

Sociologie du travail créateur

M. Pierre-Michel MENGER, professeur

ENSEIGNEMENT

Cours : Le travail, sa valeur et son évaluation

Le cours que nous avons donné a été construit selon le plan suivant. Nous avons montré d'abord sous quelles conditions la valeur du travail pouvait être reconnue comme intrinsèquement positive, c'est-à-dire expressive, plutôt qu'instrumentale. Ces conditions sont en particulier une égalité des talents et des capacités d'agir et de produire, et un refus radical des comparaisons et des concurrences interindividuelles. Apparaît alors une écologie communautaire du travail où chacun serait idéalement complémentaire des autres, moyennant l'abolition des facteurs de rareté générateurs de la spécialisation productive du travail. Nous avons expliqué pourquoi cette conception, en pointant vers certaines des dimensions très valorisées du travail (l'autonomie, la demande de sens et de reconnaissance, l'horizon long de développement de soi, notamment), est la matrice d'idéalizations récurrentes. Puis nous avons examiné les multiples dimensions selon lesquelles le travail est segmenté et stratifié en quantités et qualités. Et nous avons confronté, dans la dernière partie du cours, et conformément à un argument avancé lors de notre leçon inaugurale, les analyses verticale et horizontale du travail, des professions, des relations et des situations de travail. Nous restituons ici la trame argumentative du cours. L'ensemble des nombreux matériaux statistiques qui ont été produits à l'appui des démonstrations proposées apparaissent dans la version en ligne du cours ^a.

a. Les cours sont disponibles en audio et en vidéo sur le site internet du Collège de France : <http://www.college-de-france.fr/site/pierre-michel-menger/course-2013-2014.htm>. La leçon inaugurale a été publiée sous forme imprimée (Collège de France/Fayard, 2014) et numérique (Collège de France, 2014 ; en ligne : <http://books.openedition.org/cdf/3611>), et elle aussi consultable (audio et vidéo) sur le site internet du Collège de France : <http://www.college-de-france.fr/site/pierre-michel-menger/inaugural-lecture-2014-01-09-18h00.htm>) [NdÉ].

Les deux qualifications opposées du travail mettent en avant sa valeur instrumentale et sa valeur expressive. Selon la première, le travail est l'engagement de l'énergie individuelle dans des conditions diversement pénibles d'effort physique et de charge mentale. Selon la seconde, il est la réalisation de soi dans l'agir productif. La double sémantique du travail l'exprime bien, qui oppose le labeur à l'œuvre, le fardeau à la réalisation.

Il est aisé de définir la valeur négative du travail comme cet ensemble de contraintes et d'efforts pénibles qui entravent la libre disposition de soi et usent l'individu. L'analyse économique classique du travail procède ainsi, selon les termes d'Adam Smith :

Ce qu'on achète avec de l'argent ou des marchandises est acheté par du travail, aussi bien que ce que nous acquérons à la sueur de notre front. Cet argent et ces marchandises nous épargnent, dans les faits, cette fatigue. Elles contiennent la valeur d'une certaine quantité égale de travail. Le travail a été le premier prix, la monnaie payée pour l'achat primitif de toute chose.

Cette valeur-travail est invariable, car elle mesure une peine humaine universelle :

Des quantités égales de travail doivent être, dans tous les temps et tous les lieux, d'une valeur égale pour le travailleur. Dans son état habituel de santé, de force et d'activité, d'après le degré ordinaire d'habileté et de dextérité qu'il peut avoir, il faut toujours qu'il sacrifie la même portion de son repos, de sa liberté, de son bonheur.

Et le travail intellectuel comme le travail manuel sont ici placés sous la même comptabilité négative : le travail étant déplaisant, il ne vaut que par le plaisir que procureront les biens de consommation et le loisir obtenus grâce au revenu du travail. L'argument d'Adam Smith est raillé par Marx qui écrit :

Adam Smith semble n'avoir pas idée que surmonter des obstacles puisse en soi être une activité de la liberté, [...] que le travail soit travail attractif, autoeffectuation de l'individu, ce qui ne signifie en aucun cas qu'il soit pur plaisir, pur amusement, comme le pense Fourier avec ses conceptions naïves et ses visions de grisette. Des travaux effectivement libres, la composition d'une œuvre musicale par exemple, requièrent justement à la fois un sacré sérieux et l'effort le plus intense¹.

La théorie marginaliste a fixé les limites d'une comptabilité qui ferait varier en raison inverse les plaisirs du loisir et de la consommation et les peines du travail. D'une part, l'utilité des biens que me procure la rémunération d'un travail est marginalement décroissante. D'autre part, selon une célèbre analyse de Jevons, le travail cesse d'être une simple désutilité si on décompose l'effort en ses différentes phases. Au commencement d'une activité, la désutilité et la pénibilité du travail sont ressenties directement, la première impulsion est la résistance au travail et à la contrainte. Mais à partir d'un certain point, la valeur du travail change de signe, la réticence fait progressivement place à une implication et à des éléments de motivation qui soutiennent l'effort. Un nouveau point d'inflexion est ensuite atteint lorsque l'effort épuise l'énergie individuelle et que chaque unité supplémentaire d'effort équivaut à une utilité strictement négative. La rémunération du travail procure alors un revenu (une utilité) de valeur inférieure à la pénibilité éprouvée.

1. *Grundrisse* vol. 2, p. 101-102, cité in J. Elster, *Karl Marx. Une interprétation analytique* (trad. fr.), Paris, PUF, 1989, p. 126.

Vient enfin la différenciation de cette analyse selon les métiers exercés, l'activité ouvrière ayant servi de référence de base dans la détermination de ce qui peut dépasser la qualité strictement négative de désutilité.

Peut-on obtenir une situation de travail à un seul point d'inflexion ? Nous examinons les axiomes de l'anthropologie philosophique qui a voulu établir sous quelles conditions le travail pouvait être une grandeur pleinement positive. Le socle de cette conception est une conception originale de l'individu conçu comme une totalité singulière. Selon l'analyse historique de l'émergence de cette conception par Taylor, chacun a une façon originale d'être humain, d'être Soi, mais il ne peut découvrir ce Soi que dans l'agir productif. À partir de cette définition anthropologique vient la spécification des conditions de possibilité d'une réalisation non entravée de soi qui soit accessible à chacun et à tous. Nous rappelons les apports de l'interprétation que donne Elster de la théorie marxienne.

La première condition est l'autonomie et la spontanéité (l'absence de prescription subordonnante) dans l'exercice de l'activité. Pour être satisfaite, cette condition exige qu'il n'y ait pas de contrainte sur la réalisation du travail, que l'échec soit impossible, et qu'il n'y ait pas de jugement émis sur la valeur de la réalisation individuelle. Ces trois spécifications forment un système d'idéalisations régulatrices.

La première de ces spécifications est conforme à la définition kantienne de l'autonomie dans l'exercice d'une activité soustraite à une finalité instrumentale et utilitaire. Ce qui revient à naturaliser la puissance expressive du travail : l'individu, en activant ses forces créatrices et expressives, ne fait qu'obéir aux lois qui régissent sa nature et qu'entravent les déterminismes sociaux. Mais comment comprendre alors que le travail ainsi conçu puisse être considéré comme une forme supérieure d'extériorisation et d'intervention sur le monde, comme le veulent Hegel et Marx ? La liberté d'autodétermination dans le cours de l'activité n'exclut pas l'effort et le sérieux qu'exigent les épreuves pour surmonter des obstacles, dans des activités à forte valeur expressive. Mais l'argument ne va pas jusqu'à autoriser la possibilité de l'échec, car celui-ci exposerait à l'examen évaluatif et critique d'autrui, et déclencherait une rupture majeure d'équilibre : celle qui cesserait de placer l'acte de production hors d'atteinte de la répartition fonctionnelle des rôles dans une société où le travail, pour demeurer absolument désirable, ne saurait être subordonné à une mesure externe de son accomplissement. L'échec ne peut être que le différemment de la réussite, condition d'une gratification absolue de l'acte productif, et en aucun cas le levier d'une évaluation comparative des mérites individuels. Ces spécifications, pour irréalistes qu'elles apparaissent, forment pourtant bien le socle d'une idéalisation du travail autonome.

La deuxième condition de la valorisation absolue du travail réside dans la dévalorisation corrélative de la consommation, dans ce qu'elle comporte de passif. Les besoins primaires de consommation sont vite débordés par l'illimitation des besoins secondaires et des désirs, et exposés aux manipulations les plus efficaces du marché, nous dit toute une tradition qui voit dans le travail expressif le vecteur du contrôle de soi, et dans la conception instrumentale du travail le vecteur de l'aliénation du consommateur. La critique de l'intensification et de la perte de sens du travail a pour corrélat la mise en question des comportements de consommation et des mécanismes de rivalité sociale qui font de la consommation la manifestation des compétitions statutaires. L'argument court de Veblen à Galbraith, à Daniel Bell et à Juliet Schor. L'inflation des besoins artificiellement entretenus conduit les travailleurs à une course sans fin qui fait correspondre à une désutilité croissante

du travail une dilatation aliénante des satisfactions recherchées hors du travail. Et la valeur positionnelle de la consommation ajoute son déséquilibre, en faisant dépendre l'utilité retirée des biens et services consommés de leur pouvoir de signalement du rang social des individus. Les critiques sociales fondées sur la dénonciation du cycle infernal « travailler-dépenser » tirent parti de la même exténuation du sens du travail lorsqu'il est totalement asservi à sa fonction instrumentale : trop peu d'épargne, un style de vie harassant, un excès de consommation par rivalité statutaire, et la diffusion à grande échelle de modèles à imiter depuis le sommet vers la base de la société. Divers travaux économiques récents décomposent les déséquilibres (en volume de consommation, en intensité de rivalité sociale et en ostentation inégalitaire) et en affectent une part significative aux effets de levier de l'industrie publicitaire.

