, possibilité de parler, autonomie à l'égard du

1. Sur ce point, nous nous inspirons de la distinction opérée par Paul Ricoeur (Dodier, 1990).

commandement. Cette grille d'analyse a été utilisée pour mesurer l'autonomie de 330 postes différents, représentant un effectif simultané au travail de 1287 personnes et un effectif total de 1825 personnes ; l'enquête a été effectuée dans sept usines de grande série, comportant 34 ateliers (l'effectif moyen de chaque atelier est une cinquantaine de personnes travaillant simultanément ou dans certains cas en équipes successives) » (Dubois, 1978).

Dans cette mise en indices de l'acte de travail, qui rend toutes les activités commensurables entre elles, force est de constater que disparaît l'acte lui-même : le degré d'autonomie est directement donné par l'analyse du poste ou de la tâche prescrite. L'évaluation des postes résume ici les activités de travail et les attitudes des travailleurs, « leur rapport au travail, à l'entreprise et à la lutte » (Chave, 1976).

L'acte de travail saisi à travers le salariat. Un prisme salarial ?

Mais pourquoi qualifions-nous ce prisme, qui tend à faire disparaître l'acte de travail, de prisme *salarial* ? Les schèmes qui structurent cette manière de saisir le travail sont bien caractéristiques du rapport salarial, qui repose à la fois sur la liberté de la force de travail et sur sa subordination temporaire à un employeur. Le couple conceptuel autonomie/hétéronomie, ou liberté/subordination, désigne donc bien la tension, l'ambivalence caractéristique du statut salarial. La sociologie du travail se serait ainsi consacrée à une chronique des évolutions du salariat depuis l'atelier industriel. L'œuvre de Georges Friedmann est emblématique d'une telle lecture, qui saisit la question de la technicité à travers la seule question de l'autonomie, ou plus précisément, rabat la question de l'autonomie technique sur celle de l'autonomie économique. À travers cette confusion entre deux conceptions de l'autonomie, tout acte de travail devient commensurable à la question salariale, toute évolution des tâches devient le lieu d'une possible évolution de la condition salariale. Dans le cadre de cette conception gradualiste du salariat, simple tendance toujours inachevée, le salariat n'a lui-même aucun statut d'objet d'analyse propre. L'idéal du métier artisanal l'interdit : son actualité ne peut être saisie qu'à travers l'atelier industriel et en épuise l'analyse¹. Il revient au sociologue de suivre dans l'atelier les déplacements sans fin d'un

1. Pierre Rolle a développé d'importantes analyses sur ce point. Appelant de ses vœux une véritable sociologie du salariat, il montre combien la tradition classique de sociologie du travail a méconnu l'originalité du salariat, comme mode d'organisation de nos sociétés et rapport inédit à l'ordre industriel, au-delà d'un simple mode de rémunération ou d'une simple forme de participation à l'entreprise. Pour saisir l'originalité du salariat, comme système inédit de relations sociales, il faut en effet ne plus identifier l'ouvrier à son poste, l'opérateur à l'opération (Rolle, 1971 et 1988).

curseur d'autonomie ou de contrainte. Loin de constituer un ensemble spécifique de relations, justiciable d'une étude en propre, il ne recouvre qu'une tension, une simple dissociation. Cette paradoxale prégnance du salariat au sein des travaux de sociologie du travail a été relevée par Pierre Rolle, soucieux de développer pour sa part une véritable sociologie du salariat : « [La sociologie du travail] se propose une étude des formes et des conséquences du salariat qui exclut la considération de cette dernière relation » (1971, pp.3-6). Ou encore : « le salariant comme le salarié disparaissent alors même que tous leurs problèmes sont répertoriés par la sociologie. Le mode d'organisation hiérarchique, l'attitude envers l'autorité, l'ignorance des buts de l'entreprise dont fait preuve le travailleur, la difficulté de faire concevoir l'atelier comme une unité réelle, le type de rémunération, de qualification, etc. : toutes ces questions ne peuvent en fait être posées qu'à l'intérieur d'un rapport salarial » (p.189).

