

Semestriel
numéros 3 / 4
mai 2007

Les Mondes du **Travail**



ÉDITORIAL Flexicurité : un rêve à ne pas caresser dans le sens du poil Stephen Bouquin

GRAND ENTRETIEN Globalisation, travail et sciences sociales Michael Burawoy

DOSSIER Travail et conflictualités

Le travail en quête de conflit Pascal Depoorter, Isabelle Farcy, Thomas Rothé / **La conflictualité en entreprise** Sophie Bérout, Alexandre Carlier, Jean-Michel Denis, Baptiste Giraud, Jérôme Pélisse / **La France, pays des grèves ?** Ian Eschstruth / **Diviser pour mieux régner** Cédric Durand / **Les limites de l'intériorisation des contraintes chez les cadres** Gaëtan Flocco / **Management moderne et politique du travail** Lionel Jacquot / **Relations de travail et conflit social : le cas de Fiat Melfi** Monique Vervaeke

D'ICI ET D'AILLEURS États-Unis : les immigrés en mouvement Marianne Debouzy / **Solidarité par répartition au Sénégal : crise des ciseaux et fonds de pension** Malick Ndiaye

CONTRE-CHAMP Plaidoyer pour un revenu d'existence garanti Guy Standing

NOTES DE LECTURE

Les Mondes du Travail est une revue éditée par l'association du même nom et soutenue par le CFFRESS, équipe d'accueil et laboratoire de recherche de la Faculté de Philosophie, Sciences Humaines et Sociales de l'Université de Picardie-Jules Verne. Elle développe une orientation critique à l'égard des réalités contemporaines du travail dans toutes ses formes, en lien avec le hors-travail et la structuration sociale en général. Les Mondes du Travail est une revue de sciences humaines et sociales ouverte à l'ensemble de ses disciplines (sciences sociales, économiques, politiques, anthropologie, démographie, psychologie, philosophie) et s'adresse autant au monde de la recherche et de l'enseignement qu'à celui des acteurs sociaux.

Les Mondes du Travail

DIRECTEUR DE PUBLICATION : Stephen Bouquin

COMITÉ DE RÉDACTION :

Denis Blot, Stephen Bouquin, Georges Cazenave, Pascal Depoorter, Isabelle Farcy, Alain Maillard, Catherine Pozzo di Borgo, Mélanie Roussel, Thomas Rothé, Bruno Scacciatelli.

CONSEIL SCIENTIFIQUE :

Christian Azaïs (économiste), Stéphane Beaud (sociologue), Jean Copans (anthropologue), Marc Fourdrignier (sociologue), Bernard Friot (sociologue), Nicolas Hatzfeld (historien), François Hénot (juriste travailliste), Hélène Hirata (sociologue), Alain Lancry (psychologue), Danièle Linhart (sociologue), Nadir Marouf (anthropologue), René Mouriaux (politologue), Gérard Noiriel (historien), Christian Palloix (économiste), Françoise Piotet (sociologue), Patrick Rozenblatt (sociologue), Harald Tambs-Lyche (ethnologue), Georges Ubbiali (sociologue), Gérard Valléry (ergonome), Michel Vakalouliis (politologue),

CORRESPONDANTS INTERNATIONAUX (en cours de formation)

Mateo Alaluf (sociologue, université Libre de Bruxelles), Steve Jefferys (sociologue, Metropolitan University, Londres), Michele La Rosa (sociologue, université de Bologna, Italie), Anne Gray (économiste, Londres), Paul Stewart (sociologue, University of North England), Salvo Leonardi (juriste, IRES Rome, Italie), Maria Emilia Tijoux (sociologue, Santiago, Chili), Christer Törnkvist (sociologue, université Göteborg, Suède), Jean Vandewattyne (sociologue, université Mons-Hainaut).

Maquette : Svetla Konstantinova

Conception couverture : Teresa Sdravovich

Correcteur : David Weil-Rabaud

Image de couverture : Frans Masereel, extrait de *La Ville*, Paris, 1925 (détail)

Illustrations intérieures : Gido Anthonissen

Commission paritaire et numéro d'ISSN 1778-0306

Imprimé en Belgique par Dereume Printing, rue Golden Hope, 1 – B-1630 Drogenbos.

www.lesmondesdutravail.net

ÉDITORIAL

Flexicrité, un rêve à ne pas caresser dans le sens du poil

Stephen Bouquin

1 **grand entretien****La globalisation, le travail et les sciences sociales**Entretien avec Michael Burawoy,
par Stephen Bouquin et Cédric Lomba

9

2 **dossier****Travail et conflictualités****Le travail en quête de conflit. Une introduction**

Isabelle Farcy, Pascal Depoorter, Thomas Rothé

25

Le changement de visage de la conflictualité en entreprise.**Quelques éléments statistiques**Sophie Bérout, Alexandre Carlier, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage,
Baptiste Giraud, Jérôme Pélisse

37

La France, pays de grèves ? Étude comparative internationale sur la longue durée (1900-2004)

Ian Eschstruth

51

« Diviser pour mieux régner » : une interprétation microéconomique de la détérioration du rapport de force capital/travail

Cédric Durand

63

Management moderne et politique du travail : le mouvement ouvrier face à l'emprise managériale

Lionel Jacquot

79

Les limites de l'intériorisation des contraintes chez les cadres des grandes entreprises

Gaëtan Flocco

93

Relations de travail et conflit social : le mouvement social de l'établissement Fiat à Melfi

Monique Vervaeke

107

3 **d'ici et d'ailleurs****États-Unis : les immigrés en mouvement**

Marianne Debouzy

121

Solidarité par répartition au Sénégal : crise des ciseaux et problématique des fonds privés de pension

Malick Ndiaye

135

4 **concrechamp**

Pour un revenu d'existence garanti

Guy Standing

149

5 **notes de recherche**

Mémoire vivante et mémoire ouvrière de Picardie

Denis Blot

163

6 **notes de lecture**

J.-M. Chapoulie, O. Kourchid, J.-L. Robert et A.-M. Sohn(2005), *Sociologues et sociologies. La France des années 60.*

(Claude Durand)

S. Bouquin (2006), *La Valse des écrous. Travail, capital et action collective dans l'industrie automobile (1970-2004)*, postface de Pierre Cours-Salies.

(Jean Lojkine)

G. Rot, *Sociologie de l'atelier. Renault, le travail ouvrier et le sociologue.*

(Stephen Bouquin)

D. Andolfatto et D. Labbé (2006), *Histoire des syndicats (1906-2006).*

(Georges Ubbiali).

P. Cours-Salies et S. Le Lay (coord.) (2006), *Le Bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*, postface de Claude Dubar.

(Georges Cazenave)

V. Bourdeau, F. Jarrige, J. Vincent (2006), *Les Luddites. Bris de machines, économie politique et histoire.*

(Bruno Scacciatelli)

165

Flexicurité, un rêve à ne pas caresser dans le sens du poil

Stephen Bouquin

Au moment où nous écrivons ces lignes, les consultations au sujet du « Livre vert » sur la modernisation du droit du travail se clôturent. Ce document, issu de délibérations au sein de la Commission européenne et des instances européennes de concertation sociale, illustre bien l'urgente nécessité d'une clarification, tant sur le plan de la sémantique politique qu'au niveau des registres scientifiques mobilisés. Dans sa version initiale, le Livre vert rassemblait une série de questions laissant les organisations consultées répondre en respectant un certain pluralisme de pensée. Mais le commissaire Spidla a dû revoir sa copie à plusieurs reprises, sous pression de l'Unice et de gouvernements libéraux. Il fallait en effet éviter que la consultation puisse récolter des points de vue sur les priorités en matière de droits et de garanties collectives. Un certain nombre de questions ont dès lors été révisées et, dans l'ensemble, la consultation a pris pour acquis l'extension de la flexibilisation. Les droits, les garanties collectives que l'on peut appeler de ses vœux doivent être compatibles avec la flexibilité, pour « ne pas se traduire par des pertes d'emplois », ni pénaliser la « compétitivité des firmes ». Cela démontre que la problématique relève d'enjeux importants. La procédure de « consultation », élément clé d'une gouvernance participative, est d'abord un instrument visant à forger un consensus idéologique autour d'un projet de flexibilisation du droit du travail. Le calendrier institutionnel est déjà fixé : la consultation prend fin en mars 2007 et devrait déboucher sur une « communication » sur la flexicurité en juin 2007. Une « communication » est un document dont le statut n'est certes pas contraignant (tel qu'une directive) mais pas pour autant négligeable. En établissant un socle de principes communs, une « communication » servira de matrice pour l'élaboration de mesures à prendre aux niveaux européen comme national. Ce fut déjà le cas avec le précédent Livre vert « Un partenariat pour une nouvelle organisation du travail » [COM(97)128], énonçant les principes d'employabilité, d'adaptabilité et de capacité d'entreprendre comme leviers pour augmenter le taux d'emploi. Quelques années plus tard, au Sommet de Lisbonne (mars 2000), ce consensus fut traduit en « lignes directrices ». Et depuis lors, faisant de

l'augmentation du « taux d'emploi » une religion, nombre d'États ont été invités à prendre des mesures poursuivant le retour (forcé) à l'emploi de la part des chômeurs, une activation des « dépenses passives », tout en obligeant le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés et donc le démantèlement des dispositifs de préretraite. Ce rappel souligne qu'un processus décisionnel a été enclenché à nouveau, même si la première pierre de l'édifice n'est pas encore posée. Ce qui rend une clarification d'autant plus cruciale.

La question de la flexicurité est difficile à manier. Une plus grande flexibilité de l'emploi serait l'objectif à atteindre, en « échange » d'une sécurisation (minimale) des parcours professionnels, essentiellement via les systèmes de sécurité sociale et la formation professionnelle. L'idée est de combiner une régulation légale ou contractuelle minimaliste avec une protection sociale relativement élevée et « généreuse » (OCDE 2004 : 97) afin d'entraver le décrochage, la désaffiliation ou tout simplement un enfermement dans la condition d'inemployable.

La notion de flexicurité a servi de principe organisateur à certaines réformes des cadres juridiques, notamment aux Pays-Bas (Wilthagen et alii, 2003). En extrapolant la situation de certains pays de l'Europe du Nord, un idéal-type a été créé pour faire de la flexicurité un projet positif, réaliste et souhaitable, seul à même de résoudre le problème de la précarisation sans mettre en panne la « compétitivité » des économies. Tous les systèmes nationaux pourront alors être mesurés à l'aune du double critère que sont les degrés de flexibilité et de sécurité. Une sorte de typologie classificatoire des pays de l'UE fut ainsi établie. Les modèles de la flexicurité seraient le Danemark et la Finlande tandis que d'autres pays demeurent « inflexibles mais sécurisés » (Suède, Norvège) ; d'autres encore sont à la fois flexibles et insécurisés car le niveau de protection y est faible et les marchés du travail très flexibles (Irlande, Royaume-Uni) ; une dernière catégorie de pays relève de situations à la fois inflexibles et insécurisées car la sécurité sociale y serait tout aussi faible que la régulation du travail rigide (France, Espagne, Portugal).

De prime abord, tant sur le plan de la littérature scientifique que des orientations politiques, l'idée d'une flexicurité semble donc louable. On pourrait même dire que certaines analyses (Gazier, 2003) sur les marchés transitionnels et les propositions de sécurisation des parcours professionnels entrent en résonance avec la nouvelle potion magique européenne. La flexibilisation du marché du travail serait « enfin » compensée par des garanties collectives et une sécurisation des parcours ou des transitions. De plus, l'idée de flexicurité semble s'écarter des projets radicaux de déréglementation du marché du travail dont la finalité est de libérer le capital humain de toutes entraves. Le projet apparaît donc plus modéré et plus équilibré que d'autres. Un moindre mal sinon une ouverture pour enfin remettre à l'ordre du jour la résolution des problèmes de précarité. Faut-il

pour autant adhérer à la notion de flexicurité en cherchant à y investir les principes fondateurs pour la construction de nouveaux droits, « adaptés aux coordonnées de notre époque » ? En Europe, beaucoup d'acteurs sociaux ont privilégié cette approche. En France aussi car, comme l'observe Florence Lefresne (Ires), l'idée d'une sécurité sociale professionnelle est désormais reprise par un arc de force si vaste (allant de l'UMP à la CGT) que l'on peut difficilement le considérer comme non problématique. Bien sûr, les divergences apparaissent très vite. Certains veulent assouplir le droit du travail, créer un contrat unique de travail, faciliter les licenciements tout en les désincitant via des taxes dont les revenus fiscaux serviront à financer des actions de formation et de reclassement. D'autres aspirent à relever le montant des allocations entre deux emplois et développer des droits attachés à la personne, via un socle universel de droits de tirage. Mais parfois les choses s'obscurcissent. C'est notamment le cas lorsque dans les milieux de la CGT, le projet est défendu de rattacher le contrat de travail à la personne et de fonder sur ce contrat un ensemble de nouveaux droits et qui donne acte de naissance au « nouveau statut du travail salarié ». Mais est-ce encore un contrat lorsque les parties contractantes s'évanouissent ? Quelles obligations et pour qui ? L'État ? L'employeur ne pourra-t-il se masquer derrière la multitude d'employeurs ? Ces questions en appellent d'autres, que nous ne saurons aborder dans le cadre de cet éditorial.