La troisième condition d'une valorisation absolue du travail réside dans l'abolition des mécanismes de différenciation individuelle et de concurrence interindividuelle. Une question majeure émerge de la conception expressiviste du travail : ce qui est bon pour quelqu'un est-il possible pour tous ? La valeur d'originalité, qui substitue à une hiérarchie verticale une différenciation horizontale des individus, peut-elle constituer une norme générale de réalisation de soi ? L'ontologie sociale sous-jacente doit être exposée. Autrui ne doit à aucun prix devenir un rival, un juge de mes compétences, ou un spécialiste à qui me mesurer. Tout individu est supposé agir spontanément dans l'intérêt de tous, et les relations de complémentarité qui font de la collectivité sociale une communauté doivent triompher de tout ce qui est concurrence, c'est-à-dire arbitrage et substitution.

Il en résulte paradoxalement une sorte d'individualisme indifférencié. Les individus ne peuvent pas interagir autrement que selon le principe d'une relation d'identité par symétrie, c'est-à-dire selon une structure en miroir plaçant face à face deux libertés et deux individus complets, qui se donnent à eux-mêmes leurs propres règles (autonomes). Tout ceci afin d'éviter qu'affleurent des différences et, avec elles, des situations d'échange et de transaction fondées sur les avantages comparatifs dont chacun pourrait tirer profit pour faire ce que l'autre ne ferait pas aussi bien ou aussi volontiers, bref pour éviter qu'advienne la spécialisation et la marchandisation de l'acte productif. Il faut en effet neutraliser tous les ferments de concurrence et de réduction marchande du travail pour la consommation, car ceux-ci pourraient provoquer la sélection différenciatrice de certaines aptitudes et donc avantager certains individus. D'où le postulat clé de l'égalité des talents individuels.

Mais comment concilier ce postulat avec la puissance d'individuation que recèle le travail et qui se libère dans l'autoréalisation de soi par le travail libre et créateur ? Si l'hétérogénéité interindividuelle laisse pourtant soupçonner des différences irréductibles de talent, le moyen le plus réaliste pour éviter les conséquences d'un tel type de différenciation des agents consiste à absorber cette hétérogénéité interindividuelle dans une temporalité d'essence aristotélicienne. Une triple hypothèse doit être faite : a) chaque individu dispose d'un ensemble de talents suffisamment nombreux et divers pour que toute forme de division du travail, même assortie d'une mobilité organisée entre des emplois variés, apparaisse mutilante ; b) ces talents existent en puissance et sont également répartis, mais les occasions de les actualiser sont diversement offertes. Il faut alors admettre que cette actualisation doit prendre un temps indéfini et que chaque individu trouve dans le temps de la vie sociale suffisamment d'occasions pour actualiser tour à tour l'ensemble de ses talents ; on trouve ici l'argument des multiples temps sociaux

d'actualisation des capacités individuelles, le temps donné au travail n'en étant qu'une fraction ; c) à une société d'échange peuplée de producteurs et de consommateurs se substitue une société de producteurs créateurs, mue par un processus indéfini d'apprentissage et de découverte de soi, qui ne tend pas à l'équilibre. L'idéal auquel aboutit la vision marxienne est celui d'une communauté de créateurs, qu'aucune relation de concurrence ne trouble dans leur activité.

De cet ensemble de conditions, il est aisé d'apprécier le degré de réalisme. Basculons-nous dans une simple idéalisation utopique du travail ? À cette question, la sociologie fournit avec insistance une réponse sous la forme d'un contre-modèle social d'organisation du travail : c'est l'éloge du travail artisanal.

Le sociologue américain C. Wright Mills a proposé de voir dans le système de travail artisanal un modèle utilement idéalisable, qui présente les traits suivants :

- 1) goût du travail pour lui-même, satisfactions prises à sa réalisation comme gratification principale ;
- 2) capacité de s'identifier au travail en reliant les détails du travail quotidien au produit final ;
- 3) contrôle sur ses actes de travail ;
- 4) perfectionnement de ses compétences dans le cours même du travail ;
- 5) liberté d'expérimenter au travail ;
- 6) appréciation de la vie personnelle, familiale, communautaire et politique en fonction des critères de satisfaction intérieure, de cohérence et d'expérimentation.

Nous en trouvons l'écho dans les travaux de la sociologie française du travail de l'immédiat après-guerre consacrés au travail industriel et notamment à l'industrie automobile par Friedmann, Naville et Touraine. La fascination répulsive pour le taylorisme industriel y est très présente. Machinisme, parcellisation des tâches, contrôle et mesurabilité, cadences et dissociation des fonctions de conception, de contrôle de la production et d'exécution sont les traits saillants des analyses produites. Un contre-modèle est avancé, qui s'appuie notamment sur l'idéal du travail artisanal : le recours à la polyvalence, à la variété des tâches, à leur alternance, doit permettre à l'ouvrier de « participer au façonnement de son activité », bref lui redonner de l'autonomie, qui est le bien commun, et la source du sens du travail. Le point essentiel est celui-ci : le problème de la division du travail n'est pas la spécialisation des tâches, mais la désintégration de leur complémentarité. Enrichir le travail, c'est moins ajouter des tâches à celles qui sont exercées qu'engager un réel processus d'intégration des tâches, à la fois plus nombreuses et plus complémentaires. C'est la source du sens donné au travail : l'authentique compréhension par l'ouvrier de l'opération totale de production devient source de rationalité et de fierté (de motivation et de satisfaction, dirait-on aujourd'hui).

La référence à l'artisanat a un autre versant. Parmi les facteurs qui polarisent le plus fortement les emplois et l'appréciation des conditions de travail figure le niveau d'autonomie des individus au travail. L'argument peut prendre un caractère relatif – le degré d'autonomie dans l'emploi salarié, qui est par définition limité par la relation de subordination constitutive du rapport salarial. Ou il peut prendre un caractère absolu : l'indépendance statutaire, comme dans le cas de l'artisan indépendant. Nous examinons successivement ces deux caractérisations, à partir d'une discussion de travaux réalisés entre les années 1960 et la période actuelle, notamment ceux de Blauner (sur les mondes du travail ouvrier) et de Zarca (sur les artisans), que nous confrontons à la matière d'essais récents célébrant le néo-artisanat (Sennett). S'agissant du degré de contrôle ou d'impuissance face au processus de travail, des conditions d'attribution de sens, d'investissement personnel ou d'aliénation, d'intégration ou d'absence d'intégration dans une communauté de

travail, la variabilité des situations est à la portée de caractérisations multidimensionnelles des situations de travail, dès les enquêtes des années 1960, qui mettent en avant l'ambivalence, la bi-polarité et la double face du travail. Et que révèlent les modèles critiques qui recherchent les conditions d'un parfait contrôle par l'individu de son travail ? Qu'il faut en quelque sorte transformer l'environnement du travail en une somme d'interactions heureuses et non problématiques – communautaires, coopératives, non rivales.

La seconde incarnation de l'autonomie que nous examinons est l'indépendance statutaire. La réalité du travail indépendant est beaucoup plus ambivalente que ne l'énonce le simple critère juridique et formel, puisque le travailleur indépendant est inséré dans les relations de marché, où il peut n'être que sous-traitant, franchisé et économiquement dépendant, sans liberté réelle de fixer les termes de son offre de services et de biens. Mais retenons le critère d'absence de contrôle hiérarchique.

Nombreuses sont les études et les comparaisons internationales qui mettent en évidence le niveau supérieur de satisfaction à l'égard du travail que procure l'indépendance. Elles permettent de souligner la portée de la distinction analytique entre l'analyse instrumentale de ce que procurent le travail et l'analyse procédurale du travail, qui accorde de l'importance à la manière dont le but (le revenu) peut être atteint. Mais les deux approches ont un point de contact essentiel : il est possible de quantifier la valeur de ce que les individus sont prêts à sacrifier pour obtenir les qualités du travail qu'ils préfèrent. Par exemple, l'analyse de la satisfaction supérieure procurée par un travail indépendant peut se mesurer par le niveau du sacrifice pécuniaire consenti. Nous revenons, en un moment ultérieur du cours, sur ce point, qui a pour nom l'*argument des différentiels compensateurs* – obtenir des qualités de travail plus désirables (plus ou moins accordées aux préférences de l'individu) en échange de sacrifices ou de compensations monétaires.

Il faut encore répondre à une question simple : si l'indépendance est si désirable, pourquoi le nombre des travailleurs indépendants n'est-il pas plus grand ? En France, ce nombre a diminué quasi-continûment durant tout le siècle dernier, jusqu'à atteindre un point bas au milieu des années 1990, largement en raison de l'érosion continue des effectifs d'agriculteurs. Mais d'autres raisons agissent, que nous explorons.

La construction de la protection sociale des salariés a représenté un avantage très important, jusqu'au moment où, assez récemment, la protection sociale des indépendants s'est progressivement améliorée pour se rapprocher de celle des salariés, à l'exception notable de la couverture du risque d'activité et de l'indemnisation du chômage. L'accès à l'indépendance est lié à la mobilisation d'un capital initial, de crédits bancaires et d'appuis divers : un effet de sélection par les ressources et par le capital social existe. Complémentairement, la variabilité des revenus est beaucoup plus forte chez les indépendants, et pose la question de l'attitude à l'égard du risque : le fait que les indépendants soient plus souvent fils et filles d'indépendants montre comment l'attitude à l'égard du risque peut être référée à la socialisation initiale des individus.

Une quatrième explication concerne la position du travail dans l'ensemble de ce que sont les arguments du bien-être des individus et des ménages. L'intensité de travail des indépendants est très supérieure à celle de salariés et l'emprise supérieure du travail sur la vie personnelle est bien décrite par les enquêtes que nous présentons et analysons. La composition des arguments de la satisfaction supérieure des

indépendants à l'égard du travail repose au total sur des indices qui conduisent à calibrer de manière différenciée l'attractivité de l'indépendance.