La trame classique des recherches de sociologie du travail est connue : « l'évolution technique a spécialisé et simplifié les tâches, et l'ouvrier a vu se rétrécir le champ où il pouvait exercer son initiative, son jugement et son talent » (Durand, 1962). Daniel Chave évoque ainsi la « réduction de l'ouvrier à la situation de simple offreur de force de travail, dépossédé de tout ce qui pourrait lui donner prise sur ce travail : savoir, libre usage du temps, faculté de coopérer ». Il identifie cinq exclusions principales, face auxquelles le sociologue se donne pour tâche d'évaluer tout « écart » – soit un accroissement de la latitude d'intervention de l'ouvrier, et toute « rupture » – soit un changement du rapport à l'organisation, qui s'énonce alors comme « réappropriation » du travail. Face aux « mécanismes tayloriens de dépossession et de division », les actions pertinentes pour le sociologue sont alors moins les activités de travail elles-mêmes que les comportements « de mobilisation et de lutte » (Chave, 1976). Face à la mise en place de « groupes semi-autonomes de production », Philippe Bernoux et Jean Ruffier se soucient ainsi prioritairement des « jugements ouvriers », des « attitudes manifestant l'appartenance au groupe ouvrier » et du sentiment d'un « antagonisme irréductible » (Bernoux et Ruffier, 1974). La préoccupation qui anime l'article de Pierre Dubois, cité *supra*, est de même celle des « réactions ouvrières »¹. De façon générale, l'espace du travail se trouve bien investi à travers un prisme salarial, comme un simple terrain pour l'observation de phénomènes d'une générali-

1. Et cette interrogation si significative de Ph. Bernoux confronté à l'opposition d'une « culture paysanne » et d'une « culture ouvrière » : « peut-on encore parler d'une mentalité collective où domine l'idée de la soumission et du fatalisme ? » (Bernoux, 1972).

té plus grande, que sont la distribution du pouvoir et l'exercice du contrôle social dans un cadre salarial¹.

L'activité de travail, une interaction technique ?

Nous limiter à cette seule analyse serait toutefois réducteur. La présence d'un prisme salarial dans la littérature de sociologie du travail n'empêche nullement de fines descriptions des activités de travail, faisant même parfois apparaître des logiques qui leur sont propres. Toutefois, elles ne sont le plus souvent saisies qu'en creux, comme informelles, par opposition simplement à la tâche prescrite. Que l'autonomie se décline selon les travaux en termes de transgression, de négociation, ou d'appropriation personnelle, l'objet d'étude principal demeure celui du poste de travail. Il faut que s'efface véritablement le poids des schèmes salariaux pour que s'affirme la consistance de l'activité de travail, jusqu'à devenir un objet d'analyse à part entière, quand l'autonomie est par exemple comprise comme invention, dans les travaux de G. de Terssac, qui nous propose de regarder l'activité comme un accomplissement pratique, indissociable de son contexte et des multiples temporalités des acteurs. Loin d'apparaître comme des objets surannés, l'atelier et l'acte de travail commencent à peine à se défaire du prisme salarial qui les empêchait de constituer des objets à part entière pour l'analyse sociologique du travail².

L'affirmation du salariat comme un fait primordial, et non une simple tendance, permet ainsi de dénouer le dense écheveau de catégories, de liens et d'équivalences qui compose le prisme salarial, entièrement fondée sur une conception gradualiste du salariat. Cette affirmation de la spécificité de la relation salariale est considérable pour la sociologie du travail, accoutumée à dessiner ses schèmes et ses analyses dans l'horizon tacite d'une fin du conflit industriel, appelée à reconstituer l'unité naturelle de l'individu et de son ouvrage, morcelée par le salariat. En signifiant l'irréductibilité du travail à l'individu qui l'accomplit, l'affirmation de la relation salariale restitue du même mouvement à l'activité humaine sa durée propre, ses médiations, et l'hétérogénéité des mesures qui la saisissent³. En détachant l'acte de travail et les

1. De façon générale, la technologie elle-même est le plus souvent investie comme une simple arène supplémentaire pour qui veut observer à l'œuvre les forces structurantes du social – soit comme une simple occurrence de la structure sociale (Button, 1993).

2. Dans cette perspective, Gwenaële Rot revient dans sa thèse sur l'idée d'une nécessaire « sortie de l'atelier ». Critique à l'égard d'une « sociologie de l'évolution des systèmes productifs déconnectée de l'analyse des formes concrètes de travail », elle argumente en faveur d'un retour des chercheurs vers l'atelier (Rot, 2000).

3. Ce mouvement propre au salariat prolonge l'érection du travail en une nouvelle positivité : déjà distinct des autres activités sociales, le travail ne se réalise plus par une spécification de l'individu. L'activité humaine, dans le système de production, se caractérise ainsi indépendamment de l'individu qui l'accomplit. Le mouvement du travail, réinscrit dans sa durée, nous présente alors moins la dissolution et la recomposition indéfinies d'une unité, que son excentrement selon des formes sociales et techniques en devenir (Vatin, 1999).

pratiques de rationalisation des personnes respectives du travailleur et du capitaliste, elle ouvre à leur analyse des temporalités et des espaces inédits. Mais celle-ci peut-elle véritablement se saisir de ces nouveaux objets – la relation salariale, l'acte de travail, les pratiques de rationalisation – sans renouveler son lexique d'observation et ses catégories analytiques mêmes ?