Toujours est-il que, pour l'ensemble des défenseurs de la flexicurité, la flexibilité représente l'invariant de notre époque : la production sur des marchés de renouvellement, la différenciation des produits, les petites séries, la courte durée de vie des produits, une économie de la variété et d'autres aspects font que la production de biens et services connaît et connaîtra inmanquablement des fluctuations. La flexibilité de l'emploi et du temps de travail en seraient les corollaires. L'idée est que l'emploi à vie aurait vécu puisqu'il était l'apanage du « fordisme ». Cette approche a été l'objet de critiques qui nous semblent tout à fait pertinentes (Ramaux, 2006a et 2006b). Nous pensons aussi qu'il est devenu urgent de problématiser plus profondément la flexibilité. La prétendue impérative nécessité de celle-ci tend en effet à être acceptée sans beaucoup de questions ni de précautions. Or, cela nous semble sujet à caution, même du point de vue de la rationalité économique dominante. À l'échelle de firmes ou de secteurs, on voit bien comment la flexibilisation peut suivre des chemins différents : volant de main-d'œuvre mobile (CDD, intérim) dans certains cas, externalisation dans d'autres ; flexibilité temporelle (annualisation) dans certains cas, contractuelle dans d'autres. Des enquêtes comparant des situations entre entreprises, avec ou sans flexibilité, montrent qu'elle est loin d'être un impératif catégorique pour le management. En fait, la flexibilisation s'étend jusqu'à devenir une donnée « naturelle » dans la mesure où tout ce qui freine son extension est jugé dommageable pour

les créations d'emploi et pour la croissance. À l'inverse, lorsqu'on appréhende la réalité de l'intérieur de l'entreprise, à partir des tableaux de bord de gestion, on ne peut qu'être frappé par une rigidité tous azimuts : dans les groupes et les grandes entreprises, les « objectifs » KPI (*key performance indicators*) sont trimestriels ou semestriels et ne pas les atteindre expose à des sanctions. Les budgets sont établis sur une base annuelle ou bisannuelle avec la plus grande rigidité... La méthode de la *lean production*, au « plus juste », avec des organisations anorexiques en termes de ressources humaines comme de consommations financières, implique que les variations soient absorbées par la bonne volonté, le don de soi et la loyauté... Comme par exemple travailler le soir, le week-end, venir plus tôt, ne pas récupérer ses heures supplémentaires etc. La flexibilité apparaît alors comme une manière d'externaliser ou de transférer l'incertitude et le risque, sur les salarié-e-s comme sur les fournisseurs ou les sous-traitants. Plus globalement, le paradigme de la flexibilité permet de s'extraire des contingences sociales et d'obligations juridiques, ne valorisant les facteurs de production capital et travail que lorsqu'ils peuvent l'être selon la temporalité du marché.

Si le discours de la flexibilité comme « réalité structurante » nous semble justifié, son impérieuse nécessité beaucoup moins. Accepter la flexibilité comme invariant « pour ne pas tuer la poule aux œufs d'or » revient alors à accepter de soumettre l'ensemble de la société au despotisme de la compétitivité et de la profitabilité. Certes, dans le contexte de concurrence exacerbée à l'échelle mondiale, on ne peut s'en extraire sans mal ni dégâts. Cependant, plutôt que d'intérioriser sa nécessité, il serait préférable de porter le débat sur les limites de la flexibilisation, que ce soit sur le plan de la santé au travail comme du bien-être social. Cela implique de considérer la rationalité économique « d'airain » pour ce qu'elle est, à savoir une abstraction réelle. Et celle-ci tient d'autant moins compte du corps social comme des rapports sociaux qu'elle cherche à se les soumettre.

À l'inverse de cette compréhension, l'idée de flexicurité entretient la croyance que l'on puisse conjuguer l'économique et le social pour le plus grand bien de tous. Or c'est l'inverse qui se produit. Les catégories du social se soumettent à la rationalité économique, en deviennent tributaires (la « conjoncture ») et se doivent d'être compatibles avec elle, ce qui signifie que certaines revendications (salaire, prestations sociales) seront désormais irrecevables. Derrière l'idée de la flexicurité, il y a également une représentation mythique d'un compromis « gagnant-gagnant » qui n'est rien d'autre qu'une vieille nouvelle mouture du corporatisme¹. Or regarder dans le rétroviseur historique permet de comprendre que c'est justement par l'autonomie du social et une dialectique d'opposition entre travail et capital que les sociétés capitalistes (occidentales) ont été amenées à se moderniser constamment sous l'impulsion d'un antagonisme social entre capital et travail. Sur le plan économique comme au niveau social.

1. Au sens où les intérêts du capital et du travail seraient non pas conflictuels ni antagoniques mais convergents.

À la fin du XIX^e siècle, un État social embryonnaire a succédé à l'État libéral pour neutraliser l'opposition croissante du mouvement ouvrier. Une réglementation minimaliste fut mise en place (interdiction du travail des enfants, délimitation du temps de travail) afin de civiliser et tempérer le capitalisme. Après la tentation autoritaire de l'entre-deux-guerres (fasciste dans certains pays, bonapartiste dans d'autres), un État social plus étendu lui a succédé. La revendication sociale et le syndicalisme avaient enfin voix au chapitre. La sécurité sociale généralisée était nécessaire dans les pays d'Europe occidentale, y compris pour réduire l'audience d'un modèle égalitariste radical encore crédible (le socialisme réellement inexistant). Les employeurs ont été contraints de financer une pacification sociale avec des hausses de salaire, en partie répercutées dans les hausses de prix et compensées par des formidables gains de productivité. Tant que les marchés s'étendaient, tant que la demande solvable s'accroissait, cette mécanique pouvait fonctionner. Aujourd'hui, les marchés ne croissent que lentement malgré leur ouverture internationale. Certes, à l'échelle de la planète, les besoins sociaux non satisfaits sont énormes (enseignement, culture, éducation, soins, travaux publics) mais il demeure difficile d'en tirer profit. En tout cas bien plus difficile qu'avec la production de biens et de marchandises dont la valeur d'échange est élevée même si la valeur d'usage se relativise (pensons à l'automobile). Aucune activité économique privée ne se tourne donc vers ce qui pourrait représenter une véritable croissance durable du bien-être individuel et collectif. Le système économique poursuit une course aveugle en organisant une formidable régression sociale pour continuer à fabriquer des produits et offrir des services là où il sait les vendre avec des profits suffisamment élevés.

Ce détour peut paraître un peu sommaire sinon irréal. Il faudrait alors expliquer pourquoi les réflexions sur la flexibilité doivent absolument laisser de côté une problématique économique que l'on voit abordée malgré tout ? On l'avait compris, l'économie solidaire ne peut s'appliquer au « secteur concurrentiel » et c'est là qu'il faut agir puisque c'est de là que part la précarisation. Fort heureusement, certains n'ont pas la naïveté de croire qu'il est possible de pouvoir concilier, pour ce secteur concurrentiel, flexibilité et sécurité. Le syndicat allemand IG Metall par exemple, dans ses réponses au Livre vert, défend l'approche « assurancielle » qui intègre une proportionnalité des cotisations sociales en fonction de la flexibilité contractuelle (durée et nombre de contrats temporaires) (Tangian, 2007). Le postulat est qu'il faudrait protéger davantage les salariés flexibles de par les risques auxquels ils sont exposés (cessation de contrat, inactivité contrainte, etc.). La flexibilité compensée la rend moins inacceptable et ne serait plus autant source de sélectivité et de discriminations ; simultanément, les employeurs seraient incités à améliorer la qualité de l'emploi puisque les cotisations sociales seraient majorées pour la catégorie des temporaires (salarié-e-s ou indépendants).

À l'inverse de cette critique réaliste, certains poursuivent l'objectif de sécuriser les parcours, de faire en sorte que les individus ne se fragilisent pas au travers des épreuves d'inemploi (chômage) et de précarité. C'est-là un objectif louable, un beau rêve. Mais caresser ce rêve ne peut faire oublier que la vulnérabilité sociale et la précarité ne sont pas des effets dérivés de ces transitions mais au contraire l'effet recherché. C'est grâce à cette vulnérabilité que ces individus tendent à réduire leurs exigences, à accepter des conditions de travail au rabais, à se contenter d'une rémunération qui ne permet plus de bien vivre ni d'entretenir une famille (le salaire moyen ne permet plus d'exercer le rôle du male *breadwinner*). La précarité est donc fonctionnelle. Elle n'est pas généralisée, certes. Mais en tant que réalité différenciée, elle menace les uns tout en enfermant les autres dans une condition sociale de relégation. Grâce à la segmentation des situations, les employeurs peuvent obtenir une rallonge de loyauté de la part des travailleurs stables (CDI) tout en faisant courir les CDD et intérimaires pour monter sur l'échelle, ne serait-ce que provisoirement. Désirer la flexibilité sans la précarisation, c'est faire perdre à la première sa véritable raison d'être. Rappelons la situation des années 1960 en France : le *turn-over* était très élevé et avoisinait les 50 % dans l'automobile. Mais l'époque fut aussi celle du plein emploi... Les compétences circulaient mais cela coûtait cher aux entreprises. Aujourd'hui, avec le chômage, la possibilité de pouvoir louer des compétences sur une base temporaire est un adjuvant. Ce que recherche le management au travers de la flexibilité, c'est de faire en sorte que celle-ci ne soit pas choisie mais subie. Autrement dit, qu'elle soit choisie par l'entreprise et subie par le travail. On peut dès lors formuler l'hypothèse que la flexicurité, dès lors qu'elle réduit réellement la précarité, fera en sorte que les individus ne resteront plus dans des emplois mal rémunérés, aux conditions de travail (stress, accidents, horaires) intenable pour des personnes. La flexibilité, à moins de ne lui rattacher qu'une fonctionnalité strictement économique, risque fort de perdre tout intérêt pour l'employeur.