Trois ensembles de faits sont bien identifiés par la littérature sur l'indépendance et l'entrepreneuriat, et nous en fournissons des preuves statistiques. 1) Un grand nombre d'individus qui entrent dans l'indépendance réussiraient mieux comme salariés. Persister dans l'activité indépendante peut relever de deux mécanismes complémentaires. D'une part, les chances de revenir à l'emploi salarié dans des conditions jugées satisfaisantes sont trop faibles, ou, selon un autre raisonnement, les coûts irrécouvrables du passage à l'indépendance sont trop élevés – les investissements positifs et négatifs (les sacrifices consentis) sont trop élevés pour justifier un abandon. D'autre part, les gratifications non-matérielles de l'exercice en indépendant sont suffisamment importantes pour compenser l'écart avec un emploi salarié. 2) Une petite fraction d'individus a des revenus beaucoup plus élevés que ceux qu'elle obtiendrait dans le salariat, et la dispersion des gains est élevée. 3) Cette distribution très asymétrique semble persister dans le temps – les inégalités sont structurelles, et non pas simplement conjoncturelles.

La première indication va dans le sens des gratifications non-matérielles, qui compensent l'écart avec un revenu plus sûr dans le salariat. Les deux autres indications signalent les écarts de réussite très importants, et le degré très variable d'incertitude sur l'activité selon le profil d'évolution de l'activité au cours de la carrière professionnelle de l'individu. Il faut donc examiner l'interaction entre ces divers éléments pour calibrer l'attractivité de l'indépendance et pour résoudre le constat énigmatique qui fait coexister la forte satisfaction exprimée par ceux qui exercent leur activité en indépendant avec le poids statistique restreint de la catégorie des indépendants.

Les deux qualités généralement considérées comme les plus enviables pour juger positivement le travail sont la sécurité de l'emploi, d'un côté, et l'autonomie, de l'autre. Si nous les graduons à leur maximum, ces deux qualités opposent exactement le salariat à l'indépendance. Pourtant, dans la réalité des pratiques de travail, les combinaisons sont plus complexes. Aucun salarié, sauf dans la fonction publique, ne dispose d'une garantie statutaire très élevée sur la durabilité de son emploi. Et aucun indépendant n'est à ce point autonome qu'il puisse inventer intégralement et continuellement sa vie. Une manière d'explorer ces questions est d'analyser la façon dont le risque d'activité peut être géré dans l'indépendance, et de demander si les solutions de gestion du risque sont complémentaires des éléments de satisfaction tirées de l'activité indépendante, autrement dit d'analyser comment les stratégies de couverture du risque d'activité font varier les compensations non-matérielles d'une activité autonome, mais incertaine dans son cours et son produit. Nous exposons trois formules de gestion du risque professionnel : par le capital, par le travail, par une combinaison de ressources individuelles et collectives.

La pluriactivité, à laquelle nous consacrons un développement particulier, est une gestion du risque d'activité par la combinaison d'activités différentes. Elle est observée dans le salariat, au sein duquel plus d'un million de personnes occupent ainsi simultanément plusieurs emplois, notamment dans les services aux particuliers. Le plus souvent il s'agit de salariés qui cumulent des postes à temps partiel pour parvenir à un temps plein. Chez les indépendants, les modalités les plus intéressantes à explorer, et pour lesquels nous disposons d'études précises, concernent l'association entre une activité indépendante et une ou plusieurs activités salariées, de façon ponctuelle ou continue. C'est une illustration particulièrement probante d'un

mécanisme de diversification des risques qui peut s'apparenter à la gestion d'un portefeuille d'actifs, puisque le revenu salarié joint à un revenu indépendant incarne l'association entre la sécurité et le risque.

L'exploration centrée sur la pluriactivité permet d'en dégager trois modalités. La pluriactivité de transition intervient lorsqu'il s'agit de gérer une mobilité – par exemple, l'emploi salarié demeure une solution sûre à l'abri de laquelle l'individu peut engager et tester une activité indépendante ; il en va ainsi dans les dispositions de soutien à la création d'entreprise en faveur des chômeurs. La pluriactivité défensive est un mécanisme de couverture du risque de sous-emploi qui concerne surtout les individus situés dans la zone basse des revenus non-salariés et qui cumulent les petits boulots. La pluriactivité intensive est liée à la valorisation d'une compétence ou d'une réputation sur plusieurs marchés de prestation : l'activité salariée et l'activité non-salariée sont fortement complémentaires et concernent généralement des actifs situés dans la partie supérieure de la distribution des revenus – médecin libéral et hospitalier, kinésithérapeute libéral ayant des vacations à l'hôpital, professeur de droit ou de gestion exerçant aussi en libéral (consultant, avocat) ou chercheur scientifique fondateur d'une entreprise liée à son activité de recherche.

L'une des différences essentielles entre le travail salarié et le travail indépendant tient à l'horizon temporel de l'activité. Dans les conceptions qui font du travail une valeur pleinement positive, le temps de l'acte de travail est essentiellement celui du présent, celui de l'accomplissement sans calcul d'optimisation, et celui de la coopération et de la réciprocité des reconnaissances mutuelles. Une autre formulation, qui fait référence à l'idéal du travail artisanal, ou à son idéalisation, énonce que ce présent est celui de l'arc temporel pleinement intégrateur de toutes les séquences de réalisation de l'activité : cet arc intentionnel est seul capable de révéler le sens du travail comme une construction de séquences emboîtées et dont les résultats se cumulent dans une fin maintenue sous le contrôle de l'individu. Le rapport entre le présent et le futur s'inverse dans l'assimilation du travail à une pure désutilité. Le motif de l'aliénation au travail équivaut précisément à une dépossession de ce présent, puisque le travail n'a aucune autre valeur que celle, négative, du sacrifice du temps personnel dans l'effort productif. Le présent est vide de sens, l'action instrumentale est tout entière orientée vers la satisfaction future que procureront les biens de consommation et le loisir.

Comment s'introduit l'horizon futur de l'action sous une autre forme que le simple sacrifice instrumental du présent ? À travers la notion de carrière dans l'exercice de l'activité. La carrière dans l'activité salariée est une carrière de rémunération et d'emplois dans l'organisation ou dans la mobilité entre organisations. L'espérance de gain est associée à une pente positive du rendement salarial de l'ancienneté, et à une situation de développement de soi et d'accumulation de capital humain (d'expérience), qui contrarie, jusqu'à un certain point, la tendance à l'obsolescence des connaissances et à l'érosion des capacités individuelles d'ordre cognitif, physique et émotionnel, qui sont garantes de productivité dans le travail.

La formulation générale de la réincorporation de la temporalité dans la valorisation du travail peut être trouvée dans ce que Rawls nomme le principe aristotélien :

Le principe aristotélien affirme que, toutes choses égales par ailleurs, les êtres humains aiment exercer leurs talents et que plus ces talents se développent, plus ils sont complexes, plus grande est la satisfaction qu'ils procurent. On prend d'autant plus de plaisir à une activité qu'on y devient plus compétent et, entre deux activités qu'on exerce également

bien, celle qu'on préfère est celle qui fait appel à une plus large gamme de jugements plus subtils et plus complexes. [...] Les êtres humains [...] préfèrent le projet à long terme le plus complet parce que son exécution implique probablement une combinaison plus complexe de talents².

Comment ce principe s'applique-t-il au travail autonome, autonome dans ses conditions d'exercice et autonome dans le contrôle du résultat ? La quantité d'heures travaillées, très supérieure chez les indépendants, est évaluée très différemment dès lors que l'activité est située dans un horizon d'accumulation. L'évaluation du travail est le résultat composé du mécanisme positif d'implication – il existe des gains cumulatifs à l'engagement durable dans l'activité autonome – et du mécanisme contraignant d'emprise – on n'organise pas le rythme, la pression, la discontinuité, les temps de suspension dans le travail indépendant comme dans une vie rythmée par des règles conventionnelles et légales d'emploi : l'agriculture constitue à cet égard un exemple extrême.

L'argument selon lequel l'horizon temporel du travail indépendant est un temps accumulatif peut être spécifié d'une double façon. D'abord, les données que nous présentons montrent que la population des indépendants est très hétérogène au regard des diplômes détenus et que la corrélation entre le niveau de diplôme et celui des revenus est beaucoup plus faible que dans le salariat. L'influence du diplôme sur le revenu d'un non-salarié est deux fois moins importante que sur celui d'un salarié. Ceci s'explique notamment par le fait que, chez les indépendants, une grande part de l'effet du diplôme est captée par le secteur d'activité. Le revenu moyen varie par exemple du simple au triple selon que l'actif est agriculteur ou qu'il exerce une profession libérale.

L'autre dimension, plus caractéristique encore, de l'opposition entre le salariat et l'indépendance, concerne la valeur cumulée de l'expérience et de l'implication dans le travail indépendant. Le rendement du temps est plus élevé pour les indépendants que pour les salariés, une fois contrôlées les chances de maintien dans l'activité indépendante. L'analyse permet de décomposer le mécanisme. Comme chez les salariés, le revenu d'activité moyen varie avec l'âge, mais cette différence est plus marquée chez les non-salariés que chez les salariés. L'impact positif de l'ancienneté dans l'activité sur le revenu évolue de manière continue, mais agit plus fortement sur les profils de gain des non-salariés. Enfin le revenu des indépendants dépend fortement de la taille des entreprises qu'ils dirigent.

Le rendement cumulatif du temps professionnel dans l'indépendance s'exprime au total, pour une part dans le profil des niveaux de gain à chaque période d'activité, mais aussi et surtout dans l'accumulation patrimoniale des indépendants. Comme le montrent les travaux de l'INSEE, les ménages d'indépendants en activité possèdent ainsi un patrimoine brut en moyenne beaucoup plus élevé que celui du reste de la population.

