

Hiérarchies en activité, hiérarchies dans l'activité

Appel à communications du RT 23 – Travail, activité, techniques

Congrès de l'AFS, Nantes, 2-5 septembre 2013

Toute activité de travail s'ancre dans des hiérarchies et en produit. La hiérarchie est souvent pensée dans le cadre de la sociologie du travail comme un instrument de la domination, mais on reconnaît aussi volontiers sa dimension fonctionnelle. Elle est interne à l'entreprise, mais se joue aussi entre entreprises, comme dans le cas de la sous-traitance, où, fréquemment, la hiérarchie économique entre firmes se traduit par une hiérarchie symbolique entre catégories de personnel. De plus, l'étude approfondie des relations de travail montre qu'elle est multiple et ne se limite pas au cadre institutionnel formel. De même que l'on trouve, dans les organisations productives, des modes de « régulation autonome », selon la formule de Jean-Daniel Reynaud, on y trouve des formes de « hiérarchie indigène », constituée dans le cours même de l'activité. Enfin, toutes les hiérarchies qui s'exercent dans l'espace du travail ne sont pas forcément endogènes au travail. Des modes de hiérarchisation sociale exogènes au travail (selon le genre, l'âge, l'appartenance ethnique, le statut salarial ou tout autre système de catégorisation) peuvent être mis en œuvre au sein des organisations productives en se combinant et/ou en s'opposant avec d'autres logiques de hiérarchisation. Dans le cadre de ce congrès, nous proposons de considérer les multiples formes de la hiérarchie dans l'espace de travail, en montrant comment elle cadre l'activité, mais aussi comment elle est générée par l'activité.

On pourra s'intéresser à la hiérarchie formelle, telle qu'elle s'inscrit dans les organigrammes des organisations productives, et se demander comment s'exerce concrètement le pouvoir hiérarchique. Exercer une fonction hiérarchique est en effet un travail rarement documenté. En quoi consiste-t-il ? Peut-on décrire des styles variés en la matière ? Comment les hiérarchies formelles contribuent-elles à l'activité productive ? Comment expliquer que l'on en vient souvent à les regretter quand elles disparaissent. Inversement, pourquoi cherche-t-on parfois à les remplacer par des dispositifs variés, de traçabilité ou d'évaluation par exemple ? Étudier la hiérarchie organisationnelle en tant qu'activité, et activité partie prenante du caractère productif du travail, pose alors la question du « travail d'organisation » selon l'expression de G. de Terssac, ou « d'articulation » selon l'expression d'A. Strauss. Ce travail, qui manifeste un pouvoir d'agir, contribue-t-il aussi à produire et distribuer du pouvoir d'agir dans l'organisation ?

Un deuxième angle d'attaque est celui des hiérarchies fonctionnelles (« logistiques »), c'est-à-dire créées par l'activité de travail elle-même. L'agencement des étapes de l'activité, de ses séquences, façonne en effet les conditions d'exercice du travail. Ce pouvoir impersonnel s'incarne en créant des formes de hiérarchies entre opérateurs, entre processus, ou entre services. Si la « solidarité technique », selon l'expression de N. Dodier, suppose une activité en permanence tramée par la nécessité d'arbitrer entre des « instances normatives », celle-ci ne dessine pas forcément un monde étale. Pour autant, la prééminence n'est pas forcément évidente, comme dans le cas célèbre de la confrontation entre la « cuisine » et la « salle » dans l'activité de restauration. Qui exerce le « pouvoir » sur l'autre : la salle, au plus près de la demande finale, ou la cuisine qui maîtrise le cœur productif de l'activité ? Une forme particulière de hiérarchie logistique est celle qui se joue dès lors que coopèrent des personnels aux statuts d'emploi différents dans le cadre de relations de sous-traitance entre firmes. Des relations *a priori* fonctionnelles peuvent alors prendre une forme hiérarchique, le personnel de

l'entreprise donneuse d'ordre se trouvant en situation d'encadrement du personnel de l'entreprise sous-traitante. Souvent dès lors, une hiérarchie symbolique vient alors se surajouter à la hiérarchie fonctionnelle. Enfin, les formes de visibilité ou d'invisibilité induites par les dispositifs ou les infrastructures techniques exercent ici aussi un cadrage hiérarchique. Mais qu'est-ce qui est invisibilisé comme genres d'activité, comment et par quoi dans les écologies contemporaines du travail?

Une troisième forme de hiérarchisation dans le travail est celle des hiérarchies d'honneur, associées notamment aux arènes d'habileté technique, indigènes à un espace professionnel et sans reconnaissance statutaire ou salariale. Quels sont aujourd'hui les critères ou les étalons des prouesses ? Changent-ils avec la transformation des formes techniques du travail à l'ère numérique ? Quelles sont les « épreuves » par lesquelles, aujourd'hui, se forment de telles hiérarchies professionnelles informelles dans des champs d'activité variés. Ces hiérarchies indigènes peuvent-elles se voir dans l'espace salarial et à quelles conditions ? Caractérisent-elles certains espaces professionnels ou les trouve-t-on finalement partout, avec des modalités diverses ?

Une dernière modalité de la hiérarchie dans le travail que l'on pourra examiner est celle des ordres externes au travail qui opposent les travailleurs selon des appartenances catégorielles symboliquement chargées, de genre, d'âge, d'ethnie, de nationalité de statut salarial (par exemple intérimaires *versus* statutaires). De telles modalités de hiérarchisation sont extrêmement fréquentes dans les organisations productives et peuvent être instrumentalisées par les employeurs, en termes de salaires par exemple, mais aussi par certaines catégories de main d'œuvre contre d'autres. Elles ne peuvent toutefois se maintenir que parce que des forces sociales extérieures à l'organisation productive, soit de nature juridico-politique (par exemple fragilité civile des travailleurs sans papier), soit de nature symbolique (racisme) sont à l'œuvre. Il est intéressant de voir alors comment ces hiérarchies sociales entrent en résonance ou, au contraire, en opposition avec les autres logiques de hiérarchisation examinées plus haut.

Modalités pratiques de soumission des propositions :

Pour que les six sessions de deux heures soient des moments de discussion, où chacun participe à l'enquête en train de se faire, on veillera à ce que les faits soient présentés de façon à être « discutables ». Les auteurs devront donc préciser la façon dont ils envisagent la présentation en séance de matériaux bruts, au-delà des classiques vignettes illustratives. Dans la catégorie des matériaux, nous rangeons à égalité les sources statistiques, documentaires, orales, d'observation, archivistiques, vidéo, etc.

Une session commune avec le **RT 29** « Sciences et techniques en société » est envisagée et des propositions sont encouragées en ce sens.

La date limite pour l'envoi des propositions (2-3 pages) est le **20 janvier 2013**. Les réponses seront communiquées début février. Un court résumé sera alors sollicité. Les textes eux-mêmes sont attendus pour le **1^{er} août 2013**.

Adresses d'envoi : alexandra.bidet@ens.fr et thierry.pillon@wanadoo.fr

Sites web : <http://www.afs-socio.fr/rt23.html> ; <http://afs.rt23.free.fr/>

Pour s'inscrire sur la liste de diffusion : <http://fr.groups.yahoo.com/group/AFS-RT23/>