Dans cette perspective, les apports de l'anthropologie technique et de la tradition pragmatiste sont de première importance ¹. Peut-on espérer documenter en termes neufs l'évolution des formes d'épreuves, de créativité et de vulnérabilité dans les milieux contemporains de travail, sans renouveler profondément le rapport qu'entretient la sociologie du travail avec la question de la technique ? En contrepoint d'une analyse des logiques organisationnelles déjà bien outillée, ces traditions nous incitent à mieux documenter l'analyse des activités de travail et leur organisation spontanée par les acteurs, en partant de la relation créative de l'homme à son milieu, de l'opération en train de se faire, des attachements qui s'y nouent comme de la créativité qui s'y déploie. Limitons nous ici à suggérer l'intérêt de cette perspective, à partir d'un exemple.

Dans le cadre d'une recherche portant sur la relève à domicile des dérangements téléphoniques, nous avons ainsi été amenée à développer la notion d'interaction technique (Bidet, 2002). Il s'agissait d'étudier en particulier les cas d'engagement conjoint de l'agent et de l'utilisateur dans l'activité technique et les points d'appui à partir desquels agent et usager se risquent au jeu de la coopération. Il nous est alors apparu que c'est à partir de la relation technique que se construit la relation elle-même, comme à la fois production d'un accord et prestation de service. La genèse d'évaluations communes et d'une possible collaboration entre agent et client se dessinait avant tout comme un accord proprement rythmique au sein d'un espace concret de manipulation, dans le souci partagé de l'efficacité pratique, bien plus que dans le seul registre des civilités, classiquement privilégié dans la tradition interactionniste (Bidet, 2002). Le cas de l'« expérimentation profane », nous a ainsi particulièrement intéressée. Il désigne une situation de co-engagement du client et de l'agent, au cœur même de l'activité technique ; sensible à la dimension expérimentale de l'activité technique et se prenant à son jeu, il aspire à comprendre l'intrigue du dérangement et souhaite aider activement

1. La tradition française d'anthropologie technique d'une part, la tradition pragmatiste américaine de l'autre, figurent depuis une dizaine d'années parmi les principales sources du renouvellement des théories de l'action en sociologie. Nous ne pouvons développer ici l'analyse systématique de ces apports, effectuée par ailleurs. Notons simplement que les œuvres de G. Simondon, d'A. Lévi-Strauss ou de B. Latour alimentent autant l'ouvrage de N. Dodier que les travaux d'Y. Clot, de L. Thévenot ou de J.-C. Kaufmann, pour ne faire référence qu'à ces seuls auteurs. Sur la tradition pragmatiste, un inventaire reste également à faire (Joas, 1999 ; Cefaï et Joseph, 2002).

l'agent. La relève du dérangement s'avère dès lors essentiellement co-produite dans et par la relation qu'elle occasionne. Ce cadre participatif requiert bien sûr un ensemble de conditions propices ; principalement, un agent n'usant pas de l'activité technicienne comme d'un écran à l'égard du client, et un client disponible, possédant un minimum de familiarité avec l'activité technique et/ou le réseau téléphonique. Nous avons relevé qu'agent et client effectuaient alors un important travail de contextualisation et d'ajustement mutuel, marqué par la fréquence des chevauchements, le débit rapide et la continuité de l'interaction verbale. L'agent, en faisant à voix haute un incessant commentaire de ce qu'il voit, en pointant les objets et les lieux qu'il juge pertinents pour la relève du dérangement, dessine un plan d'action et d'attention commun, tout en le soumettant fréquemment à l'aval du client, dont la maîtrise des lieux (son chez lui) se trouve ainsi ratifiée. Le commentaire par l'agent de ses actes et de ses questions favorise la lisibilité du cours d'action et l'intervention « à propos » du client. En affichant ses doutes, il donne à l'activité technique l'humble image d'un bricolage contingent. L'usage abondant du « on » est également notable : il organise une orientation commune et scande les moments d'intense manipulation conjointe ; l'agent inscrit ainsi ses faits et gestes dans une trame commune, une rythmicité partagée, tendue vers la résolution du problème :

« Agent : (...) C'est simplement pour savoir où passent nos câbles, j'espère qu'il a pas été coupé... alors là y'a un boîtier... est-ce que c'est le bon ?