L'analyse de la valeur du travail indépendant introduit donc un écart majeur avec le modèle « productif » marxien de valorisation du travail hors de la subordination. Dans le travail indépendant, il y a accumulation de capital et constitution d'un patrimoine. Dans la discussion que nous avons menée de l'idéalisation du modèle artisanal de travail épanouissant, nous avons fait apparaître l'intérêt de la distinction entre l'esprit de métier, d'une part, qui, selon l'analyse de Bernard Zarka, recueille

2. J. Rawls, *Théorie de la justice* (trad. fr.), Paris, Seuil, 1987, p. 455.

les valeurs du néo-artisanat de reconversion d'anciens salariés passés à l'indépendance en cours de vie active, et l'esprit d'entreprise, d'autre part, qui est le fait des indépendants héritiers d'ascendants indépendants. L'objection classique élevée par la critique sociale à l'égard de l'indépendance entrepreneuriale du second type (l'esprit d'entreprise) tient à la détention d'un capital hérité, qui donne à l'entrepreneur le moyen de subordonner des salariés. Roemer a renversé les termes du problème en demandant : qu'advient-il si la constitution d'un capital n'est que le produit d'une réussite individuelle résultant d'aptitudes révélées dans le cours de l'activité, d'efforts inhabituellement intenses et de facteurs aléatoires, et incarnant une réussite entrepreneuriale sans hérédité ? La critique de la relation de travail comme un système d'exploitation et d'extorsion de la plus-value demeurerait-elle valide ? Oui, si les chances d'entrer dans l'indépendance et d'y réussir étaient quasi héréditaires. Or la très grande majorité des filles et fils d'indépendants vont vers le salariat, et une proportion non négligeable d'indépendants qui héritent de leurs parents indépendants échouent. L'étude du risque d'activité et des mécanismes de couverture de ce risque est donc une composante essentielle de l'analyse de valeur du travail, qui permet d'éviter la simple transposition au travail indépendant des modèles d'interprétation du travail et des carrières dans le salariat.

Dans une deuxième partie du cours, nous avons étudié les relations entre quantités et qualités dans le travail salarié. Nous partions donc du point de vue opposé à celui choisi par les théories critiques pour énoncer sous quelles conditions remarquables le travail peut revêtir une valeur absolument positive.

L'individu est maximisateur d'utilité. Dans l'argument de base, le travailleur doit se procurer un revenu, qui peut être composé du revenu du travail, de revenus d'autres sources personnelles (capital, placements) et de revenus de transferts issus des dispositifs de la protection sociale. Son temps peut être alloué au travail rémunéré, au travail contraint non rémunéré (le travail domestique) et au loisir (y compris celui qui comporte du travail gratuit). Son revenu lui sert à se procurer des biens et des services de consommation, qui lui sont nécessaires : le choix portant sur la quantité de travail rémunéré que l'individu est désireux d'effectuer équivaut à un sacrifice plus ou moins grand de loisir.

Dans ce système, qui constitue le cœur de la théorie néo-classique marginaliste inventée dans le dernier quart du XIX^e siècle, le travailleur est donc avant tout un acteur social consommateur qui doit décider comment utiliser au mieux cette ressource rare qu'est son temps, pour maximiser son bien-être, et en fonction des arrangements du ménage, avec les différences possibles de situation entre les conjoints (bi-actifs ou pas, payés de manière très différente ou pas, etc.), et selon la taille du ménage. Tout ceci relève de la modélisation bien connue de l'offre individuelle de travail sur un marché du travail.

L'analyse est réalisée en termes de prix et de quantités : l'individu choisit de travailler une certaine quantité d'heures en fonction de l'arbitrage qu'il désire opérer entre le revenu attendu et l'effort consacré (autrement dit, la quantité de loisir sacrifiée), et compte tenu des autres sources de revenu dont lui ou son ménage peuvent disposer hors de son revenu personnel de travail. L'hypothèse de la division parfaite du travail en quantités discrètes est bien sûr irréaliste, dans la plupart des cas, car les emplois ne sont pas sécables de la sorte, même si la multiplication des

formules contractuelles avec la montée du travail temps partiel a largement contribué à déstandardiser les normes quantitatives de travail, comme nous le verrons plus loin.

Posons donc par hypothèse que tout travail est intrinsèquement pénible, mais que les individus réagissent différemment à cette pénibilité intrinsèque du travail. Travailler est plus pénible pour certains que pour d'autres, et travailler est plus ou moins pénible selon les caractéristiques de l'emploi occupé. La qualification de cette différence individuelle peut être faite de plusieurs manières.

Le plus simple est d'abord de réduire le problème de maximisation d'utilité à une question de quantité monétaire : celle du niveau de salaire de réserve, autrement dit du revenu en-dessous duquel l'individu n'accepterait pas de travailler, ou pour un indépendant, le seuil de revenu à atteindre pour être ou rester actif plutôt qu'inactif. De multiples facteurs entrent en jeu pour déterminer ce seuil – niveau de la fiscalité directe du revenu et du capital, et des revenus du foyer en cas de bi-activité, des prélèvements sociaux (cotisations sociales, cotisations retraites), coûts liés à l'exercice de l'emploi (frais de garde des enfants, frais de transport, etc., niveau des revenus de transfert acquis ou sacrifiés en fonction des revenus du travail, coûts du travail domestique si le ménage recourt au marché et aux emplois de service plutôt que de les produire lui-même), quantité d'offre de consommation publique pure (sans coût ou à très faible coût pour les ménages : crèches, système d'éducation, système de soins, services juridiques, sécurité et protection personnelle), et offre d'aides publiques nationales ou locales pour atteindre un niveau de vie minimum en cas d'inactivité, sous condition d'éligibilité aux programmes sociaux. Il faut bien sûr situer l'analyse de l'acceptabilité du travail moyennant une contrepartie monétaire jugée suffisante dans le cadre de l'étude de la contrainte budgétaire à laquelle fait face l'individu, contrainte qui incorpore donc, comme je l'ai dit, la détention ou à l'accès ou non à des ressources complémentaires, de l'individu et du ménage. Il est alors possible de déterminer ce que sont les meilleures alternatives au travail rémunéré pour obtenir un niveau équivalent de bien-être ou d'utilité, notamment à l'occasion d'un changement d'état.

L'une des approches de la valeur monétaire du travail consiste à contraster l'activité avec les diverses situations de non-activité, tout en prêtant attention aux propriétés de construction sociale et de séparabilité des catégories telles qu'emploi, inactivité et chômage, puisque les qualifications des différents états varient avec les configurations sociales, les législations et les régimes d'assurance sociale. À la question « qu'est-ce qui détermine l'individu à rechercher et accepter un travail, en fonction d'un salaire de réservation qu'il définit? », les recherches peuvent en effet répondre en se concentrant principalement sur six classes de problèmes, que nous mentionnons et illustrons dans le cours par un ensemble de données statistiques :

1) l'étude du rendement des études, puisque celles-ci constituent une autre forme de sacrifice de loisir en vue d'un gain ultérieur. La durée des études initiales et le niveau des diplômes obtenus sont des investissements dont la valeur et le coût d'opportunité doivent être situés au regard de divers risques et de diverses caractéristiques de l'emploi occupé – sous-qualification, qualification mal appariée aux évolutions du marché de l'emploi, surqualification, valeur formatrice de l'emploi obtenu, structure et efficacité de l'offre de formation continue ;

2) l'étude des relations et des transitions entre chômage et emploi : basculement involontaire vers le chômage, démission et rupture conventionnelle pour changer volontairement d'emploi, délai de retour à l'emploi en fonction des capacités de prospection du marché du travail, en fonction des flux d'offres d'emploi situés dans

l'enveloppe des choix acceptables ou désirables de l'individu et en fonction de la durée d'indemnisation du chômage et du délai d'épuisement de ces droits ;

3) l'étude des trappes à inactivité ou à travail pauvre, et l'analyse des frontières entre le maintien dans les dispositifs protecteurs d'aide et de solidarité et la valeur incitative des mécanismes de soutien au retour à l'emploi (le débat sur le RSA est le plus important ici). Plus nous descendons dans l'échelle des niveaux de vie, plus la question de la désutilité du travail est triplement déterminée : les emplois peu rémunérateurs sont généralement de mauvaise qualité, l'activité des travailleurs pauvres est assortie de compléments de revenus de transfert dont certains sont conditionnés par l'exercice d'une activité, et la frontière entre le maintien dans les dispositifs d'assistance et la recherche active d'emploi devient plus complexe et incertaine, en raison de l'imbrication entre la flexibilité contractuelle des emplois peu qualifiés et les situations récurrentes de chômage et d'accès conditionnel à des revenus d'assistance, incitatifs ou non (revenu de solidarité active, notamment) ;

4) l'asymétrie entre le chômage d'insertion des jeunes et le chômage d'exclusion des seniors ;

5) les arbitrages et les négociations entre les membres d'un ménage sur les choix entre travail, activité partielle et retrait temporaire ou définitif du marché du travail, en fonction de la composition du ménage, et de la position de ses membres dans le cycle de vie ;

6) les caractéristiques de la demande non standard de travail, avec les segmentations du temps de travail demandé en quantités variables selon les secteurs, selon les emplois, selon les qualifications.

Nous examinons ensuite plus particulièrement le dernier de ces points. L'allocation du travail ne se fait pas en quantités sécables à volonté, sauf sur quelques segments particuliers du marché du travail où il est habituel de travailler à la mission, au projet, à la pige ou à la vacation. L'opération statistique, sociale, et économique qui conduit à labelliser les quantités subnormales d'activité isole la catégorie du travail à temps partiel, mais la définition de celle-ci varie beaucoup selon les pays.