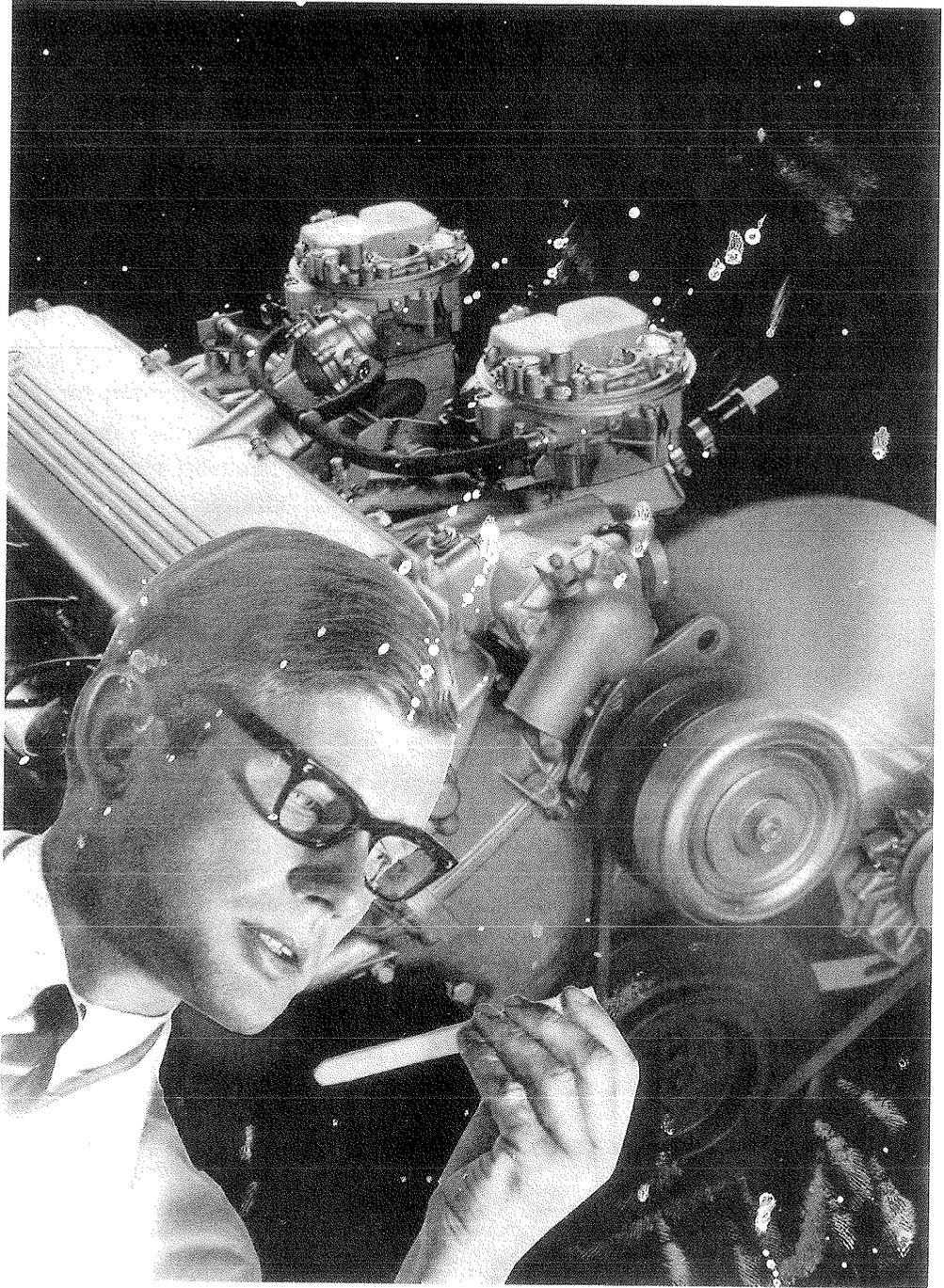
La version libérale de la flexicurité sera certainement plus facilement identifiée comme un danger. Celle-ci vise en effet à démanteler le droit du travail. Car, à regarder de près, qu'est-ce qui fait encore obstacle à la flexibilisation tous azimuts ? La négociation collective tend à être décentralisée, passant de la branche à la firme, ce qui, en suivant la logique de la compétitivité des entreprises, l'oriente dans un sens néo-corporatiste. Le temps de travail est quant à lui devenu variable, s'est aménagé et individualisé. Le salaire est de moins en moins un barème collectivement déterminé et indexé sur les gains de productivité et tend à devenir une rémunération variable (flexible), en fonction de la performance individuelle et/ou de l'équipe tout comme de la profitabilité de la firme. Les collectifs de travail sont eux aussi divisés (voire à ce sujet l'article de Cédric Durand dans le dossier de ce numéro) : le monde social des « stables » s'éloigne de celui

des « instables » (le volant de main-d'œuvre flexible). Le principal « sur-plus » de flexibilité encore à obtenir se situe du côté du droit du travail : il faudrait faciliter les licenciements, à la fois pour rendre les licenciements moins onéreux (en transformant notamment les compensations financières pour rupture de contrat en ressource pour financer des plans sociaux) et pour faciliter un renouvellement, une mobilité des « compétences ». Peu importe si cela passe par la création d'un « contrat unique de travail » ou par l'abrogation de droits et d'obligations en cas de licenciement (individuel ou pour motifs économiques). Les catégories stables (certains diront « surprotégés »), dont l'ancienneté dans l'entreprise est considérable – ce qui renchérit tant leur rémunération que leur licenciement –, se trouvent dans le cœur de cible de l'impérieuse flexibilisation. Soumettre ces catégories à une flexibilité accrue signifie bien sûr les exposer à une précarité qui ira grandissante avec l'âge (vu la sélectivité des marchés du travail)...

Est-ce une interprétation paranoïaque ? Peut-être... Sauf que l'expérience des années 1980 et 1990 invite à la circonspection sur les « compromis » et les scénarios « gagnant-gagnant ». Rappelons que la réduction du temps de travail fut échangée contre la flexibilité temporelle (annualisation, aménagement) qui fut à son tour échangée contre la pérennité de l'emploi que beaucoup ont perdue. Aujourd'hui, ceux et celles connaissant encore la pérennité de l'emploi devraient l'abandonner en échange d'une sécurisation des transitions professionnelles. Un beau rêve qu'il faut peut-être ne pas caresser dans le sens du poil.

BIBLIOGRAPHIE

- Bouquin S. (2000), « La cyberrévolution, roue de secours de l'Europe sociale ? », in *Politique, revue européenne de débats*, pp. 38-52.
- Commission Européenne (1997), *Livre Vert. Un partenariat pour une nouvelle organisation du travail* (COM(97) 128, avril 1997. http://europa.eu.int/commoff/green/index_fr.htm)
- Commission européenne (2006), *Green paper : Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Bruxelles, 22/11/2006, COM (2006)708 final.
- Gazier B. (2003). *Tous « sublimes ».* Vers un nouveau plein emploi, Flammarion, Paris
- Lefresne F. (2006), « Le Contrat de travail en question », in *Regards sur l'actualité* n° 324, octobre, pp. 46-50.
- OCDE (2004), *Perspectives pour l'emploi*, Paris, OCDE
- Ramaux Ch. (2006a), « Chômage : prendre les questions par la racine », in *Les Mondes du Travail*, n° 1, pp. 119-130.
- Ramaux Ch. (2006b), *Emploi : éloge de la stabilité. L'Etat social contre la flexicurité*, Mille et une nuits, Paris, 319 p.
- Tangian A. (2007), « Flexibility-Flexicurity-Flexinsurance: Response to the European Commission's Green Paper Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21 Century », *WSI-Diskussionspapier* n° 149, 38 p.
- Wiltagen T, Vander Meer M., Visser J., Van der Heyden P, (2003), *Weg van het overleg? twintig jaar na Wassenaar : naar nieuwe verhoudingen in het Nederlandse model*, Amsterdam Universiteits pers, 176 p.



grand entretien

La globalisation, le travail et les sciences sociales

Un entretien avec Michael Burawoy
Propos recueillis par Stephen Bouquin et Cédric Lomba

Michael Burawoy est actuellement professeur d'ethnographie au département de sociologie de l'université de Californie de Berkeley. Il est un de ces auteurs anglo-saxons fréquemment cités dans la littérature francophone sans que pour autant un seul de ses livres n'ait été traduit. Burawoy doit cette notoriété à plusieurs observations participantes menées au sein d'une variété de lieux de travail. Que ce soient les mines de cuivre en Zambie, une usine de fabrication d'engins à Chicago, une usine hongroise ou une entreprise russe, dans le contexte d'un retour du capitalisme, à chaque reprise, ses investigations ont étonné jusqu'à sa propre personne. Dans ces quatre projets, s'étirant de 1972 à 1992, il a tenté de comprendre de l'intérieur comment les ouvriers, les salariés, appréhendaient le travail, se conduisaient au travail et demeuraient façonnés par ce même travail. Ses investigations se singularisent néanmoins d'une ethnométhodologie traditionnelle dans la mesure où il fait intervenir le contexte – postcolonial, capitaliste ou post-socialiste – sans rejeter a priori l'utilité d'une théorisation, toujours incomplète et sujette à critique. Plus récemment, Michael Burawoy a conduit des recherches d'ethnographie globalisée et ouvert un chantier de réflexion sur le monde universitaire qui est le sien. En 2004, il fut élu président de l'American Sociological Association et initiateur dans cette fonction d'un débat sur la « sociologie publique ». De passage en France pour un long séjour l'été dernier (2006), nous avons engagé une discussion avec lui sur l'avenir de la sociologie et des sciences sociales, sur la globalisation et le travail, ou plutôt le labeur. Dans la traduction, nous avons opté pour la notion de « globalisation » plutôt que « mondialisation » parce que cette première renvoie à la nature globale, planétaire des processus d'interdépendance accrue et de contraction des espaces-temps.

Vous avez récemment développé la notion d'une sociologie publique qui reconnaît l'importance, pour le sociologue, de ne pas s'isoler de l'espace public et des débats qui s'y déroulent. Mais pensez-vous qu'une sociologie publique non positiviste soit possible ?

Je suppose que Pierre Bourdieu est un de mes points de référence en ce qui concerne ma façon de concevoir la sociologie publique. Pestant contre l'« intellectuel organique », il a insisté sur l'importance d'éviter la « contamination » par les publics auxquels et sur lesquels il parlait. Et pourtant, dans la dernière partie de sa vie, il s'est directement engagé auprès des gens. Il était pour ainsi dire sur les barricades. C'est là le paradoxe. Malgré toute sa réflexivité, je ne crois pas qu'il avait un moyen de théoriser sa sociologie publique ni son engagement organique avec les gens. Pour lui, nous le savons, la sociologie devait être une science qui devait rompre avec le sens commun, une science qui était complexe et difficile à suivre, une science dont le vocabulaire et les concepts étaient distants, déconnectés du sens commun. Pour lui, semble-t-il, les gens ne pouvaient comprendre les conditions de leur propre assujettissement. Seule la science, la sociologie en particulier, pouvait nous éclairer véritablement sur les conditions de l'assujettissement. Mais comment cela pouvait être communiqué, était-il seulement possible de le communiquer, cela reste obscur. L'idée de mystification ou, pour reprendre ses termes, d'habitus et de violence symbolique était centraux pour lui. L'« habitus » serait à ce point enraciné dans l'inconscient que les gens ne peuvent comprendre, par eux-mêmes, les conditions de leur existence. Seul l'universitaire, dans le confort et la liberté que lui confère l'université, le skholê comme il disait, peut parvenir à sonder les profondeurs de la domination. Sa sociologie était une science qui devait se développer loin du public et qui pouvait ensuite, peut-être, être énoncée d'en haut. C'est pourquoi je qualifie sa conception de la sociologie publique – et je souligne qu'il s'agit davantage d'une conception que d'une pratique – de « traditionnelle », un engagement à distance.

Je pense qu'il existe une autre sociologie publique, une sociologie publique organique qui encourage le dialogue direct entre les chercheurs en sciences sociales et leurs publics. On doit à Gramsci cette distinction entre traditionnel et organique. L'idée d'« organique » veut dire que le sociologue se situe « parmi » ceux à qui il s'adresse et qu'il engage un véritable dialogue avec eux. Cette approche « organique », contrairement à Bourdieu, part de la possibilité que ceux avec lesquels nous dialoguons peuvent effectivement reconnaître et comprendre les conditions de leur existence. C'est-à-dire que ce qui est le « sens commun » pour Gramsci peut contenir du bon sens. En d'autres termes, le sens commun n'est pas

que du « mauvais sens » comme le pense Bourdieu. En conséquence, je mets d'avantage d'emphase sur la dimension organique de la sociologie publique et moins sur la conception traditionnelle qui s'appuie sur la présomption d'une rupture inévitable entre l'expérience sociale et la science sociale. Si la sociologie publique traditionnelle – celle qui parle d'en haut – est le type le plus visible de la sociologie publique telle que la pratiquent quelques-unes de ses célébrités, dans les faits c'est la sociologie publique organique qui est la plus courante, le dialogue quotidien entre les chercheurs en sciences sociales et leurs publics ayant lieu au sein même de la société civile. Toutefois, au bout du compte, ces deux types de sociologie publique ont besoin l'un de l'autre et se nourrissent l'un de l'autre bien qu'ils soient chacun ancrés dans un univers épistémologique très différent.

Les sociologues doivent-ils nécessairement être académiques ?

