

Onzième édition du Prix du livre ressources humaines 2011  
Sciences Po/Syntec Recrutement, qui sera décerné mardi 4 octobre

## Homo laborans

### Le joug de la précarité

**Les Agences de la précarité: journaliers à Chicago**  
Sébastien Chauvin  
Seuil, 339 pages, 22 euros.

Il y avait le *hobo* du début du XX<sup>e</sup> siècle, cette figure américaine mythique du vagabond travailleur, se déplaçant au gré des opportunités d'emploi. Il y a désormais le journalier, recruté sur le marché noir du travail ou inscrit dans des agences spécialisées.

C'est ce versant institutionnel que Sébastien Chauvin a choisi de décortiquer. De ses deux années américaines d'observation participante dans des agences de travail journalier de Chicago (Illinois) et au sein de leurs usines clientes, le sociologue tire un portrait en actes, et une réflexion sur le « précarité ».

Ni agences d'intérim ni bureaux de placement, ces « portails » du *day labor*, qui prospèrent depuis 1990, fournissent des travailleurs déqualifiés à l'industrie légère, et des emplois aux inemployables. Pour les « sous-prolétaires noirs », touchés par une « incarcération de masse », l'agence permet de contourner les services de ressources humaines. De plus en plus leur sont d'ailleurs préférés les sans-papiers hispaniques. L'agence joue ici une « fonction assurantielle » : elle dédouane les entreprises de la responsabilité d'employer des illégaux.

Pour échapper à l'instabilité, la fidélisation est au cœur des stratégies des acteurs. Pour l'agence, il s'agit de s'assurer un stock de main-d'œuvre en récompensant les réguliers. Pour les journaliers, il faut s'attirer la bienveillance du dispatcher pour obtenir un « ticket ». Ou construire dans une même usine une carrière de « permatemps », temporaires permanents qui peuvent conquérir augmentations salariales, congés, responsabilités, etc.

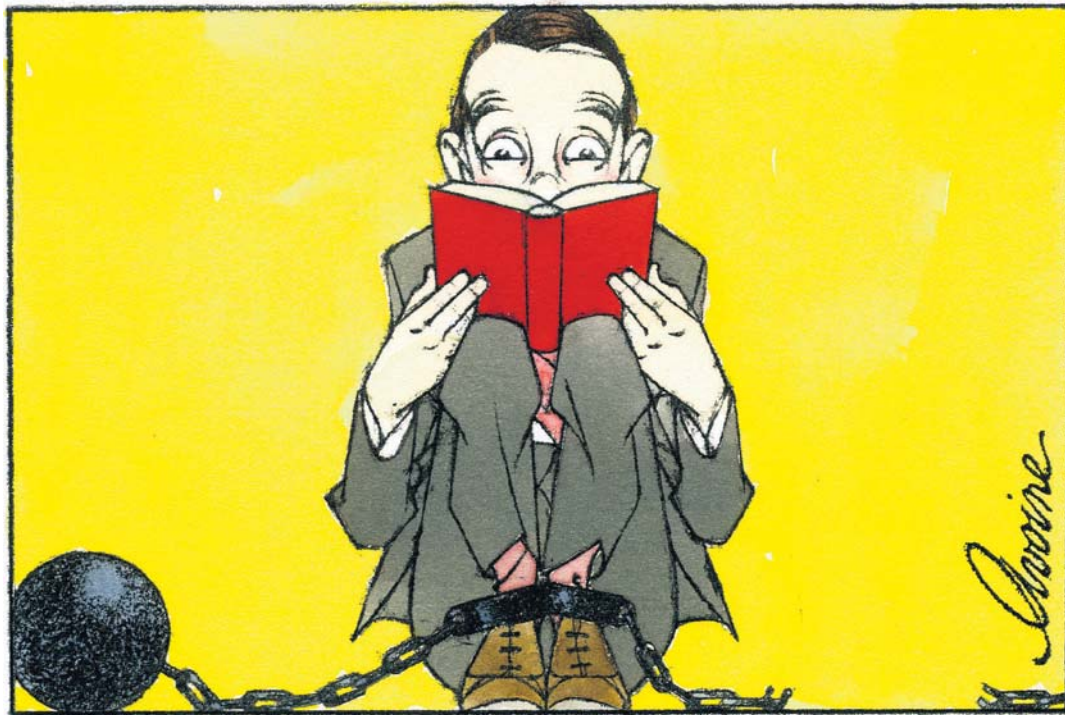
A la merci des faveurs – au lieu de droits – accordées par l'agence ou l'entreprise, le journalier est contraint à la fidélité, et donc à l'immobilité. L'emploi devient une récompense, dans une dynamique paternaliste. La flexibilité tant vantée n'est, pour Sébastien Chauvin, qu'une forme de reprise du contrôle des salariés mobiles. Et l'agence de travail journalier américaine n'est qu'une loupe grossissante de phénomènes existants également en France. ■