Client : Vraiment... vraiment, je suis quelqu'un qui a vraiment besoin du téléphone.

Agent : Pas de chance, c'est juste au ras du mur, le câble est cassé là. On va aller voir dans la cuisine si je peux passer un nouveau câble en utilisant le percement de l'ancien. Mais de toute façon, je vais vous mettre une ligne provisoire. Je ne partirai pas tant que vous n'aurez pas le téléphone, ne vous inquiétez pas. Le problème, c'est que le provisoire les ouvriers qui font les travaux dans l'immeuble peuvent le couper... Alors ça, c'est votre câble... Ce qu'on va faire, c'est un raccord provisoire, par la suite, ils feront tout passer par l'escalier... Attendez, on va tirer. Si ça s'enlève ce serait bien... voilà, je ne sais pas si... si on va arriver à récupérer les percements...

Client : Vous voulez un plus gros tournevis ? (...) ».

L'expérimentation profane ne désigne toutefois qu'un cadre d'engagement du client. Les trois autres ne connaissent pas cette production d'un espace commun d'activité. Avec le retrait inquiet, le donneur d'ordres ou l'exit, la coopération ne va pas au-delà du registre des civilités ordinaires ; la technicité demeure la prérogative de l'expert.

Pour autant, il ne s'agit pas de clore l'analyse sur le *bic et nunc* de la situation de travail. Face à cette interaction technique, les agents sont en effet très inégalement équipés et, selon leur passé professionnel, inégalement enclins à jouer le jeu de la coopération et à ouvrir la boîte noire de la technique face au client. En effet, la proximité avec l'abonné, si elle est aujourd'hui une source majeure de valorisation de l'activité de relève de dérangement, a longtemps signifié son infériorité sociale à l'égard du vrai « gros boulot » de construction du réseau. Le passage durant ces vingt dernières années d'une rationalité de production de réseau à une logique de gestion de réseau s'est ainsi accompagné d'une profonde recomposition de la hiérarchie symbolique des activités au sein des services techniques de l'entreprise (Giraud, 1987).

Cadre participatif	Engagement de l'agent vis-à-vis du client	Engagement du client vis-à-vis de l'agent	Orientation mutuelle	Statut de l'activité technicienne
L'expérimentation profane	Explicitation +	Aide +	Importante	Exploration partagée
Le retrait inquiet	Laconisme -	Retrait -	Faible	Ecran mystérieux
Le donneur d'ordres	Evitement -	Engagement +	Importante	Ecran méprisé
L'exit	Sollicitation +	Fuite -	Faible	Exploration solitaire

Comment interpréter ces tensions relatives à la définition du « sale boulot » ? Elles peuvent classiquement s'interpréter en termes d'identités ou de valeurs, mais tout autant, nous semble-t-il, comme le produit de tensions inhérentes à la confrontation quotidienne de rythmicités et d'attachements différenciés parmi les agents ¹. Le rythme du client diffère en effet radicalement du rythme du chantier. D'une activité à l'autre, se trouvent bouleversées les formes même d'attachement et de valorisation qui trament le travail quotidien : d'un côté, la complexité du problème, la tension d'un rythme soutenu et le dialogue avec le client ; de l'autre, la dépense physique, la prouesse technique et le « gros œuvre » (Bidet, 2003).

1. L'accent que nous mettons sur les notions de rythme et de rythmicité renvoie plus généralement aux apports de la tradition française d'anthropologie technique, dans la lignée notamment de Marcel Mauss et d'André Leroi-Gourhan. Nous en avons développé ailleurs les enjeux plus proprement théoriques (Bidet, 2004).

« Du sacré boulot, ils font, les gars au CCL [Centre de construction des lignes]!...Là y'a des gars qui connaissent vraiment le boulot des Lignes...faudrait voir leur comportement s'ils arrivaient chez un abonné !...moi je veux que le fil il passe là... le percement sans éclats... c'est vraiment des lignards les gars, là »

« Les dérangements, ça bouge trop, t'as pas le temps d'approfondir. Les jeunes qui débarquent aiment bien être aux dérangements, ils aiment bien discuter avec le client, le boulot est moins sale, moins physique peut-être... C'est des braves gars, mais tu peux pas les mettre aux projets, ils peuvent pas suivre ».

« J'aime bien chercher le pourquoi de la chose. J'me suis dit au début, ça va être un boulot tout bête mais...faut s'accrocher, on fait marcher sa tête...y'a beaucoup de cas de figure, et dans la rue...faut connaître. T'es sans cesse entre ce que tu fais et ce qu'il faut laisser tomber, tu cours tu cours... Je préfère me faire chier sur un dérangement plutôt que sur [la construction d']un nouvel abonné ou un projet ».