C'est une question intéressante et importante. Est-ce que celui qui fait de la sociologie publique est nécessairement un académique ? Aux États-Unis, où nous avons des sociologues hyper professionnels, les journalistes, surtout ceux de la presse écrite, peuvent parfois être de meilleurs commentateurs sociologiques sur des questions de société, soit qu'ils suivent leurs propres intuitions, soit qu'ils empruntent à la sociologie professionnelle. Que nous appelions ces médiateurs « sociologues » ou non est une question politique. Bourdieu a passé une grande partie de ses dernières années à se répandre en injures contre de tels médiateurs, les doxosophes comme il les appelait. Pour lui, ce n'était que des pseudo-sociologues ou des sociologues « pop », dénués de l'expertise scientifique du véritable sociologue, des gens qui perpétuent les stéréotypes, la sagesse populaire, les mythologies, en bref qui contribuent à la mystification de la réalité. Certes, nous avons des gens de ce typeaux États-Unis, mais nous avons aussi des journalistes qui ont une véritable compréhension sociologique du monde. On pourrait également faire la distinction entre, d'une part, ce qu'on appelle communément un « intellectuel public », une sorte de généraliste qui peut se prononcer sur des sujets très divers et, d'autre part, le sociologue public, l'économiste public, etc., des intellectuels spécialisés qui savent vraiment de quoi ils parlent. Ces intellectuels spécialisés ont une expertise éprouvée et des connaissances spécifiques. La ligne qui sépare l'intellectuel du généraliste est souvent ténue et peut être aisément franchie d'un côté comme de l'autre.

Pour revenir à la question des médias, il faut souligner que la forme et la structure même des médias – l'accroche médiatique – peut être à l'opposé de l'approche sociologique. Tout simplement parce qu'il est difficile d'analyser une structure sociale en quelques minutes. Les médias français sont peut-être plus ouverts au message des sociologues que les médias américains, qui sont essentiellement anti-intellectuels et très

commercialisés. L'analyse sociologique va souvent à l'encontre de l'intuition. Et quand ce n'est pas le cas, elle peut tout simplement annoncer des mauvaises nouvelles que peu souhaitent entendre. En France au moins, les sociologues ont l'avantage que leur profession n'est pas inconnue, non seulement à cause de personnes comme Bourdieu ou Aron qui ont acquis un statut de célébrités, mais aussi parce que la sociologie y est sérieusement enseignée dans les universités.

Pourquoi avez-vous élaboré une typologie dans laquelle vous créez cette catégorie de « sociologie publique » ?

Ha, ha ! C'est vrai qu'en Amérique nous, les sociologues, nous adorons les typologies ! Le problème est qu'aux États-Unis la sociologie est professionnalisée à outrance. Regardez, notre association de sociologues compte 14 000 membres tandis qu'en France vous avez tout juste une association [NDT : M. Burawoy fait référence ici à l'AFS, fondée en 2002]. La sociologie est à ce point gigantesque chez nous que nous n'avons aucun besoin de communiquer avec qui que ce soit en dehors de notre profession, à l'exception bien sûr des millions d'étudiants auxquels nous devons enseigner ! Dans d'autres pays, les choses sont très différentes. Dans des pays comme l'Afrique du Sud, le Brésil ou la France, la sociologie n'est rien si elle n'est pas publique. Quand je donne des conférences sur la « sociologie publique » dans de tels pays, je vois beaucoup de gens interloqués. C'est pourquoi on peut dire que la « sociologie publique » est une notion très américaine, une réaction à la professionnalisation à outrance de cette discipline. Dans d'autres contextes, par exemple celui de la France vue par Alain Touraine ou Michel Wieviorka, la distinction sert à souligner la faiblesse de la sociologie professionnelle.

Mais je voudrais aussi faire une distinction entre sociologie publique et sociologie politique, la dernière évoquant davantage l'idée d'hommes politiques, de technocrates, la première s'attachant à modeler et à restructurer une conscience collective à travers le dialogue public. En dernier lieu, il y a ce que j'appelle la « sociologie critique » – une sociologie qui entreprend une critique de la sociologie professionnelle et politique de l'intérieur. À Paris, j'ai entendu Touraine et Wieviorka se plaindre de cette sociologie hyper-critique. Mais, aux États-Unis, la sociologie critique – et là j'inclus le marxisme, le féminisme, la théorie critique des races – a joué un rôle important en tempérant les excès et les absurdités de la sociologie professionnelle. Je pense que l'on peut dresser la carte des différentes sociologies nationales (ainsi que celle d'autres disciplines) en tenant compte de l'articulation entre ces quatre types de sociologie.

Certes, il s'agit également d'un projet politique, ce que Bourdieu appellerait une lutte de classification. J'essaye de recentrer le débat que

nous menons entre nous, le débat sur qui nous sommes, vers un nouveau terrain, nous éloignant des vieilles (et fausses) divisions entre micro et macro sociologie, sociologie quantitative et qualitative, empirique et théorique. Plus controversée encore est ma conviction que pour qu'une discipline prospère il faut que les quatre types de sociologies cités plus haut, les quatre types de connaissances, soient reconnus et soient interdépendants. Ainsi, je suis attaqué de tous côtés, mais c'est une bonne chose parce que, en m'attaquant, les gens sont bien obligés de reconnaître mes catégories !

Que pensez-vous de l'idée selon laquelle plus vous dissociez la sociologie des autres disciplines, comme les sciences politiques ou l'économie, plus la sociologie devient un instrument du pouvoir dans la mesure où elle fournit une expertise immédiate qui est utile à la gestion des problèmes sociaux sans pour autant les résoudre ?

Je pense que l'on a tort de penser que la sociologie peut se renforcer en s'associant aux sciences politiques et économiques. Enfin, cela dépend de la situation. Aux États-Unis, l'économie et les sciences politiques sont deux disciplines qui ont largement contribué au développement du néolibéralisme, avec la destruction de l'université et de tant d'autres choses. L'économie a soutenu le marché et la privatisation de tout ce qui était public. Les sciences politiques, quant à elles, sont de plus en plus dominées par les modèles économiques – le prétendu paradigme du choix rationnel – et s'intéressent essentiellement à l'ordre et à la stabilité politiques. Le néolibéralisme n'est pas la non-intervention de l'État, mais la collusion de l'État et du marché et les deux disciplines ont contribué à forger cette connivence. Certes, il existe des forces d'opposition dans chacune de ces disciplines. Après tout, les disciplines sont des champs de bataille. Cependant, le courant dominant dans les sciences politiques et économiques est essentiellement en opposition à la sociologie, laquelle valorise la société civile et s'oppose aux excès de l'État et du marché. Ce qui ne veut pas dire que la société civile n'ait pas de problèmes, mais ceux-ci sont souvent dérivés du marché et de l'État.

Dans d'autres pays ou régions du monde, la sociologie peut ne pas jouer le même rôle progressiste. Elle peut aller de concert avec la tyrannie du marché et le despotisme de l'État. Le cas extrême étant l'ancienne Union soviétique où la sociologie n'a eu le droit d'exister qu'en tant que courroie de transmission de l'idéologie du Parti. D'une façon plus générale, et contrairement à ce que pense mon collègue Immanuel Wallerstein, je ne crois pas à l'unification des sciences sociales dans la mesure où, aux États-Unis (et dans ce domaine, les États-Unis dominent malheureusement le monde), l'unification signifierait le pouvoir de l'économique et le bâillonnement de la critique. Si la sociologie veut se renforcer, du moins aux États-Unis, il lui faut s'allier à des disciplines

frappées d'ostracisme comme l'anthropologie et la géographie, ainsi qu'à des disciplines hybrides comme les études sur le genre, les ethnies, les Afro-Américains.

La sociologie publique est-elle également confrontée au fait qu'il lui est toujours difficile de toucher les milieux populaires, le monde enseignant, les mondes du travail ? Comment peut-elle traiter ces milieux comme objet de savoir et en même temps engager le dialogue avec eux ?

C'est effectivement un problème ! Il est plus facile d'être un sociologue public traditionnel qui s'adresse aux médias ou apporte son expertise de façon unilatérale. Toutefois, comme je l'ai déjà dit, aux États-Unis, les médias sont hostiles à la sociologie, si bien que même la sociologie publique traditionnelle a du mal à se faire entendre. En ce qui concerne la sociologie publique organique, le fait d'engager le dialogue avec des publics divers – des publics spécifiques qui peuvent être plus actifs et parfois rétifs – offre de plus grandes possibilités. Il y a des gens de droite qui disent que la sociologie est trop à gauche de la majorité des gens pour avoir un impact dans l'arène publique. Il n'y a aucun doute là-dessus. Certains publics sont dans un espace politique qui n'est pas celui de beaucoup de sociologues. Mais c'est justement là que réside le défi lancé à la sociologie publique, à savoir arriver à développer le dialogue de telle sorte que l'on arrive à susciter une compréhension réciproque aux deux parties. Je pense que la méthode ethnographique est peut-être la plus appropriée ici dans la mesure où elle nécessite un engagement patient dans la durée.

Ma conception de la sociologie publique s'appuie sur les prémisses avec lesquels nous avons commencé cette discussion, à savoir que les gens sont capables de développer une compréhension critique du monde qui les entoure, qu'ils peuvent relier des problématiques personnelles à des questions d'intérêt public, comme le disait C. Wright Mills, et que les sociologues peuvent faciliter ce processus. Les sociologues professionnels vous diront que c'est là une mission impossible, ce qui leur permet de justifier leur splendide isolement et le confort de leur professionnalisme. Je pense qu'ils ont tort de douter des capacités de la sociologie à accroître les perceptions du public. Aujourd'hui, il existe tant de groupes – associations militantes, communautés, mouvements sociaux – qui sont ouverts au dialogue et qui ont terriblement besoin d'une intervention d'ordre sociologique. L'histoire du mouvement ouvrier, aux États-Unis comme dans d'autres pays, montre bien que les chercheurs en sciences sociales en général et les sociologues en particulier jouent bien un rôle dans la société civile en promouvant l'activité sociale, en permettant au mouvement ouvrier de progresser à travers un dialogue enrichissant pour les deux parties. Pour prendre un autre exemple, j'ai été très impressionné par la façon dont les sociologues portugais ont organisé et

ont participé à des débats publics dans différentes villes. Il y a beaucoup d'autres exemples de sociologie publique organique si on veut se donner la peine de les chercher.

Certes, il y a toujours le problème que si les sociologues gagnent de l'influence, ils risquent d'être cooptés par l'État et de se soumettre à ceux qui les emploient. Je ne sais pas ce qu'il en est en France, mais je sais que dans un grand nombre de pays ce risque est de plus en plus faible dans la mesure où les sociologues sont de moins en moins les bienvenus dans les couloirs du pouvoir. Récemment, le *British Journal of Sociology* a invité des fonctionnaires de haut rang à dire ce qu'ils pensaient de la sociologie et ils n'avaient pas grand-chose à dire de gentil ! C'est pourquoi la notion de sociologie publique est si importante, à la fois pour la vitalité de la sociologie et pour la société civile !

C'est peut-être différent en Europe dans la mesure où ce qu'il reste de l'État-providence a besoin d'une analyse sociale des comportements, qu'ils soient ou non déviants, afin de légitimer des politiques comme celle du workfare.

Si c'est le cas, alors la sociologie publique a un rôle important à jouer dans l'analyse critique des politiques publiques, pour générer des débats publics sur les politiques sociales et pour exiger de ses experts qu'ils soient responsables et honnêtes !

À propos de la globalisation

La sociologie et les sciences sociales sont nées de l'État-nation et en réaction à l'émergence de la question sociale. Comment la dynamique de la globalisation peut-elle transformer l'univers des sciences sociales ?

Quoi que nous entendions par globalisation ou mondialisation, mettons ce terme entre parenthèses. Le programme et la pratique de la sociologie classique ont effectivement été lancés par une sorte de « nationalisme méthodologique ». L'État-nation a été le réceptacle de notre imagination sociologique. Les données, les statistiques, les observations, tout cela a été effectué à l'intérieur des frontières d'un territoire politique et géographique donné, défini par l'État. J'ai exploré ces questions dans *Global Ethnography*, un livre que j'ai écrit avec neuf étudiants de troisième cycle et qui a été publié en 2000. Insatisfaits des théories existantes sur la globalisation, nous avons décidé d'entreprendre une autre approche méthodologique et de voir comment l'ethnographie pouvait contribuer à une meilleure compréhension de ce phénomène. Le problème était que les théories sur la globalisation semblaient planer au-dessus du monde réel et n'apportaient aucune lumière sur l'expérience vécue des gens qui se débattent dans des processus sociaux qu'ils ne maîtrisent pas. Nous avons besoin d'une globalisation par le

bas, mais qui ne prive pas les membres actifs de la société de leur capacité à façonner leur propre vie.