Le travail à temps partiel peut faire l'objet de sept lectures différentes, qui sont examinées successivement et qui offrent chacune une perspective différente sur la valeur du travail à partir de sa segmentation en quantités et qualités variées :

1) la performance macroéconomique et macrosociale des incitations à l'activité, même sous une forme réduite, plutôt que le confinement dans l'inactivité ou dans le chômage ;

2) le caractère sexué de l'allocation du travail en durées sub-standard ;

3) la dualisation du marché du travail qui réserve à un noyau central de la main-d'œuvre les emplois de bonne qualité ;

4) la relation entre la déstandardisation de l'emploi et la polarisation du marché du travail ;

5) l'articulation entre les temps du travail et du hors-travail en fonction des séquences du cycle de vie ;

6) l'organisation de l'activité selon la composition du ménage ;

7) la partition entre le choix et la contrainte, dans l'offre de travail.

Ces diverses approches sont mises à l'épreuve de l'analyse.

Le temps de travail – quantité, rythme, variabilité des horaires, rythme atypique en cas de travail le soir, la nuit ou le dimanche – figure parmi les caractéristiques qui peuvent faire l'objet de compensations positives ou négatives, dans la détermination du salaire d'un individu. D'un côté, le salarié a un ensemble de

préférences et de contraintes : s'il peut agir de façon optimale, il n'acceptera des conditions difficiles ou atypiques de travail qu'à condition d'obtenir une contrepartie monétaire, dont le montant peut varier en fonction de ses dispositions à accepter ou non le risque ou la pénibilité d'un emploi et de ses capacités de négocier, dans un espace de choix possible. Les arbitrages qu'il fera reviennent donc à donner un prix aux différentes caractéristiques de l'emploi qu'il souhaite ou qui lui est proposé, et à faire varier son salaire de réserve en fonction de la valeur positive ou négative de ces caractéristiques : un travail plaisant, peu répétitif, autonome, sera plus acceptable à un niveau de salaire donné qu'un travail répétitif, ennuyeux, sale, dangereux. De son côté, l'employeur, dans sa demande de travail, doit arbitrer entre, d'un côté, la possibilité de compenser pour les travailleurs les conditions de travail atypiques (travail posté de nuit, horaires variables, etc.) et diversement cotés comme pénibles qu'il propose, dans la limite de ce qui est légalement admissible, et, de l'autre côté, le coût d'une amélioration des conditions de travail offertes. Dans ce schéma, les deux acteurs, employeur et salarié, agissent symétriquement : pour le travailleur, son salaire correspond à un taux marginal de substitution entre le revenu (le travail comme socle de la consommation) et les conditions de travail (parmi lesquelles on peut inclure une dimension de demande pour la réalisation de soi dans un travail productif, donc un élément de travail comme production, parmi tout un ensemble de caractéristiques). De même, l'entreprise produit, pour la relation d'emploi, deux biens : du revenu consommable et des caractéristiques de désutilité du travail à compenser.

Le raisonnement vaut dans des conditions de concurrence parfaite. Sous cette hypothèse, nous fixons les préférences des individus que nous considérons comme homogènes (par exemple, personne n'est supposé préférer véritablement un travail ennuyeux et répétitif à un travail varié et stimulant), et nous faisons varier les environnements de travail et les caractéristiques des emplois. Si le marché est concurrentiel, les individus observent les conditions de travail et savent leur attribuer une valeur positive ou négative. Ils connaissent la distribution de ces valeurs sur les divers emplois auxquels ils peuvent prétendre, et font leurs arbitrages en fonction du prix positif ou négatif qu'ils accordent à ces caractéristiques pour déterminer le salaire juste. Comme les emplois diffèrent, les salaires seront différents, mais au total, c'est la même utilité qui est obtenue par chacun (par addition et soustraction au salaire, pour chaque emploi, de la valeur des caractéristiques considérées) : le salaire est donc composé d'une partie monétaire et d'une partie non-monétaire. Des emplois moins agréables seront mieux payés, dans un tel schéma. Bref, dans un marché concurrentiel du travail, des différences de salaires servent à égaliser les avantages nets des divers emplois.

Une objection élémentaire fera valoir que les métiers où le travail est déplaisant et précaire sont aussi ceux qui sont en général le plus mal rémunérés. La réponse est que parmi les facteurs responsables des écarts de rémunération, ceux du niveau de formation des individus et du niveau de qualification des emplois occupent évidemment une place essentielle pour récuser l'homogénéité de la main-d'œuvre. Le raisonnement des différences égalisatrices et compensatrices s'appliquera donc une fois contrôlé l'influence du niveau de qualification et par conséquent le coût de la formation initiale que l'individu doit amortir. À partir de là, il est possible de vérifier s'il y a collinéarité entre les variables – la qualification pouvant, par exemple, être corrélée positivement avec l'agrément du travail. Nous développons l'argument pour prendre en compte la complexité des caractéristiques des emplois

qui ne sont pas immédiatement visibles et qui ne peuvent pas faire l'objet d'un arbitrage parfaitement informé.

L'une des théories qui s'opposent à celle des différentiels compensateurs, la théorie de la segmentation des emplois, polarise fortement le marché du travail. Sous sa forme classique, l'argument est celui de Doeringer et Piore et de leur théorie du dualisme du marché du travail. Le marché primaire du travail est fait d'emplois qui ont plusieurs ou la totalité des traits suivants : de hauts niveaux de salaire, de bonnes conditions de travail, la stabilité de l'emploi, la sécurité des conditions d'exercice du travail, l'équité dans le management du travail, des chances d'avancement et une authentique carrière salariale. À l'inverse, le marché secondaire contient des emplois faiblement payés, dotés de mauvaises conditions de travail, de beaucoup de variabilité dans l'organisation du travail et dans les risques d'instabilité d'emploi, et de faibles possibilités de progresser. Un marché primaire supérieur ou professionnel cumule des caractéristiques de qualité et de flexibilité.

Il existe une grande quantité de travaux qui ont testé la portée de ces deux modèles et un certain nombre de travaux qui ont cherché à relativiser la portée de leur opposition frontale, en comparant leurs performances et leurs limites respectives. La distinction entre de bons et de mauvais emplois s'impose indiscutablement comme une réalité du marché du travail : le monde du travail est bien stratifié. Mais les choses se compliquent lorsqu'on procède à une différenciation plus profonde des emplois.

L'analyse de l'emploi à temps partiel cumule deux arguments de segmentation/différenciation. S'agit-il de mauvais emplois ou de possibles bons emplois ? Et si le temps partiel offre une qualité inférieure, les effets sont-ils immédiatement négatifs, mais réversibles en cas de retour au temps plein, ou bien y a-t-il une situation de désavantage cumulatif à moyen ou long terme, sous forme d'une diminution des chances de retour à l'emploi standard ? Le fait même d'avoir travaillé à temps partiel est-il stigmatisant, et s'il l'est, à partir de quelle durée d'ancrage dans le temps partiel, et dans quels segments du marché du travail ?

Ensuite, puisque les emplois à temps partiel sont occupés très majoritairement par des femmes, avons-nous affaire à une qualification doublement négative, le travail de mauvaise qualité pénalisant d'abord les femmes ? L'hypothèse d'une discrimination à grande échelle à l'égard des femmes, qui est une version radicale de la théorie de la segmentation, devra cependant expliquer pourquoi le travail à temps partiel est très majoritairement déclaré choisi plutôt que subi, la définition minimaliste du temps partiel choisi étant le fait de ne pas rechercher un travail à temps plein, alors que le travail à temps partiel subi résulte de l'impossibilité de trouver un emploi à temps plein.

Nous examinons successivement deux manières d'évaluer la portée de ces théories :

1) d'abord par l'étude des relations entre trois indices possibles de la qualité des emplois – salaire, niveau de qualification approché par le niveau de formation ou de diplôme des individus, et caractéristiques non-monétaires des emplois –, et ceci en nous appuyant sur de vastes enquêtes européennes consacrées aux conditions de travail et aux différentes dimensions de la qualité des emplois ;

2) en explorant une des voies qui permettent de relier la théorie des différentiels compensateurs et la théorie de la segmentation, à partir de l'introduction des acteurs collectifs – syndicats de salariés, organisations patronales, acteur politique législateur – et de facteurs conjoncturels. La qualité de l'emploi à temps partiel est

en effet plus élevée là où le chômage est plus faible. Quand une loi sur l'égalité de traitement entre travailleurs à temps complet et travailleurs à temps partiel est adoptée, l'emploi à temps partiel est davantage un complément de l'emploi à temps plein qu'un substitut. Dans les pays dont le marché du travail est tendu, l'adoption de lois d'égalité de traitement entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein favorise l'exercice du droit à la formation et l'accès à un contrat permanent pour les travailleurs à temps partiel. À l'inverse, dans les pays à fort taux de chômage, l'égalité de traitement a un impact beaucoup plus limité pour réduire l'écart des droits entre travailleurs à temps plein et à temps partiel, le temps partiel étant plus contraint et l'exercice de leurs droits par les travailleurs étant plus limité quand l'offre d'emplois est limitée.

C'est à partir de cette seconde approche que nous explorons un cas remarquable : l'histoire, les conditions et la réalité précise du succès du travail à temps partiel aux Pays-Bas. Celui-ci paraît être devenu le modèle d'un autre rapport au travail, pourvu que l'analyse soit finement périodisée, contextualisée et enrichie d'une caractérisation du travail comme objet de préférences et d'arbitrages, non pas simplement de la part des individus mais aussi des ménages, puisque le modèle le plus répandu et le plus plébiscité du travail à temps partiel est celui du couple de deux actifs, soit généralement l'homme à temps plein et la femme à temps partiel.