Elodie Auffray  
(« Le Monde Economie » du 13 avril 2010)

#### Comment les ouvrages ont été sélectionnés

**Sept critères ont présidé à la sélection** La nouveauté ; l'actualité et l'originalité du sujet traité ; l'explicitation des fondements scientifiques ; la lisibilité ; le caractère pédagogique ; la mise en pratique (possible) des idées et l'exhaustivité du traitement. Une soixantaine d'ouvrages, lus par les étudiants du master Gestion des ressources humaines (GRH) de Sciences Po, étaient en lice. Après plusieurs réunions, cinq livres ont été retenus, puis quatre. Le prix sera décerné mardi 4 octobre.

**Le jury était composé de douze membres** Anne Boussaingault (DRH de Stago), Sébastien Botin



### Objectif santé

**Le Travail à cœur**  
Yves Clot  
La Découverte, 190 pages, 14,50 euros

Les suicides en entreprise ont révélé l'urgence de se préoccuper du bien-être au travail. A La Poste, à France Télécom, à Pôle emploi, les diverses réorganisations ont souvent été jugées « coupables » de la dégradation de la santé des travailleurs.

Yves Clot, titulaire de la chaire de psychologie du travail du Conservatoire national des arts et métiers, a décidé d'« instruire ce dossier » pour accompagner les métamorphoses de la santé au travail liées aux transformations des entreprises. Les mesures d'urgence élaborées par les sociétés et l'Etat sont forcément inadéquates, explique-t-il, dans la mesure où elles visent à gérer les risques psychosociaux, alors que c'est la gestion du travail qui est à réadapter.

Dans son analyse des origines du mal-être au travail, il pointe le manque de temps donné aux équipes pour reconstruire des valeurs communes entre des réorganisations trop fréquentes. Ce ne sont pas tant les métiers que la culture d'entreprise qui est ainsi niée, estime-t-il. S'en suit, selon lui, un inévitable désengagement des salariés.

A travers une description détaillée du management à la SNCF ou encore des hôpitaux, il rappelle les autres causes essentielles

du mal-être au travail : le manque de reconnaissance, la politique du chiffre et, surtout, ce qu'il appelle la « qualité empêchée » ou encore « le collectif émiétté ». « La confrontation avec les hiérarchies sur la qualité du travail n'a pas vraiment eu lieu », affirme-t-il. Résultat, il y a des conflits sur les critères de qualité.

Lorsque, dans un service hospitalier de chirurgie, les objectifs financiers contrecarrent ceux de santé publique, le travail de qualité devient impossible pour des professionnels qui sont comptables à la fois de la rentabilité et du service public. « En deçà d'un certain seuil (...) où "le travail bien fait" afin d'exister (...), on se cherche en vain dans ce qu'on se voit faire (...) », écrit-il, à propos de ces professionnels ballottés entre renoncement et endurance au travail, parfois jusqu'à l'extrême. ■

Anne Rodier

### Small is beautiful

**La GRH dans les PME**  
Coord. Pierre Louart et Marc-André Vilette  
Vuibert, 396 p. 33 euros.

Dans les PME, la gestion des « ressources humaines » fait l'objet de pratiques managériales répondant à des logiques si singulières et hétérogènes que les chercheurs et les consultants ne s'y intéressent guère.