Comme les sociologues féministes avant nous, nous avons décidé de partir de l'expérience de communautés situées en divers endroits du monde – les États-Unis, l'Inde, le Brésil, la Hongrie et l'Irlande – et de travailler la question de la globalisation dans trois directions. La première traitait de ce que nous avons appelé les forces supra-nationales – les forces sociales, économiques et politiques qui sont régies par le marché capitaliste, ainsi que les organismes multilatéraux à travers le monde. Ces forces ont été canalisées dans les États et ont été appropriées par les acteurs nationaux et régionaux, de sorte que leurs effets sont lourdement influencés par le local. En second lieu, il nous a semblé que ces forces étaient en elles-mêmes le produit de processus sociaux qu'il convenait d'étudier et que nous avons appelés les connections transnationales – les diasporas, les flux migratoires, le *process* de travail, les mouvements sociaux qui dépassent les frontières nationales. Enfin, dans la troisième partie du livre, nous présentons des études de cas reflétant de nouveaux types d'imaginaires post-nationaux qui sont apparus aux côtés des imaginaires nationaux et locaux et qui portent sur des interactions internationales. De cette façon, nous avons pu éviter de donner une explication définitive de la globalisation, ce qui était au-delà de nos capacités. Il nous était tout simplement impossible de faire entrer dans une seule théorie de la globalisation des éléments aussi disparates que les sans-abris de Saint Louis, un mouvement de lutte contre le cancer à San Francisco, les travailleurs sociaux de Budapest, les ingénieurs en informatique en Irlande, les infirmières du Kerala travaillant en Amérique, le mouvement des femmes dans le Sertao au Brésil, les soudeurs des chantiers navals de San Francisco, la découverte de déchets toxiques dans la Hongrie post-socialiste et les attaques contre des maternités à Pittsburg. Au lieu de cela, nous avons développé notre propre méthodologie pour une analyse des dynamiques de globalisation à partir du « sol » et non des hauteurs analytiques.

Les historiens font parfois un parallèle avec le XIX^e siècle, une période d'intenses échanges internationaux, de guerres commerciales, de colonisation et de migrations de masse des travailleurs. Pensez-vous que cela a un sens ?

Oui, parce que cela nous fait prendre conscience du contexte historique et que cela nous rend plus critiques de ce qui se passe aujourd'hui. Nous devons éviter l'erreur de penser que ce qui se passe aujourd'hui est nouveau ou, à l'inverse, de croire que ce qui est passé est vieux. Ainsi, nous ne serons pas tentés de penser que l'État-nation a perdu son importance, ni même qu'il est en train d'en perdre. Tout au contraire, l'État-nation est un acteur essentiel dans la production de la globalisation. Prenez par exemple les Philippines, un État qui organise

des migrations internationales de travailleurs, qui fournit toutes les parties du monde en employés de maison, en ouvriers du bâtiment, en marins, en infirmières, etc. Comme l'a écrit Robin Rodriguez, l'État devient d'un côté une usine à fabriquer des travailleurs, tandis que de l'autre il négocie des contrats avec d'autres États pour l'embauche des travailleurs migrants. C'est juste un exemple pour montrer que les États-nations ne sont pas seulement un legs du passé voué à l'extinction par la globalisation, mais qu'ils s'adaptent et qu'ils font bel et bien partie de la mondialisation. Tout ceci nous ramène donc au XIX^e siècle lorsque l'État-nation tel que nous le connaissons aujourd'hui est né.

Que pensez vous de notions telles qu'« américanisation » ou « fordisme » ?
Antonio Gramsci a travaillé sur ces notions bien avant que les chercheurs en sciences sociales ne s'en emparent. Pour Gramsci, elles avaient une spécificité historique très claire et qui a souvent été perdue. Ainsi, je ne pense pas qu'il soit correct de voir dans les termes « américanisation » ou « fordisme » des phénomènes qui se diffuseraient spontanément d'une économie à l'autre ou par-delà les frontières. En tant qu'ethnographe, je me méfie toujours de ces histoires de diffusion, qu'elles représentent une résurgence de la théorie de la modernisation (dans la sociologie américaine) ou qu'elles émanent de penseurs critiques comme Loïc Wacquant. Même un McDonald ne signifie pas la même chose et a très certainement des impacts sociaux différents s'il est situé à Moscou, à New Delhi, à Pékin ou à Johannesburg, pour citer quelques villes que j'ai moi-même visitées. Le monde est encore beaucoup trop hétérogène pour qu'on puisse le réduire à des catégories comme « américanisation » ou « fordisme ».

Concernant la mondialisation, diriez-vous qu'il est impossible d'en faire une analyse globale ?

À vrai dire, je n'en sais rien. Mais je pense que nous devrions essayer. J'ai personnellement beaucoup apprécié le classique de Karl Polanyi, *La Grande Transformation*. Je m'y suis sérieusement intéressé une première fois lorsque j'ai tenté d'analyser la transition économique en Russie dans les années 1990. Depuis lors, j'ai essayé d'aller plus loin dans la reconstruction de ses idées. Son livre traite de deux transitions du marché. La première, que j'appellerai la première vague de marchandisation, s'est produite au XIX^e siècle et tourne autour de la marchandisation du travail et des luttes ouvrières qu'elle suscite, tandis que dans la seconde, qui commence après la Première Guerre mondiale et se termine au milieu des années 1970, il s'agit davantage d'une marchandisation de l'argent et d'une réponse régulatrice de l'État. Que ce soit sous la forme du fascisme ou de communisme, du New Deal ou de la social-démocratie, l'État refreine les excès du marché. Ce que Polanyi n'avait pas prévu, c'était une troisième vague de

marchandisation, celle qui nous submerge aujourd'hui. Il pensait que le fondamentalisme du marché avait été un tel désastre que personne de sensé n'aurait tenté à nouveau l'expérience. Il avait tort !

Quelle est cette troisième vague de marchandisation ? Je crois que nous avons affaire là à la marchandisation de l'environnement (la terre, l'air, les eaux) et que c'est aux mouvements sociaux à travers le monde d'y répondre. Mais nous voyons aussi que les réponses à cette troisième vague varient selon les pays, ce qui rappelle les réactions à la deuxième vague de marchandisation qui sont allées de l'autoritarisme religieux au Moyen-Orient au socialisme en Amérique latine.

Il n'y a plus de grandes perspectives ni de tableau d'ensemble, c'est vrai. Les sciences sociales contemporaines ont souvent tendance à examiner les phénomènes à un micro-niveau seulement. En tant que sociologue ethnographe, qu'en pensez-vous ?

C'est intéressant que vous posiez cette question ! Je sais que l'on ne doit pas tirer de conclusions hâtives, mais pendant les trois semaines que j'ai passées en France j'ai été frappé par une sorte d'obsession pour le micro. Je l'ai remarqué chez les historiens avec lesquels je me suis entretenu, mais peut-être est-ce un héritage de Foucault ? La même chose peut néanmoins s'observer chez de nombreux sociologues. Je suis toujours surpris de la popularité de l'École de sociologie de Chicago, qui a une perspective très refermée du monde basée sur l'observation participante. Elle a connu un nouveau souffle en France avec des traductions d'ouvrages datant des années 1950, depuis longtemps oubliés aux États-Unis. Chez nous, le mouvement a pris la direction opposée en se tournant vers les macro-bases des micro-processus. Au cours des trente ou quarante dernières années, la sociologie américaine s'est intéressée de plus en plus aux études macro-historiques et comparatives. Cela a affecté tous les domaines de la sociologie – la sociologie industrielle, la sociologie politique, la sociologie de la famille, la sociologie du travail, la sociologie des mouvements sociaux. Aujourd'hui, les nouvelles générations d'ethnographes considèrent comme acquis l'importance des contextes historiques et géographiques. Il y a eu un vrai changement aux États-Unis. Lorsque j'ai rédigé ma thèse à Chicago, en employant la méthode d'extrapolation à partir d'un cas, les ethnographes ont pensé que j'étais ridicule de vouloir partir de l'usine pour étudier les forces politiques et économiques qui la façonnaient. L'histoire et l'ethnographie étaient un peu comme le jour et la nuit. Dans la tradition de l'École de Chicago, l'ethnographie était une façon d'éliminer l'histoire ! Même lorsque je suis arrivé à Berkeley en 1976, l'ethnographie était toujours limitée à l'étude du micro, associée à des traditions théoriques comme l'interactionisme symbolique et l'ethno-méthodologie. À Berkeley, les ethnographes étaient coupés de cette autre tradition que sont les études

macro-historiques et macro-comparatives. En conséquence, pour eux et pour quiconque à l'époque, être ethnographe et marxiste était une contradiction dans les termes – les marxistes traitent des grands processus historiques ou de vastes complexes institutionnels comme l'État ou l'économie, tandis que les ethnographes étudient la déviance dans les quartiers. Aujourd'hui, cette compartimentation n'existe plus. Plus personne ne se moque de moi (du moins ouvertement) lorsque j'étudie une usine en Russie pour expliquer la transition du pays d'un socialisme d'État au capitalisme. Certes, pour faire une telle extrapolation, on a besoin d'un puissant arsenal théorique. Nous l'avons. En outre, les ethnographies deviennent des instruments pour l'élaboration et la poursuite de la théorie.

Mais n'est-il pas vrai que la « théorie » obscurcit ou réduit toujours la réalité, comme le disent certains ?

Je ne pense pas. Les mauvaises théories obscurcissent la réalité, la mystifient, la méconnaissent. Les bonnes théories l'illuminent en révélant les secrets enfouis, les tensions, les tendances. Sans théorie nous ne pourrions voir le monde. Nous ne verrions que le chaos. Nous ne pouvons voir le monde sans grille de lecture, ou si vous voulez, sans lunettes. Nous avons tous une théorie sur le monde, nous ne pourrions pas vivre si nous n'avions pas de théorie. Le sens commun n'est rien d'autre qu'une théorie vraie et expérimentée. La sociologie offre des théories qui illuminent les milieux dans lesquels nous vivons en les reliant à des forces plus larges comme le marché, l'État, l'idéologie, les publics. Penser que nous puissions nous débarrasser d'une théorie, que nous puissions regarder le monde tel qu'il est vraiment, puis construire à partir de rien une nouvelle théorie est une illusion dangereuse. Non seulement ça, mais ça contredit l'idée même de la science – la science en tant qu'activité collective dans laquelle on ne s'engage pas en faisant table rase, mais armé de tout un éventail de théories. En tant que chercheurs, nous devons être conscients des théories que nous utilisons dans nos études, tout comme nous devons être conscients des théories de ceux que nous étudions. Nous devons confronter nos propres théories à celles d'autres chercheurs ainsi qu'à l'implacable réalité qui réfute nos prédictions. En ce sens, je suis un disciple de Popper : une bonne théorie est une théorie qui fait des conjectures à la fois audacieuses et falsifiables. Une bonne théorie est aussi une théorie qui a fait ses preuves dans le passé – et là je dépasse Popper pour aller vers Lakatos – et qui peut être reconstruite lorsqu'elle fait fausse route. Reconstruire les théories pour accommoder les anomalies, voilà comment la théorie se développe. Il n'y a rien de plus mal avisé ni de plus ennuyeux que le rêve inductiviste d'une théorie qui correspondrait vraiment au monde. Voilà pour ma philosophie de la science !

Vous avez commencé vos recherches sur le travail en étudiant d'abord les mines de cuivre en Zambie, puis le travail d'usine à Chicago et finalement en Hongrie, entre le début des années 70 et le milieu des années 80. Dans chaque cas, quels éléments vous sont apparus les plus significatifs et, peut-être, sujets à comparaison ?

Mon projet était de comprendre l'organisation du travail sous différents régimes politiques et de voir comment cela se reflétait dans la conscience ouvrière. Lorsque j'ai été embauché dans une usine du sud de Chicago en 1973, j'ai été surtout impressionné par la façon dont le consentement des ouvriers était organisé à l'intérieur de l'usine. Et je me suis demandé si c'était une particularité du capitalisme avancé. Pour répondre à cette question, il fallait que je puisse faire une comparaison avec une société non capitaliste. Influencé par Solidarnosc en 1980-81, j'ai essayé de me faire embaucher dans une usine polonaise, mais Jaruzelski est arrivé au pouvoir et j'ai donc dû me rabattre sur la Hongrie. Pendant presque dix ans, j'ai mené une étude ethnographique sur l'économie socialiste hongroise, allant de l'industrie textile et la production de champagne dans les fermes collectives jusqu'à une entreprise qui fabriquait des boîtes de vitesses pour des poids lourds et qui ressemblait à mon usine de Chicago. Et puis je suis arrivé à « La Mecque » – l'aciérie Lénine où j'ai été conducteur de four à trois reprises, en 1985, 1986 et 1987. Et qu'est-ce que j'ai découvert ? Que sous le socialisme d'État, le travail est organisé de telle manière qu'il génère la dissidence plutôt que le consentement ! La présence de l'État comme un exploiteur explicite et tangible nécessitait une idéologie qui donne sa légitimité au Parti et mette en place des rituels destinés à affirmer la loyauté au communisme. Avec pour conséquence une réaction critique des travailleurs et une attaque contre un État-parti incapable de tenir ses promesses. « Vous prétendez que le socialisme est efficace, juste et égalitaire, mais nous ne voyons qu'inefficacité, injustice et inégalité ! » Cette conscience ouvrière critique a pu également se développer grâce à l'autonomie qui avait été accordée aux ouvriers dans les ateliers pour compenser les incertitudes d'une économie de la rareté.