Le cas des Pays-Bas mérite une analyse détaillée, car il permet de faire apparaître les conditions de viabilité d'un modèle non standard d'activité, non pas sous la forme d'une universalisation inconditionnelle de la réduction du temps de travail, qui ferait simplement de la durée non standard (32 heures ? 30 heures ? moins de 30 heures ? moins de 20 heures ?) la nouvelle norme standard, mais à partir d'un examen approfondi de la situation des couples au regard du travail à temps partiel. Le temps partiel fut successivement considéré comme un facteur de progrès pour permettre aux femmes néerlandaises d'accéder au marché du travail, puis comme une forme flagrante et régressive d'inégalité, avant d'apparaître plutôt avant-gardiste dans la recherche de l'équilibre entre travail et temps personnel. Pourquoi ce dernier tournant ?

Il faut expliquer pourquoi les jeunes femmes néerlandaises, qui sont en moyenne plus diplômées que leurs aînées et que leurs homologues masculins, peuvent conserver à l'égard du travail à temps partiel un degré de préférence et un taux de satisfaction élevés et stables. La réponse qui émerge des enquêtes est que l'individu (féminin) arbitre d'autant plus volontiers pour un travail à temps partiel que les ressources proviennent du couple dans lequel l'autre membre travaille à temps plein : c'est un mécanisme de gestion du risque de désutilité du travail par diversification des situations, mais aussi d'une spécialisation partielle des rôles et des tâches dans le couple. Mais il contient une formule de répartition inégalitaire des charges respectives, avec son asymétrie persistante : si la quantité de travail professionnel de la femme augmente dans un couple hollandais représentatif, le travail domestique de celle-ci diminuera, mais moins que proportionnellement à l'augmentation de sa quantité de travail, car l'investissement de son conjoint dans le travail domestique ne variera pas beaucoup. Bref, l'engagement de l'homme dans le travail domestique est faiblement élastique aux variations du travail de son épouse ou de sa compagne. En somme, plutôt que de parler du temps partiel comme d'une situation normale du travail féminin aux Pays-Bas, il faut élargir l'analyse au couple, avec un actif à temps plein et un actif à temps partiel, qui a émergé comme une norme sociale. C'est dans ce cadre que doit être située la préférence marquée pour une réduction de la durée du travail. Les recherches néerlandaises que nous discutons

montrent qu'il n'existe pas une norme standard de travail, mais un concept d'« heures de travail d'équilibre », à partir de modèles probabilistes qui estiment la relation entre quantités préférées et quantités pratiquées. La valeur d'équilibre trouvée est d'environ 22 heures par semaine, pour les femmes, et ceci depuis longtemps, et elle est de 32 heures pour les hommes et a diminué, puisqu'elle était de 37 heures en 1985. Le point d'équilibre que désignent ces recherches se situe dans la zone d'équilibre entre les trois forces qui agissent sur la relation au travail envisagée dans ses différentes dimensions : les conditions individuelles de travail, la satisfaction à l'égard de son emploi, et la satisfaction à l'égard de la conciliation des objectifs professionnels et familiaux. Dans le modèle néerlandais du couple de bi-actifs dont l'homme est à temps plein et la femme à temps partiel, la satisfaction des conjoints est stable dès qu'un certain niveau de ressources est atteint. Les mécanismes sous-jacents sont sociétaux, lorsque l'offre de travail augmente avec la facilitation du temps partiel, et que la demande de travail est fondée sur la meilleure acceptabilité du temps partiel par les employeurs, et appariée à des incitations fiscales. Nous montrons aussi que la norme sociale de la bi-activité asymétrique s'applique différemment : la probabilité pour les deux membres d'un couple de travailler à temps complet s'élève avec leur niveau de qualification et donc avec la valeur des deux conjoints sur le marché du travail.

La deuxième approche du travail à temps partiel que nous discutons concerne la performance macroéconomique et macrosociale des incitations à l'activité, même sous une forme réduite. Les statistiques comparatives internationales sur les taux d'activité mettent en relief et en mesure non seulement la valeur économique des hauts niveaux de taux d'activité dans une population donnée, mais aussi les propriétés macrosociales de solidarité et de confiance que contiennent les indicateurs de comportement de la population en âge d'emploi, malgré les considérables ambiguïtés qui peuvent résulter de la relation complexe entre la qualité des emplois et les taux d'activité (le débat sur le « miracle allemand » et ses « mini-jobs » en est un exemple). Les données issues des travaux comparatifs de l'OCDE sont largement utilisées ici pour illustrer les enjeux descriptifs et normatifs de la comparaison internationale.

Le caractère sexué de l'incidence du travail à temps partiel dans la population active introduit directement à une analyse multidimensionnelle de la valeur du travail et à une typologie des modèles d'État-providence, dans le sillage des recherches d'Esping-Andersen. Nous présentons les trois modèles de base.

Le modèle scandinave combine un taux élevé d'activité féminine avec une production importante de services publics à la petite enfance (crèches, gardes, préscolarisation). La hiérarchisation des situations d'emploi féminin est sans ambiguïté : c'est sur l'emploi à temps plein des femmes et des mères que ce modèle a construit le haut niveau d'intégration des femmes au marché du travail, le temps partiel n'ayant constitué historiquement qu'un tremplin vers l'accès à l'emploi à temps plein, dans la phase d'augmentation la plus importante de cette forme d'emploi, entre la fin des années 1950 et le milieu des années 1970. Le modèle scandinave est le produit d'une histoire longue d'individualisation de la situation des femmes et d'émancipation de celles-ci *via* leur autonomisation financière (l'imposition est individualisée dans le ménage en Suède depuis 1971).

Le modèle anglo-saxon de l'État-providence libéral repose sur un recours important au travail à temps partiel féminin, et sur le recours au marché pour la production des services à la petite enfance (gardes post-temps scolaire, crèches).

D'où les dépenses élevées des ménages pour ces services. Ce modèle fait en outre appel à une flexibilité surtout organisée en fonction des demandes des employeurs, et moins négociable par les salariés que dans le modèle scandinave. Les travaux récents montrent que la pénalité salariale et professionnelle du temps partiel féminin (en termes d'espérance de carrière, y compris après un retour à l'emploi à temps plein) est beaucoup plus élevée que dans les autres principaux pays européens, et qu'avec l'élévation du niveau de diplôme et de qualification des femmes, aujourd'hui supérieur à celui des hommes dans les cohortes récentes, une dilapidation de capital humain permet de qualifier au plan macroéconomique ce qui est un ensemble d'inégalités d'exposition à la mauvaise qualité d'emploi au plan macrosocial.

Le modèle continental conservateur a opéré à rebours du modèle scandinave : l'inactivité féminine plutôt que l'activité, puis l'activité à temps partiel plutôt que l'activité à temps plein, dans un contexte de faiblesse de l'offre de services publics de garde et de soins de la petite enfance. Les emplois à temps partiel sont de qualité très variable, bons dans le secteur public, souvent beaucoup plus précaires et marginalisés dans le secteur privé. Le système fiscal allemand était défavorable aux couples bi-actifs et incitait essentiellement les femmes qui souhaitaient revenir en emploi après la naissance d'un enfant à prendre un emploi à temps partiel. Le schéma familial traditionnel défendu par ce modèle conservateur est plus évident encore dans l'Europe du Sud, car les adaptations qu'ont connues le modèle allemand et surtout le modèle néerlandais, qui a promu considérablement l'intégration féminine sur le marché du travail à travers le recours massif au temps partiel, n'ont pas été observés dans les années 1970 et 1980 en Europe du Sud. Dans celle-ci, le travail féminin, moins développé, y est surtout à temps plein, et le travail à temps partiel y était beaucoup moins développé, avant un début de rattrapage dans les années 2000.

Le cas français apparaît comme un mixte du modèle scandinave et du modèle de flexibilisation de l'emploi par l'allègement des coûts du travail. Parmi les déterminants du marché du travail qui agissent principalement sur l'utilisation du temps partiel, la variable sectorielle est bien connue : le secteur des services recourt plus que proportionnellement au temps partiel. Mais l'analyse doit donc aussi prendre en compte la politique publique de l'emploi *via* les contrats aidés, majoritairement à temps partiel, et l'ensemble des incitations publiques qui purent favoriser le recours au temps partiel.

Nous nous situons ici à l'intersection des trois ensembles de déterminants qui agissent sur l'emploi féminin : les caractéristiques générales du marché du travail et de l'allocation des emplois selon le sexe, l'activation des mesures en faveur des actifs non qualifiés dans les emplois aidés, et le contenu et l'évolution des politiques ciblées pour permettre aux femmes et aux couples d'équilibrer les engagements sur le marché du travail et sur la sphère domestique et familiale. Les travaux de Meurs et Ponthieux ont montré qu'au début des années 2000 75 % de l'écart des salaires entre hommes et femmes provenaient des différences de structure des emplois, et que le facteur le plus important était la quantité de travail contractuellement rémunérée.

La dernière partie du cours a été consacrée à l'opposition entre une lecture verticale et une lecture horizontale du travail. La recherche sociologique sur l'analyse de la valeur du travail peut partir d'une conception verticale de la position des professions dans la stratification sociale et recourir à trois façons de mesurer la

hiérarchie des professions : par le prestige relatif, par des scores de statut socio-économique, par la position dans l'ensemble du monde social selon la segmentation en classes sociales. Nous présentons et discutons d'abord les solutions parcimonieuses d'analyse verticale. Deux grandes voies différentes ont été suivies, même si la multiplication des enquêtes sur le prestige des professions et la production de plus en plus massive de données sociodémographiques sur les caractéristiques des actifs et de leurs professions ont conduit à poser la question de la mise en relation des deux types d'identification de la valeur des professions.

La tradition européenne consiste à loger les professions dans une catégorisation des classes sociales. L'approche est centrée sur les relations asymétriques de pouvoir qui peuvent exister entre les groupes sociaux, et entre les individus au sein de ces groupes sociaux, et qui résultent des interactions dans le travail et dans les lieux de travail. Cette approche par catégorisation des classes d'appartenance des professions est le produit d'orientations théoriques et d'incarnations pratiques diverses – conception marxiste, conception weberienne et théories de la stratification. Le point commun de toutes ces approches est l'hypothèse d'une discontinuité des catégories sociales : il existe une hétérogénéité externe, qui s'exprime dans des écarts d'amplitude variable entre les différents groupes sociaux, et il existe une homogénéité interne aux groupes, si la variance intra-groupe est beaucoup moins élevée que la variance intergroupes. La validité des conceptions catégorielles de la stratification et les tentatives récentes de rénovation des outils sont l'objet de travaux empiriques, que nous examinons.