C'est pourquoi l'initiative du groupe thématique GRH en PME de l'Association francophone en gestion des ressources humaines (AGRH) mérite d'être saluée. Sous l'impulsion de Pierre Louart et Marc-André Vilette, qui ont rassemblé divers travaux sur le sujet, elle fournit des réponses concrètes, aussi bien aux dirigeants de PME qu'aux étudiants en ressources humaines, sur tous les thèmes « classiques » de la GRH.

L'un des chapitres les plus intéressants porte sur une expérience innovante, menée conjointement, en Auvergne, par l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail d'Auvergne (Aract) et les associations des zones d'activités, visant à mutualiser les ressources humaines dans un réseau d'entreprises. « Cette expérimentation montre que, en matière

### Théorie des émotions

**Politiques de l'intime**  
Dir. Isabelle Berrebi-Hoffmann  
La Découverte, 280 p., 25 euros.

L'intime, c'est à la fois le subjectif, le personnel, le caché, le familial, « ce qu'il y a de plus profondément intérieur », rappelle Isabelle Berrebi-Hoffmann, maître d'œuvre de ce livre collectif, sous-titré « Des utopies sociales d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui ».

Pour la chargée de recherche au CNRS, une « recomposition » est en effet bien en cours. « Les sphères privées et publiques ont été pensées comme séparées depuis plus de deux siècles maintenant. Aujourd'hui, elles ont maille à partir l'une avec l'autre », écrit-elle, y compris dans le monde du travail.

Les Anglo-Saxons nomment cette emprise croissante de l'Etat, de la société, de l'entreprise sur les individus *soft paternalism*. La pre-

mière partie de l'ouvrage rappelle donc la « généalogie » de ce « paternalisme doux », qui a succédé au paternalisme classique. La deuxième partie, plus contemporaine, explore « l'immixtion croissante » des politiques d'entreprise « au cœur de l'intime ». La troisième partie enfin se présente comme une esquisse d'une théorie des émotions dans le monde du travail.

François Sarfati, enseignant à l'université Paris-XII, montre ainsi comment, de plus en plus, les émotions sont une « ressource » sur laquelle s'appuient les entreprises. Olivia Foli, enseignante à l'université Paris-IV, raconte comment les sentiments d'impuissance et de frustration intime sont au cœur des mécanismes d'intégration dans une bureaucratie ; ce qu'elle résume par une formule : « la socialisation dans une culture de la plainte ».

L'hypothèse avancée par Isabelle Berrebi-Hoffmann est que nous arrivons peut-être « au bout d'un phénomène triséculaire d'individuation ». Mais ce livre, par la prise de distance intelligente qu'il favorise, ne montre-t-il pas, paradoxalement, que la capacité critique de l'individu face à ces ingérences est toujours bien vivante ? ■

Philippe Arnaud

(« Le Monde Economie » du 12 janvier 2010)

LES DÉBATS  
**Le Monde**  
THÉÂTRE DU ROND-POINT

## L'Etat soumis à la tyrannie des marchés

La bataille est-elle perdue ?  
Quel sort pour la démocratie ?

Un débat animé par Erik Izraelewicz, directeur du Monde, en partenariat avec TNS Sofres, et avec l'intervention d'Edouard Lecerf, directeur général

« Une idée qui n'est pas dangereuse ne mérite pas d'être appelée une idée »

Oscar Wilde



Lundi 10 octobre 2011 à 19 h 30

Théâtre du Rond-Point  
direction Jean-Michel Ribes

Réservations : Théâtre du Rond-Point  
2 bis, avenue Franklin-D.-Roosevelt, 75008 Paris.  
Tél. : 01 44 95 98 21  
Tarif : 15 € / Réduit\* : 12 €. Moins de 30 ans : 8,50 €.  
www.theatredurondpoint.fr

Informations : www.lemonde.fr/debats

tns sofres

\*SDL, abonnés du Monde, du Monde « Dossiers et Documents », du Monde.fr et du Théâtre du Rond-Point, sur présentation d'un justificatif. Dans la limite des places disponibles.