À quel point peut-on partir d'une situation et d'une organisation du travail données pour comprendre la conscience ouvrière ? La relation entre conscience et inconscience, d'une part, et le travail, d'autre part, n'est peut-être pas directe mais passe par d'autres aspects, internes ou externes à l'usine ou à la situation de travail immédiate.

Bonne question ! Je me suis trop attaché à la production lorsque je cherchais à montrer la spécificité de la conscience ouvrière et je n'ai pas vu que ce qui se passait en dehors de murs de l'usine était important. Je

n'ai tout simplement pas compris que, pendant qu'avec mes collègues de travail nous fabriquions de l'acier, les fondations mêmes du socialisme étaient en train de s'effondrer. Et lorsque la chute était imminente, j'ai continué à croire naïvement que les travailleurs hongrois choisiraient de se battre pour le socialisme démocratique plutôt que de s'incliner devant le raz de marée de la marchandisation. J'ai cru que leur critique du socialisme était une façon idéaliste d'adopter les principes socialistes alors que c'était plutôt un rejet cynique de ce qu'ils considéraient être une prétention creuse.

Ce n'est peut-être qu'un écho de la défaite de 1956. Il y a eu une tentative de changer le système, elle a été écrasée et le résultat est que les gens sont devenus peut-être plus alertes, plus conscients, et en même temps moins prêts à s'engager dans une lutte et à prendre des risques.

C'est possible. Mais on ne sait pas jusqu'à quel point 1956 a représenté une défaite pour les ouvriers, jusqu'à quel point ce n'était pas une tentative avortée de transformation. Il est vrai que, après 1989, les ouvriers les plus radicaux ont tenté de revenir à l'héritage révolutionnaire de 1956 et aux conseils ouvriers. Mais il ne faut pas oublier que 1956 s'est terminé par des concessions du parti unique, concessions qui ont ouvert la voie à des réformes économiques qui ont permis au socialisme d'État de fonctionner de manière relativement efficace. Si bien qu'en dernière analyse je ne suis pas certain que les travailleurs soient devenus cyniques à cause de la « défaite » de 1956 ou à cause des concessions qui ont été faites dans son sillage, ni d'ailleurs s'ils n'ont pas toujours été cyniques. C'est étrange de se replonger dans ces années où le socialisme d'État soviétique semblait immuable – et particulièrement étrange d'avoir passé dix ans à étudier l'effondrement soviétique en Russie.

Si l'on considère la situation actuelle du travail, au niveau de l'atelier, pensez-vous qu'il y ait encore place pour les jeux de production et pensez-vous que le consentement est toujours fabriqué ?

Certainement. Peut-être que le despotisme dans la production continue même de s'étendre – ce que j'ai autrefois appelé le despotisme hégémonique – mais ce n'est pas incompatible avec les jeux de production ou la production de consentement. En fait, à l'opposé, j'ai vu des analyses étonnantes sur la façon dont les jeux sont utilisés comme instrument du despotisme. J'ai même entendu dire que dans les entreprises françaises il y avait des systèmes pour obliger les travailleurs à entrer en compétition les uns avec les autres dans un jeu qui se déroulait autour des objectifs de production. La même chose est vraie aux États-Unis. Et Marx lui-même a bien vu que le jeu du travail à la pièce constituait la façon la plus efficace et la plus drastique pour tirer la plus-value des travailleurs. Aujourd'hui, on peut observer ces jeux dans

de nombreux contextes, notamment dans le secteur des services. Je me souviens d'avoir été étonné, en lisant les *Méditations pascaliennes* de Bourdieu, d'y découvrir un exposé de la double vérité du travail, un thème que j'avais déjà exploré dans *Manufacturing Consent* – l'idée que, à travers les jeux qui se jouent dans les lieux de travail, les relations d'exploitation sont obscurcies tandis que l'effort est extirpé des travailleurs. Bien sûr, la différence entre moi et Bourdieu tient justement à l'importance que j'accorde à la structure du travail, si bien que dans certains contextes, comme le socialisme d'État, les jeux peuvent être générateurs de dissension et non de consentement. Ils peuvent conduire à une lucidité sur la structure sociale plutôt qu'à une méconnaissance. D'un autre côté, Bourdieu insiste sur la profondeur d'une fausse conscience (ou de la méconnaissance), fortement implantée dans un habitus auquel la classe ouvrière ne peut échapper, un habitus profondément inscrit dans le corps.

Quelle est la place du travail ou du salariat dans la question de l'émancipation, joue-t-il un rôle central ou n'est-il qu'un épiphénomène ?

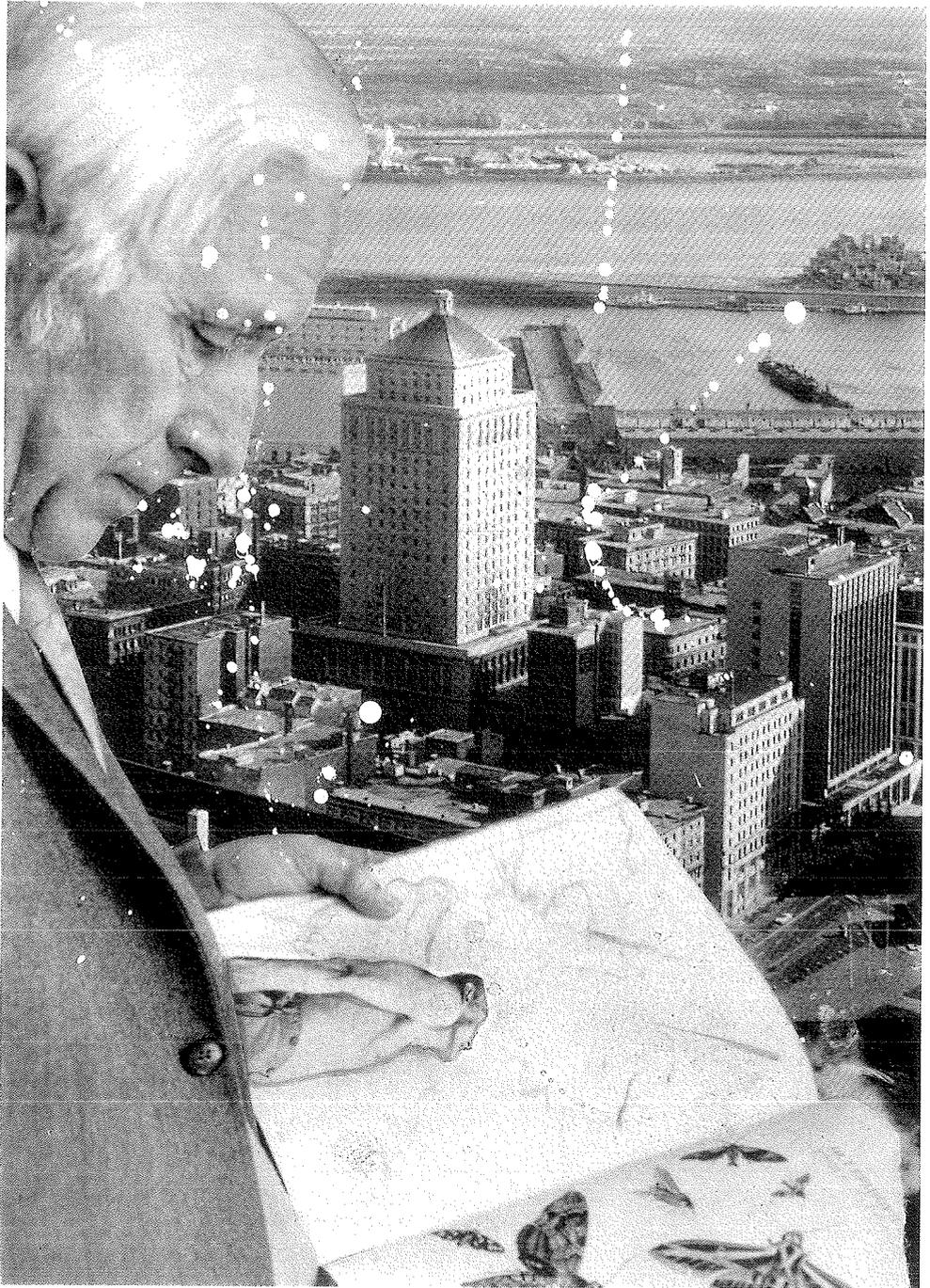
Vous savez, dans la conception marxienne originale, l'idée du communisme s'appuyait sur la réduction de la durée de travail. Peu importe si le travail était bien organisé ou s'il était inaliéné, pour Marx, le domaine de la nécessité auquel répond le travail était toujours coercitif et par conséquent le vrai domaine de la liberté se trouvait en dehors du domaine de la nécessité. Aujourd'hui, sous le capitalisme, le chômage, qui devrait être du domaine du loisir, est tout sauf un domaine de liberté ! À tel point qu'être sans travail, loin d'être une libération, signifie pauvreté, stigmates, exclusion et dégradation. Même les meilleurs États-providence ne peuvent échapper à ce paradoxe. D'autres comme Gramsci avaient une autre conception de l'émancipation. Moins intellectuelisant que Marx, Gramsci s'est concentré sur le domaine de la nécessité et de sa transformation. Ainsi pour lui, les conseils d'usine impliquaient la participation démocratique et la réalisation de soi collective. Mais nous ne semblons pas plus aller dans cette direction-là !... Et comment le pourrions-nous en régime capitaliste ? Cela dit, nous ne pouvons nous permettre de perdre de vue les projets d'émancipation dans cette troisième vague de marchandisation que nous traversons aujourd'hui. Peu importe où ils apparaissent. En tant qu'intellectuels, nous devons explorer, analyser et disséminer ces cas que mon ami Erik Wright appelle de « vraies utopies », des traces embryonnaires d'autres mondes plus libres. C'est parce que peu croient aujourd'hui à l'effondrement catastrophique du capitalisme que nous avons besoin d'imaginer plus sérieusement de nouvelles formes de politiques qui pourraient naître en maints endroits, dans le monde du travail, dans la société civile et même dans les entrailles de l'État. Voilà

ce qui devrait être le rôle d'une sociologie publique critique : lancer une critique publique du capitalisme, imaginer avec divers publics des mondes alternatifs, des mondes qui seraient ancrés dans des institutions concrètes, puis en dégager les principes, les conditions d'existence et d'expansion. Comme je l'ai dit à des chercheurs en sciences sociales de l'Académie chinoise du marxisme, il faut qu'ils abandonnent leurs textes marxistes-léninistes, qu'ils quittent leurs bureaux, qu'ils enlèvent leurs cravates, qu'ils arrêtent de perdre leur temps avec un « socialisme » suranné et qu'ils aillent barboter au milieu de ceux qui sont en quête de vraies utopies. Comme Friedrich Engels, ils doivent devenir ethnographes ! Ils ont bien rigolé...

Transcription et traduction de l'anglais
par Catherine Pozzo di Borgo et Stephen Bouquin

BIBLIOGRAPHIE D'OUVRAGES EN ANGLAIS

- [et alii], (2000), *Global Ethnography. Forces, Connections and Imaginations in a Postmodern World*, Berkeley, University of California Press.
- [avec Katherine Verdey], (1998), *Uncertain Transition. Ethnographies of Change in the PostSocialist World*, Lanham.
- [avec János Lukács], (1992), *The Radiant Past. Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*, Chicago : University of Chicago Press.
- [et alii] (1991), *Ethnography Unbound : Power and Resistance in the Modern Metropolis*, Berkeley, University of California Press.
- (1985), *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*, London, Verso.
- (1983), « Marxist Inquiries : Studies of Labor, Class and States. Chicago, University of Chicago Press », in *Supplement to the American Journal of Sociology edited with Theda Skocpol*.
- (1979), *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press.
- (1972), *The Colour of Class on the Copper Mines. From African Advancement to Zambianization*, Manchester, Manchester University Press.