La voie nord-américaine consiste à concevoir une classification ordinale parcimonieuse des professions, à partir d'une cotation ordinale du prestige relatif de chaque profession par les individus interrogés. Il s'agit de produire une hiérarchie continue des professions, par contraste avec la hiérarchisation catégorielle et discontinue de la première approche. Nous exposons les deux procédures principales de classement hiérarchique.

La première procédure fait appel aux réponses d'individus interrogés pour évaluer et classer un certain nombre de professions selon l'importance ou le rang social (*standing*) qu'elles leur attribuent. Le critère du prestige est le produit d'évaluations subjectives émises par des échantillons d'enquêtés à qui on demande d'émettre un jugement pour noter et classer des professions. L'indice de prestige est un indice de désirabilité sociale générale des différentes professions. Le prestige est la rétribution en estime sociale ou en déférence sociale, qui s'exprime en revenu ou en complément non monétaire du revenu (selon l'argument des différences égalisatrices) : c'est donc le respect ou l'estime que reçoivent les membres d'une profession pour les services qu'ils rendent à la société, mais cette estime peut aussi être convertie en pouvoir et en privilège exclusif dans les relations d'interaction ou d'échange, par exemple en cas de monopolisation d'un type d'activité.

La seconde procédure s'appuie uniquement sur les caractéristiques de niveau de formation et de revenus des professions. L'indice socio-économique qui mesure le statut des professions est dépourvu de subjectivité : il est formé à partir de la somme pondérée du niveau moyen de revenu et du niveau moyen de qualification (de formation) des membres de la profession, parfois corrigé de l'âge

Stricto sensu, cet indice mesure les attributs des professions en ce qu'ils opèrent une conversion de la ressource principale des individus (la formation) en la rétribution principale de l'individu (le revenu) à travers l'obtention et l'exercice d'une profession.

Les deux approches sont liées de la façon suivante : les évaluations sur le degré de prestige d'un nombre limité de professions sont régressées sur les caractéristiques de qualification (niveau de formation) et de rémunération des mêmes professions figurant dans les bases du recensement ou des enquêtes emploi, puis les résultats de l'équation de régression sont appliqués à l'ensemble des professions dont on connaît le niveau moyen de qualification et de rémunération des occupants. On obtient ainsi pour toutes les professions un score de statut qui est construit à partir d'une approximation du prestige et des données objectives de formation et de rémunération.

Au total, les échelles de statut ou de prestige sont des mesures composites : elles dérivent de sommes pondérées des caractéristiques de qualification et de rémunération des occupants de chaque profession, sommes pondérées augmentées des poids des facteurs obtenus par régression des classements de prestige sur les niveaux de qualification et de gains. L'indice qui résulte de ce travail économétrique peut bien être appelé « indice de prestige » mais il contient en réalité d'autres informations, objectivement renseignées, sur les qualifications et les revenus de chaque profession classée. D'où le fait que le vocabulaire initial de « score de prestige » a été remplacé progressivement par celui de « score de statut socioéconomique », ou d'« indices socioéconomiques des professions ».

La question qui vient alors est : à quoi peut servir une enquête demandant aux individus de classer les professions selon une échelle de désirabilité ou de prestige, si l'on admet que l'essentiel de ce qui fait la valeur d'une profession peut être dérivé des qualifications qui sont détenues par un individu et qui sont ensuite converties en espérances de gain dans la profession obtenue ? Les significations associées à la notion de prestige – autorité, pouvoir, déférence, estime sociale – ajoutent-elles quelque chose à la hiérarchisation des professions ? L'évaluation sociale des professions apporte une information globale sur les différences de considération dont jouissent les métiers. La note attribuée n'est pas le simple produit d'une qualification plus ou moins élevée engendrant l'entrée dans une profession donnée, avec un niveau donné de rémunération, qualification et rémunération fournissant à elles seules une information suffisante sur la considération dont peut jouir un métier. Non, ici, c'est la valeur sociale qui est recherchée, à travers la perception des individus. Cette perception incorpore beaucoup d'éléments possibles : les normes qui caractérisent une période donnée, des effets de mode, des jugements plus fondamentaux sur ce qui est fonctionnellement important dans une société, des effets purement individuels liés aux influences que peuvent avoir le rôle ou la connaissance précise de certains métiers sur un individu, par exemple en raison d'une proximité personnelle (un parent ou un enfant exerçant le métier en question, ou une expérience personnelle négative dans le contact avec telle profession, etc.). Ces perceptions doivent à leur tour être analysées.

Nous examinons ensuite l'évolution récente de la stratification des emplois, qui oblige à réviser vigoureusement la représentation verticale simple de la hiérarchie des professions. Nous prenons en compte le caractère standard (emplois à temps plein et à durée indéterminée) ou non standard des emplois (emplois à temps partiel, emplois à durée limitée, intérim, auto-emploi ou prestation indépendante) et leur position dans la distribution des rémunérations. Les constats à l'échelle de l'Europe sont les suivants. Pendant les années de croissance économique, les emplois standard ont progressé, notamment les emplois de bonne qualité, situés dans les 4^e et 5^e quintiles de rémunération ; l'emploi non standard a progressé également et dans toutes les tranches de rémunération. Dans la période de crise ouverte en 2008, c'est

la polarisation des emplois qui s'est imposée. Alors que la contribution à la polarisation du marché des emplois (courbe en U : croissance de l'emploi aux deux extrémités de la distribution des rémunérations, moindre dynamisme au milieu de la distribution) venait uniquement des emplois non standard pendant la période d'expansion, elle est le fait des deux catégories d'emploi depuis 2008. La déstandardisation de l'emploi et sa polarisation sont des phénomènes liés en Europe : les emplois se créent davantage aux deux extrémités de la distribution des qualités d'emploi et davantage sous forme non standard.

L'une des explications de cette évolution par affaissement du centre de la distribution concerne le rendement croissant des qualifications supérieures qui sont directement complémentaires des évolutions technologiques. L'approche par la distribution des emplois selon leur qualification ne suffit plus. La stratification opère selon la nature intrinsèque des activités. Il s'agit d'évaluer la qualité des tâches et des combinaisons de tâches d'un emploi et de vérifier si le caractère routinier des tâches moyennement ou faiblement qualifiées ne les expose pas à la substitution par des machines et des technologies rapidement évolutives. Les tâches manuelles des métiers de service demeurent encore peu exposées à la substitution, en raison des exigences de flexibilité et d'adaptabilité physiques et de réactivité interactionnelle que comporte leur accomplissement. De même, à l'autre extrémité, les métiers très qualifiés à forte intensité cognitive (inventivité, résolution de problèmes, capacité d'analyse et de synthèse) bénéficient des technologies qui exécutent les tâches d'appui dont elles ont besoin pour élever leur productivité.

Cette relecture de la stratification débouche sur une analyse horizontale du travail et de sa valeur. Dans un cadre théorique d'analyse de l'action qui insiste sur la variabilité des conditions d'effectuation des actes de travail, ceux-ci, et les emplois dont ils sont l'assemblage, sont décomposables en des ensembles de tâches et de compétences. Et l'environnement dans lequel un travail est effectué est lui-même décomposable en une somme de relations entre ceux qui travaillent et en une variété de relations diversement récurrentes et prévisibles.

La maîtrise d'une tâche varie assurément avec sa complexité, mais aussi avec la probabilité de l'exercer dans une gamme de situations diverses. La fréquence d'exercice d'une tâche complexe et son potentiel formateur sont déterminés par le taux de succès antérieur de l'individu ou de l'équipe, et par la qualité des partenaires de travail. Un mécanisme d'apprentissage et d'avantage cumulatifs peut se déclencher qui amplifie les écarts d'expertise et d'habileté.

Le déploiement des capacités individuelles dépend en somme d'une combinaison variable de facteurs – quelles compétences les tâches à faire sollicitent-elles et développent-elles ? qui sont mes partenaires de travail ? comment réagit le destinataire de mon activité ? que font les concurrents ? etc. Cette variabilité interdit d'adopter une vision simple de la distribution des capacités au sein d'un groupe professionnel. L'accumulation personnelle d'expérience professionnelle compte, mais les chances et les profils d'accumulation de cette expérience créent des différences.

Cette perspective processuelle et relationnelle débouche sur une caractérisation des emplois et des métiers comme des ensembles de tâches, de routines, d'aléas, de solutions à inventer sur le tas, de risques et d'épreuves d'incertitude à gérer individuellement et collectivement. Elle part de la dimension horizontale des relations interindividuelles, avec ses éléments de coopération, de conflit, et d'apprentissage réciproque, pour enrichir l'analyse de la structure des rapports sociaux.

Séminaire : L'évaluation dans les sciences, les arts et les organisations

L'objectif du séminaire était, cette année, d'explorer la question de l'évaluation du travail dans des univers organisationnels, marchands et professionnels contrastés. Les différentes interventions ont porté sur le sens et la pluralité des pratiques d'évaluation, de valorisation, d'estimation et de mesure du travail, ainsi que sur les objets sur lesquels ces pratiques s'appuient : le travail est tour à tour saisi comme un ensemble d'activités observables, comme le produit d'un temps et d'un effort humain, ou encore comme le résultat (*output*) de ces activités. Les douze séances ont été l'occasion d'aborder, à partir de perspectives disciplinaires différentes, une ambiguïté propre à l'acte d'évaluation : enregistrement du réel, cet acte est aussi producteur de normes. Et dès lors que l'évaluation façonne les conduites des organisations et des individus, elle est susceptible de produire des effets qui vont à l'encontre des objectifs mêmes qu'elle s'était fixés.