« J'aime bien discuter avec le client, tu vois que la nature humaine est très variée ! En général, je vais chez le client systématiquement. Et puis le client aime bien voir l'agent (...) J'aime pas faire des fautes d'orthographe chez le client ».

Le changement majeur de logique productive survenu dans l'entreprise étudiée ces vingt dernières années a donc marginalisé les « anciens », seuls à avoir entretenu une durable proximité avec l'activité de construction du réseau et sa logique de chantier. Les évaluations produites par les agents puisent ainsi aux attachements concrets qui font la singularité de leur activité de travail ; ces affects et ces normes pratiques sont profondément ancrés dans la rythmicité propre à leur activité. Se confrontent ainsi au quotidien non pas seulement des valeurs et des identités, mais des rythmicités et des attachements différenciés. Ce faisant, la prise en compte de la dimension corporelle de l'engagement dans l'activité et de ses rythmes paraît indispensable à la compréhension de la réalité finement stratifiée des milieux de travail.

Si le travailleur n'est plus marchand de son travail, s'il est le plus souvent un travailleur salarié, son activité n'en revêt pas moins une normativité qui lui est propre, caractérisée indissociablement par un souci d'économie de soi, de sens et d'efficacité. Rapport à soi et engagement corporel dans le monde, l'acte de travail semble bien appeler une analyse renouvelée des liens entre socialité et technicité dans l'action, attentive notamment à la stylisation et à la rationalisation de leur activité menée par les personnes au travail elles-mêmes.

Références bibliographiques :

- Bidet A. (2001), « Le travail et l'économique. Pour un regard anthropologique », *Sociologie du travail*, n° 3.
- Bidet A. (2002), « Au fil des dérangements téléphoniques. Une interaction technique », *Réseaux*, n° 115.
- Bidet A. *et al.* (2003), « Le sens de la mesure. Usage de soi, rationalisation et esthétique au travail », *Terrains et travaux*, n° 4, « Enquêtes sur l'activité économique », ENS-Cachan.
- Bidet A. (2004), « Le corps, le rythme et l'esthétique sociale. Leroi-Gourhan, sociologue du rythme », Dossier « Rythmes(s) », *Alinéa. Revue de sciences sociales et humaines*, n° 15.
- Boutet J. (éd.) (1995), *Paroles au travail*, Paris, L'Harmattan.
- Button G. (1993), « The Curious Case of the Vanishing Technology », in *Technology in Working Order : Studies of Work, Interaction and Technology*, Graham Button (ed), Routledge, London.
- Cefaï D., Joseph I. (2002), *L'héritage du pragmatisme. Conflits d'urbanité et épreuves de civisme*, Paris, Editions de l'Aube, Colloque de Cerisy.
- Clot Y. (1995), *Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris, La Découverte.
- Dodier N. (1990), « Représenter ses actions. Le cas des inspecteurs et des médecins du travail », Les formes de l'action, *Raisons pratiques*, n° 1.
- Erbès-Seguin S. (1999), *La sociologie du travail*, Paris, La Découverte, Repères.
- Giraud C. (1987), *Bureaucratie et changement. Le cas de l'administration des Télécommunications*, Paris, Harmattan.
- Joas H. (1999), *La créativité de l'agir*, trad. fr., Paris, Editions du Cerf.
- Maurice M. (1980), « Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme ? », *Sociologie du travail*, n° 1.
- Pillon T., Vatin F. (2003), *Traité de sociologie du travail*, Toulouse, Octarès.
- Prost A. (1995), « Qu'est-il arrivé à la sociologie du travail française ? », *Le mouvement social*, n° 171.
- Rolle P. (1971), *Introduction à la sociologie du travail*, Paris, Larousse.
- Rolle P. (1988), *Bilan de la sociologie du travail, travail et salariat (tome 1)*, Grenoble, PUG.
- Rot G. (2000), *Les usines Renault à l'épreuve de la modernisation. Contribution à une sociologie de l'atelier*, Thèse de sociologie, Paris, IEP.
- Sociologie du travail* (1994), « Travail et cognition » (numéro spécial), vol. 36, n° 4.

Tripier P. (1991), *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologies et interactions*, Bruxelles, Editions de l'Université.

Vatin F. (1999), *Le travail, sciences et société. Essais d'épistémologie et de sociologie du travail*, Bruxelles, Editions de l'Université.