2 dossier

Le travail en quête de conflit Une introduction

Isabelle Farcy*
Pascal Depoorter**
Thomas Rothé***

La représentation d'une diminution des conflits dans le travail¹ puise l'essentiel de son argumentation dans la publication de statistiques et dans l'essoufflement du syndicalisme. L'enregistrement d'une baisse statistique de la conflictualité n'est peut-être pas pour autant symptomatique de son obsolescence. L'approche de la conflictualité sociale à travers la seule comptabilisation des jours de grève risquerait ainsi, par un réductionnisme étroit, de conduire à la conclusion du dépérissement des modes d'expression des conflits du travail. Constatant, sinon son émiettement, au moins son manque de visibilité, on pourrait alors être tenté de diagnostiquer sa disparition. Face à ce qui pourrait apparaître comme une pacification statistique, on ne parle plus que des tentatives désespérées des travailleurs. Il faut que l'usine ferme, que la menace des procédures de licenciement pointe, pour qu'à rebours la lutte se réactive, et intéresse les médias. Recours ultime, ou baroud d'honneur, la lutte se restreint alors à un dernier cri pour le maintien de l'emploi (Bouquin, 2006b). Par un effet de loupe, la mise en scène médiatique tend à réduire la conflictualité dans le secteur privé à ces derniers combats. En même temps, elle accompagne le sentiment de fatalité de ne pouvoir rien faire et conduit finalement à alimenter l'idée que les mondes du travail sont contraints à rester sans voix face à la domination du capital. Les militants en viennent eux-mêmes, parfois, à avoir la

* Doctorante en sociologie, CEFRESS, UPJV
isa_farcy@yahoo.fr

** Docteur en sociologie, CEFRESS, UPJV.
pascaldepoorter@voila.fr

*** Docteur en anthropologie, CEFRESS, UPJV.
audretom@yahoo.fr

CEFRESS-UPJV,
Faculté de philosophie,
sciences humaines et
sociales, chemin du Thil,
80025 Amiens Cedex.

1. Nous n'oublions pas les conflits hors travail, mais notre propos, ici, se limitera à l'étude de la conflictualité dans le travail.

perception d'une atomisation des luttes sociales. La visibilité quantitative de cette atonie semble pourtant occulter une « myriade de petits conflits » (Vakaloulis, 1998). L'analyse des nouveaux répertoires de l'action protestataire suppose, en effet, d'aller étudier les nouveaux espaces où elle se niche, où elle s'actualise, où elle se donne à voir sous d'autres contours. Si la conflictualité n'a pas disparu, se réduit-elle cependant à la manifestation d'actes « visibles » ? Ne se niche-t-elle pas dans des formes plus diffuses d'une lutte qui, procédant de tactiques de détournement de l'ordre imposé (de Certeau, 1990 :10), semble aussi prendre des chemins de traverse ? La question de la conflictualité demeure un élément central de l'étude des mondes du travail. Elle suscite bien des débats et parfois même des polémiques. Les divergences portent-elles sur de véritables désaccords théoriques ou ne sont-elles que des reflets déformants produit par une variété de perspectives ? Cette introduction se propose d'éclairer tant soit peu les différentes facettes de cette problématique en posant les termes du débat de notre dossier : assistons-nous à un maintien, un retour, une réactualisation des conflits ou à leur disparition ?

La rupture du « compromis » fordiste ?

On ne saurait nier la réalité des chiffres qui semblent révéler une baisse de la conflictualité dans le travail depuis plus de deux décennies. En les examinant on observe, en effet, un recul significatif de la conflictualité (l'année 1995 fait figure d'exception, DARES, 1998) en dépit d'une remontée au début des années 2000 (DARES, 2003). Le nombre de journées individuelles non travaillées se situe ainsi à 1,1 million en moyenne pour la période 1981-1991, de plus il se concentre essentiellement dans les secteur public (400 000 journées en 1992). Les années 1960 et 1970 avaient été traversées par des luttes de grande ampleur, le nombre de journées individuelles non travaillées porte un éclairage sur le niveau de cette conflictualité : la moyenne atteignait 4 millions au début des années 1970. À cette période, les entreprises constituaient le lieu central de la confrontation sociale, avec des positions bien marquées de la part des deux protagonistes. La diminution continue depuis la fin des années 1970 du nombre de jours perdus pour fait de grève semble illustrer l'affaiblissement des leviers traditionnels de la contestation. Les mondes du travail sauraient-ils, pour autant, être sans conflit ? L'érosion de certains registres canoniques d'expression du mécontentement est-il un indicateur pertinent de cette déliquescence supposée ? Comment peut-on l'expliquer ?

Durant cette période l'entreprise a été le théâtre de transformations majeures, rendant compte, du point de vue de l'activité productive, du changement qui s'est opéré plus globalement dans la société. Cette mutation manifeste du capitalisme qui s'est produit à l'orée des années 1980, entraînant dans sa course la rupture du « compromis fordiste » qui consti-

tuait le modèle de développement des sociétés occidentales de l'après-1945 (Lipietz, 1990). Nous en voyons les effets : développement du chômage, de la précarité, démantèlement progressif du système de protection sociale, etc. Les constats ont été maintes fois faits. Dans le monde du travail, le « nouveau capitalisme » se traduit par un modèle de production qui contraint les salariés à accepter de nouvelles formes d'exploitation du travail (flexibilité). Cette rupture qui marquerait une étape d'un nouveau régime de lutte de classes (Bihl, 2006 : 11) s'accompagne d'un management caractéristique du néo-libéralisme (Coutrot, 1998 : 217) dont la finalité est d'astreindre les salariés à s'engager davantage pour l'entreprise. Avec cette offensive managériale, l'opposition s'est-elle métamorphosée en coopération, volontaire ou contrainte, comme pourrait le laisser croire une lecture rapide de la statistique ? La mutation industrielle qui s'annonce au milieu des années 1980 est présentée comme la seule alternative possible au redressement de l'économie nationale contrainte de s'adapter aux logiques du « nouveau capitalisme ». Parmi les nombreux rapports d'experts qui entendent durant ces années donner les recettes à la crise de l'emploi, celui de F. Dalle et J. Bounine illustre la prégnance d'un nouveau discours idéologique. Pour les auteurs, la « crise » doit sonner le réveil d'une économie qui accumule les mauvais résultats financiers² (Dalle, Bounine, 1987 : 11). Ces années sont marquées par l'émergence d'un discours célébrant la modernité du projet néolibéral. Celui-ci entend incarner un mouvement de transformation qui se veut mobilisateur autour des enjeux de l'entreprise.

Autre constat des années 1980 : la cristallisation d'un processus d'invisibilisation de la classe ouvrière. Le contexte économique en est pour partie responsable, en raison du durcissement de la crise, mais la reconstruction du monde qu'effectuent les médias social amplifie ses effets. L'émergence de la nouvelle pauvreté aurait contribué à développer l'image d'une société duale : d'un côté les « inclus » et les « exclus » de l'autre. La « question ouvrière » et même la question sociale ont ainsi progressivement disparues dans l'opinion (Beaud, Pialoux, 1999). Cette évolution se réalise sans que les représentants du monde ouvrier, délégitimés par l'affaiblissement de l'idéologie communiste, ne parviennent à faire entendre leur voix. Bien plus qu'une crise du syndicalisme, on assiste à une dévalorisation symbolique du monde ouvrier dans son ensemble ; y compris dans le monde politique où un éloignement des partis de gauche avec classes populaires s'est observé, qui s'explique par une certaine incapacité des cadres dirigeants, du Parti socialiste par exemple, à appréhender les réalités objectives et subjectives des classes populaires (Lefebvre et Sawicki, 2005). La force de contestation de la classe populaire semble donc amoindrie par un effet conjugué de plusieurs facteurs qui tiennent peut-être aussi aux transformations du travail. Durant ces années 1980, les sociologues s'attachent à saisir ce mouvement qui semble également s'être emparé de

2. « La France néo-industrielle était restée la douce France, le pays merveilleux où il fait bon vivre, le pays aux côtes admirables, aux montagnes accessibles, aux rivages variés, au climat doux et tempéré. Avec toutes les tentations de l'endormissement. »

l'univers productif ; ils observent dans de nombreuses enquêtes de terrain les façons dont le taylorisme, figure emblématique d'un procès de travail contesté durant les décennies précédentes, est supplanté par un dispositif managérial recherchant l'implication subjective des salariés. La critique du taylorisme portait, pour l'essentiel, sur l'aspect déshumanisant de la parcellisation du travail (séparation des fonctions de conception et de fabrication). Georges Friedmann en avait, bien des années auparavant, étudié les conséquences. Il y observait « la renonciation pour l'ouvrier à toute espèce de satisfaction en tant que producteur » (Friedmann, 1963 : 321). La simplicité de l'opération devait être un gage d'efficacité. Dans l'univers taylorien, on ne demande à l'individu qu'une aptitude physique, l'« organisation scientifique » pense pour lui. Son autonomie professionnelle disparaît au profit d'un ensemble de procédures découpant le travail en de multiples tâches. L'atelier, agencé autour de la chaîne, matérialise l'espace disciplinaire dont parlait Michel Foucault : une configuration qui « tend à diviser en autant de parcelles qu'il y a de corps ou d'éléments à répartir » (1975 : 144). L'objectif est de distribuer les ouvriers dans un espace « où on peut les isoler et les repérer ; mais aussi articuler cette distribution sur un appareil de production qui a ses exigences propres » (*ibid.* : 146). Le fordisme qui reposait sur cette forme dominante d'organisation du travail incarnait un « compromis historique entre les aspirations des travailleurs à la sécurité et les exigences des employeurs en matière de productivité et de rentabilité » (Coutrot, 1998 : 202) qui n'avaient, pour autant, pas réussi à « éliminer » toute conflictualité sociale dans les entreprises. Il avait tenté d'intégrer cette conflictualité résiduelle en la transfigurant dans une expression acceptable (la hausse des salaires), susceptibles par la même occasion d'élargir les débouchés de la production de masse. Cependant, les luttes sociales mettaient également en cause les modes de gestion, l'organisation du travail et les conditions de travail. Dès la fin des années 1970, ce modèle de production est en crise et pourrait même devenir un obstacle aux nouvelles configurations managériales qui se mettent en place. Dans ce contexte, le taylorisme, dont la sociologie du travail avait diagnostiqué l'échec (Durand, 1978 : 69), est jugé inopérant. Cependant, force est de constater que les principes édictés par Taylor sont non seulement, loin de disparaître mais réapparaissent sous des formes hybrides. Une organisation « néo-taylorienne » prend forme et se déploie dans les secteurs aussi divers que la restauration rapide, la logistique ou la grande distribution. Faut-il chercher dans les transformations du rapport au travail l'explication de la baisse de la conflictualité ?

L'hypothèse de la « modernisation » du rapport salarial

Soumises à une forte concurrence, les grandes entreprises du secteur industriel se lancent dans de vastes programmes de restructuration qui les

conduisent à réorganiser leur production. Guidée par une volonté d'agir sur la rentabilité, l'introduction de nouvelles technologies s'accompagne alors d'un véritable bouleversement des façons de concevoir la fabrication. Il ne s'agit plus de produire comme dans les décennies précédentes, mais de s'adapter aux fluctuations de la demande par la mise en œuvre de la flexibilité des systèmes de production. Ce processus de modernisation des entreprises vise, d'une part, à la fois la restructuration des procès de fabrication pour les adapter à ce nouvel environnement flexible et fluctuant de la demande, et, d'autre part, la pacification des rapports sociaux. Comme le souligne Danièle Linhart (1994), on parle dorénavant plutôt coopération, démocratisation, solidarité, participation à la vie de l'entreprise qu'intérêts antagonistes, affrontements. Les discours laissent entendre que les intérêts des deux parties sont identiques, puisque les performances de l'entreprise ne seront que meilleures si les ouvriers travaillent dans de bonnes conditions (matérielles, psychologiques et organisationnelles), sont motivés (rémunération, formation...) et si on leur apporte une reconnaissance de leur travail. La réalité illustre ces propos par l'essor important des cercles de qualité et autres pratiques visant le développement de la « culture d'entreprise », une notion qui masque, sous la forme d'un patriotisme d'usine, les valeurs attachées au libéralisme économique (Coutrot, 1998 : 218). Cette culture d'entreprise apparaît comme la tête de pont d'un projet qui ambitionne de transformer les « vieilles » représentations ouvrières, de briser les solidarités et de diviser les groupes qui constituent autant d'îlots de résistance. Les pratiques d'individualisation (chacun est rendu responsable de sa rémunération, de ses possibilités de formation, mais aussi de son emploi) visent les mêmes buts. Les salariés doivent pouvoir se réaliser dans le nouveau projet d'entreprise, qui entend promouvoir dans le travail une autonomie mobilisatrice autour des enjeux productifs. Parallèlement, on observe un déclin du nombre de syndiqués et une augmentation du recours aux précaires qui entraîne une mise en concurrence entre les salariés et permet ainsi une segmentation et un isolement du salariat. Il en résulte une forte dégradation des rapports de force en défaveur du monde ouvrier.