Ont été tour à tour abordés : le 17 janvier 2014, les rapports entre évaluation et politique (Claude Thélot, conseiller-maître honoraire à la Cour des comptes, ancien président du Haut Conseil d'évaluation de l'école) ; le 24 janvier 2014, les liens entre le travail, ses valeurs et ses mesures (François Vatin, professeur à l'université Paris-Ouest Nanterre La Défense) ; le 31 janvier 2014, les dimensions d'autorité, d'efficacité, et d'efficience de l'évaluation dans le monde de la santé (Claude Le Pen, professeur à l'université de Paris-Dauphine) ; le 7 février 2014, les enseignements des enquêtes européennes pour la sociologie des valeurs (Olivier Galland, directeur de recherche au CNRS, directeur du GEMASS) ; le 14 février 2014, l'objet de l'évaluation, entre travail et salarié (Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit privé à Paris I Sorbonne) ; le 21 février 2014, l'analyse économique des expérimentations sociales, notamment en matière d'éducation, et les enseignements qui en sont extraits dans la conduite des politiques publiques (Marc Gurgand, directeur de recherche CNRS, École d'économie de Paris) ; le 28 février 2014, les modes d'estimation de l'art contemporain (Philippe Dagen, professeur à l'université de Paris I Sorbonne) ; le 7 mars 2014, la notation des élèves (Pierre Merle, professeur à l'École supérieure du professorat et de l'éducation de l'Université de Bretagne) ; le 14 mars 2014, les questions sociales et scientifiques liées à la pénibilité au travail (Serge Volkoff, directeur de recherche associé au Centre d'études de l'emploi) ; le 21 mars 2014, les dérives de l'évaluation en sciences, qu'elles portent sur les universités, les revues, ou les chercheurs (Yves Gingras, titulaire de la chaire de recherche du Canada en histoire et sociologie des sciences, UQAM, Montréal) ; le 28 mars 2014, l'évaluation du travail universitaire et la superposition des logiques collégiales et managériales (Simon Paye, attaché d'enseignement et de recherche au Collège de France) ; le 4 avril 2014, les concours et prix artistiques dans l'art (Victor Ginsburgh, professeur émérite à l'Université libre de Bruxelles, avec Sheila Weyers)^b.

b. Les interventions sont disponibles en audio et en vidéo sur le site internet du Collège de France : <http://www.college-de-france.fr/site/pierre-michel-menger/seminar-2013-2014.htm> [NdÉ].

PUBLICATIONS

MENGER P.-M., *La différence, la concurrence et la disproportion. Leçon inaugurale prononcée le jeudi 9 janvier 2014*, Paris, Collège de France/Fayard, coll. « Leçons inaugurales », 2014 ; édition électronique : Paris, Collège de France, 2014, <http://books.openedition.org/cdf/3611>.

MENGER P.-M., *The Economics of Creativity: Art and Achievement under Uncertainty*, Cambridge, Harvard University Press, 2014.

MENGER P.-M., « The Power of Imagination and the Economy of Desire: Durkheim and Art », dans RILEY A.T., MILLER W.W. et PICKERING W.S.F. (éd.), *Durkheim, the Durkheimians, and the Arts*, New York/Oxford, Berghahn Books, 2013, 77-94.

MENGER P.-M., « European cultural policies and the 'creative industries' turn », dans THOMAS K. et CHAN J. (éd.), *Handbook of Research on Creativity*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2013, 479-492.

MENGER P.-M., « Valeurs incertaines, marchés aux puces, ventes en ligne : comment s'assurer de la qualité ? », *Communications*, n° 93, 2013, 147-172, DOI : 10.3917/commu.093.0147.

MENGER P.-M., « Analytique de l'agir créateur. Dewey, Mead, Blumer, Becker », dans BENGHOZI P.-J. et PARIS T. (éd.), *Howard Becker et les mondes de l'art*, Palaiseau, Éditions de l'École polytechnique, 2013, 143-165.

MENGER P.-M., « La dramaturgie sociale du travail. Une conception interactionniste de la stratification », dans PERRENOUD M. (éd.), *Les mondes pluriels de Howard S. Becker*, Paris, La Découverte, 2013, 206-237.

GUILLOUËT J.-M., JONES C.A., MENGER P.-M. et SOFIO S., « Enquête sur l'atelier : histoire, fonctions, transformations », *Perspective. La Revue de l'INHA*, n° 2014-1, 2014, 27-42.

MENGER P.-M., « L'expansion des professions artistiques et culturelles. Catégorisations et mécanismes », *L'Observatoire. La Revue des politiques culturelles*, n° 44, *Vies et statuts de l'artiste*, 2014, 8-19.

MENGER P.-M., « Un portrait par l'autoportrait », dans *Hommage à Jacques Rigaud : homme de conviction et d'action*, Paris, La Documentation française/Comité d'histoire du ministère de la Culture, 2014, 23-32.

Divers entretiens dans *Le Monde, Sciences humaines, Mediapart*.

ACTIVITÉS DE L'ÉQUIPE

Simon Paye, ATER

Docteur en sociologie de l'Institut d'études politiques de Paris et qualifié aux fonctions de maître de conférences en sociologie, Simon Paye a collaboré au lancement des activités d'enseignement et de recherche de la chaire de Sociologie du travail créateur. Il a assisté Pierre-Michel Menger dans la préparation des cours et du cycle de séminaires, notamment en réalisant une collecte de données quantitatives et d'enquêtes nationales, et en produisant des synthèses de recherches documentaires sur des thématiques abordées dans le cours (temps de travail et loisirs, la « fin du travail », le monde des indépendants, le travail informel). Il a participé au séminaire « L'évaluation dans les sciences, les arts et les organisations » en présentant certaines des analyses issues de sa thèse qui portait sur « L'évaluation du travail universitaire : entre logiques professionnelles et organisationnelles ». Il a

collaboré à la révision éditoriale de plusieurs manuscrits de Pierre-Michel Menger, et notamment de son ouvrage *The economics of creativity*, publié en juin 2014 par Harvard University Press. Il a également œuvré à la définition d'un programme de recherches sur les transformations du travail académique et du lien enseignement-recherche, qui constitue le sujet du cours du professeur Menger pour 2014-2015. Initiateur d'un séminaire interdisciplinaire intitulé « Regards croisés sur le travail », il en a animé les quatre premières séances, tenues au site de la rue d'Ulm : « La fragmentation de l'emploi non-salarié au Brésil » (Pedro Nicoli, 21 mars 2014), « Heures x salaires : vers une typologie du salariat français » (Colin Marchika et Simon Paye, 4 avril 2014), « S'inventer un avenir en situation de pauvreté : enquête auprès de jeunes d'un quartier à la périphérie de Bogota » (Ingrid Bejarano, 23 mai 2014) et « Celui qui travaille ne mange pas' : activités officielles et combines dans la vie quotidienne à Cuba » (Vincent Bloch, 6 juin 2014). Enfin, il a co-organisé, avec Pierre-Michel Menger, la journée d'études « Big data, entreprises et sciences sociales : usages et partages des données numériques de masse », tenue le 2 juin 2014 au Collège de France^c. Un ouvrage issu de ce colloque est en préparation.

Durant l'année 2013-2014, il a par ailleurs poursuivi ses recherches sur les métamorphoses du travail universitaire, dans le prolongement de sa thèse, sur l'histoire sociale de la profession d'ingénieur et sur les inégalités de temps de travail. Il a préparé la publication, avec ses collègues Antoine Derouet et Christel Frapier, de l'ouvrage *La production de l'ingénieur. Contributions à l'histoire sociale d'une catégorie professionnelle*, à paraître aux éditions Classiques Garnier. Deux articles dans des ouvrages collectifs ont été également acceptés pour publication : « Synchronising sequences : An analytic approach to explore relationships between events and temporal patterns » (avec Denis Colombi), à paraître en 2014 dans Blanchard P., Bühlmann F. et Gauthier J.-A. (éd.), *Sequence Analysis : Theory, Method and Applications*, Londres, Springer. Et « Un corps indomptable ? Le personnel académique dans les universités britanniques entre autorégulation professionnelle et cadrage organisationnel (1970-2010) », à paraître en 2014 dans Bettahar Y. et Choffel-Mailfert M.-J. (éd.), *Les universités au risque de l'histoire. Principes, configurations, modèles*, Nancy, Éditions universitaires de Lorraine, coll. « Histoire des institutions scientifiques ». Il a présenté divers travaux à l'occasion de deux conférences internationales (« Trajectoires professionnelles et dispositifs publics en action », Université Paris-Dauphine, 12 et 13 juin 2014 ; « Finance at Work », 9 et 10 octobre 2014, avec Valérie Boussard et Sylvain Thine) et lors de trois séminaires (séminaire Sociologie des professions techniques, 2 décembre 2013 à l'EHESS, Paris ; séminaire invité, 1^{er} avril 2014 au LEST, Aix-en-Provence ; International Seminar Perspectives on Contemporary Research on Educational Policy, 16 juin 2014 à l'OSC, Paris). Enfin, il a contribué aux activités de *La vie des idées* avec une recension de l'ouvrage *Réinventer le travail* (Méda et Vendramin, PUF, 2013) co-écrite avec sa collègue Inès Espirito Santo, et une interview d'Yves Gingras autour de deux de ses ouvrages (*Les dérives de l'évaluation de la recherche. Du bon usage de la bibliométrie*, Raisons d'agir, 2014 ; *Controverses. Accords et désaccords en sciences humaines et sociales*, à paraître aux Éditions du CNRS).

c. Le colloque est disponible en audio et en vidéo sur le site internet du Collège de France : <http://www.college-de-france.fr/site/pierre-michel-menger/symposium-2013-2014.htm> [NdÉ].