Les années 1980 semblent donc constituer un tournant où sont mises en pratique ces théories managériales qui marquent donc la volonté de sortir du schéma antérieur en intégrant sa critique (Boltanski et Chiapello, 1999). Le mouvement de « modernisation » du rapport salarial qui s'engage alors doit modifier considérablement les manières de penser et de faire : « Mobiliser les ressources humaines signifie qu'on ne se contente pas ou plus, de la part du personnel, d'une obéissance passive, obséquieuse ou servile, on veut une adhésion, une fidélité et un engagement spontanés dans les orientations, les valeurs et les actions de l'entreprise » (Dassa et Maillard, 1996). Il ne s'agit plus dès lors de suivre les injonctions de la hiérarchie mais de s'approprier les règles et les contraintes. L'objectif

poursuivi par ces dispositifs managériaux est d'apaiser le climat social, mais également de marginaliser l'acteur syndical qui est de moins en moins l'interlocuteur privilégié face à l'employeur, en raison du développement du management participatif. La thématique de la modernisation semble donc, à bien des égards, constituer le cadre d'une nouvelle aliénation qui entend déposséder les salariés de toute conscience de l'exploitation salariale. Avec la taylorisation, l'entreprise avait réussi à créer un appareil disciplinaire qui visait l'assujettissement des corps. Dans la constitution d'un appareil symbolique, d'une idéologie qui justifie les normes de la nécessité productive, elle tente de dissimuler la structure de son pouvoir pour produire du consentement. Les nouvelles formes de domination dans le travail agissent donc sur le terrain du symbolique, de manière différente et plus forte que précédemment. Cette thèse traverse notamment les deux numéros de 1996 des *Actes de la recherche en sciences sociales* qui étudient les contours d'un processus d'exploitation qui tend à déposséder les salariés de leur capacité à s'y opposer. La reconfiguration managériale se conjugue avec de nouvelles formes de coercition. Elle concourt dans certains cas, comme l'avait montré Rozenblatt (1994), à faire de l'employé un « citoyen de l'entreprise », impliqué dans le procès de production. L'autonomie et la responsabilisation gagnées par des travailleurs sous couvert de valoriser leur créativité procèdent d'une recherche de gain de productivité. Ce mode paradoxal de « coopération contrainte » (Courpasson, 2000) ou d'« autonomie contrôlée » (Reynaud, 1993) répond à une volonté de s'adapter aux impératifs de flexibilité de l'entreprise, gage de compétitivité dans un univers concurrentiel présenté comme incertain. « Sous l'emprise de la peur, par exemple par la menace du licenciement planant sur tous les agents d'un service, la plupart de ceux qui travaillent se révèlent capables de déployer des trésors d'inventivité pour améliorer leur production (en quantité et en qualité), et dans le même temps pour gêner leurs voisins de façon à garder un avantage sur ces derniers, face au processus de sélection pour les charrettes de licenciements » (Dejours, 1998). Dans ce contexte, les collectifs de travail apparaissent moins englobants, moins contraignants mais aussi moins protecteurs. On assisterait à la dégradation de la capacité des travailleurs à agir conjointement, à prendre en charge et à défendre collectivement leurs intérêts. Sur fond d'impuissance individuelle et collective, le travailleur n'échappe pas à la soumission. La pénibilité des tâches ne disparaît pas des usines et on exige plus de flexibilité et d'adaptabilité de la part des salariés, contraints, devant la menace du chômage, de les accepter. Émerge alors sur le devant de la scène la notion de « souffrance au travail ». Formée par des psychologues et médecins du travail, celle-ci entend caractériser une nouvelle pathologie dont sont victimes les salariés. Cette « souffrance au travail » serait ainsi le corollaire de ces nouvelles dominations qui rendraient plus difficile toute forme de résistance. En même temps, ne faut-il pas, dans un cadre sociologique, manier cette

notion avec précaution ? Pour Jean-Pierre Durand, par exemple, renvoyer la souffrance au seul aspect du travail alors « que toute relation sociale comporte son lot de souffrance », conduit à masquer que le travail est aussi une source de satisfaction (Durand, 2004 : 276). Le chercheur propose, en conséquence, d'inverser la problématique et ne plus se demander « comment les forces répressives maintiennent l'ordre du travail » mais interroger les raisons qui font qu'en dépit de l'intensification du travail celui-ci « est si facilement accepté » (*ibid.* : 277.) Plus précisément, il s'agit alors de questionner la fonction sociale de l'autonomie laissée au salarié afin de comprendre comment les ajustements et le « jeu » qui subsistent dans le procès de travail peuvent mener finalement à consentir à l'ordre établi (*ibid.* : 289).

Comment la conflictualité répond-elle aux nouvelles formes de domination ?

Faut-il pour autant se cantonner à cette seule analyse des choses ? Nous le verrons plus loin, nombre de divergences apparaissent entre les contributeurs. Pour les éclairer, nous voudrions réintroduire ici un débat théorique qui porte sur le rapport entre pouvoir et domination. Michael Hardt et Antonio Negri décrivent dans un chapitre intitulé « la production biopolitique » de l'ouvrage *Empire* le passage d'une société disciplinaire à une société de contrôle qui exprime une aliénation plus poussée, plus intériorisée. Le pouvoir « régit, régleme la vie sociale de l'intérieur, en la suivant, en l'assimilant et en la reformulant. [Mais] le pouvoir ne peut obtenir une maîtrise effective sur la vie entière de la population qu'en devenant une fonction intégrante et vitale que tout individu embrasse et réactive de son plein gré » (Hardt et Negri, 2000 : 49). Le contrôle aurait-il envahi à ce point l'entreprise que les individus auraient perdu toute disposition contestataire ? Ces nouvelles formes de coercition annihileraient-elles les capacités de résistance ? Pour Pierre Bourdieu, la domination subséquente de l'atonie protestataire pourrait devenir une forme déséquilibrée d'un pouvoir qui se fige et se limite à un pur rapport asymétrique entre salarié et patron. Dans la double vérité du travail, il rappelle que le travail salarié ne se limite pas à l'exercice d'une contrainte imposée par l'employeur, il est aussi le lieu d'un investissement, d'une implication au sein de l'espace professionnel procurant un sentiment de satisfaction, une reconnaissance qui procure des profits symboliques intrinsèques (Bourdieu, 1997 : 292). Prolongeant cette analyse, Gérard Mauger voit, dans l'investissement des ouvriers, des stratégies implicites de « valorisation de soi » (2001 : 50) que le management instrumentalise et oriente de façon méthodique pour produire du consentement. Il constitue un véritable mécanisme de mobilisation salariale qui masque la vérité objective du travail : « L'exercice de la violence symbolique impose un travail de

dissimulation et de transfiguration de la vérité objective de l'exploitation » (*ibid.* : 52). À cet égard, nous avons pu observer précédemment les façons dont le *management* œuvrait à la mobilisation salariale. La « culture d'entreprise » marque ainsi cette volonté de créer un nouvel univers symbolique qui passe par l'« éradication de l'habitus ouvrier traditionnel. » (*ibid.* : 52). Ce management moderne, consciemment élaboré sur les bases d'études scientifiques, poursuit Pierre Bourdieu, joue aussi sur le renforcement de la contrainte et le relâchement partiel pour étayer cet investissement dans le travail. C'est pourquoi, on peut comprendre le scepticisme qu'affiche cette approche sociologique à l'idée d'une résistance qui s'exprimerait dans ces marges de liberté laissées aux travailleurs. Elle met ainsi en garde contre une forme d'« illusion » que pourraient induire « des théories dites de la résistance [qui] s'empressent de célébrer, dans un souci de réhabilitation, comme preuves d'inventivité » la liberté de jeu que s'assurent les agents (Bourdieu, 1997 : 294). Cette liberté ne serait finalement que la condition de leur contribution à leur propre exploitation. Dans ces conditions, la fuite deviendrait-elle la seule possibilité de résistance ?

On ne peut nier cette propension à l'inertie de tout assujettissement. Il serait certainement réducteur de décrire la condition des travailleurs sur le simple registre de l'aliénation, et de la subordination. Si le conflit dans la perspective foucauldienne permet au pouvoir de se réactualiser, de se défendre et de se modifier, reste que ce renouvellement permanent du pouvoir se heurte perpétuellement aux travailleurs, à leurs émotions, à leurs humeurs, à leur subjectivité. Foucault insiste sur le fait qu'il ne peut y avoir des relations de pouvoir que dans la mesure où les sujets sont libres. « Si un des deux était complètement à la disposition de l'autre et devenait sa chose, un objet sur lequel il puisse exercer une violence infinie et illimitée, il n'y aurait plus de relations de pouvoir. Il faut donc, pour que s'exerce une relation de pouvoir, qu'il y ait toujours des deux côtés au moins une certaine forme de liberté » (Foucault, 2001, « L'éthique du souci de soi comme pratique de la liberté » : 1539). Pour Elias, ce concept de pouvoir est couramment pensé comme un objet statique alors qu'il exprime, en fait, une relation entre deux ou plusieurs personnes. « [...] Il constitue un attribut des relations et il est préférable de l'employer en liaison avec l'idée de fluctuations plus ou moins importantes. » (Elias, 1998 : 138). Il ne s'agit pas ici de nier le contexte susmentionné mais plutôt de relativiser ces conclusions définitives, et de tempérer l'hégémonie de l'idéologie néolibérale qui briserait les espaces de conflictualité. L'évolution de la forme du salariat, de l'activité de travail, des liens de coopération tissés entre les salariés, des modes de management produisent de nouvelles formes de domination et concomitamment de nouvelles formes de contestation. Ce conditionnement réciproque de la domination et de la résistance s'actualise par le conflit. Il voue ainsi tout pouvoir à une perpétuelle incomplétude. L'appropriation de la force de travail, la mise en

valeur de la force productive n'est jamais totale. C'est en éprouvant les différentes formes de coercition que s'ébauche le conflit, que se redéfinit le sens de l'implication dans le travail, que s'esquissent les limites du consentement. Il n'y a pas lieu de parler d'une victoire du pouvoir, mais de sa perpétuelle réactualisation à la faveur du conflit. La réversibilité est un des traits essentiels du pouvoir. La mise au travail repose sur la base d'un consentement négocié des travailleurs. « De sorte que c'est plutôt la lutte perpétuelle et multiforme que j'essaie de faire apparaître que la domination morne et stable d'un appareil uniformisant. On est partout en lutte (...) et, à chaque instant, on va de rébellion en domination, de domination en rébellion... » (Foucault, 2001 : 407). Foucault souligne ainsi la ressource de l'individu à s'extirper de la domination. En même temps, il exprime l'asymétrie tout aussi réelle d'une domination qui ne peut être supprimée. Le pouvoir qui s'exerce sur les salariés ne consiste pas uniquement en une simple reconduction ou reproduction d'une relation de domination, mais en un rapport de force qui doit s'analyser en termes d'affrontement et de lutte.

On ne peut donc pas exclure du débat l'hypothèse que des tensions s'opèrent, et que des conflictualités soient en gestation. Les travailleurs s'emparent des reconfigurations de l'espace professionnel, se les approprient, y portent leur subjectivité. Cette confrontation ne se mue pas exclusivement en une subordination consentante. Selon Stephen Bouquin, « les formes "invisibles" de résistance sont toujours présentes et ce même parmi les couches les plus instables et les plus exposées à l'arbitraire patronal » (Bouquin, 2006b : 109). Ces dimensions de la conflictualité sont peu évoquées par les contributeurs. Pourtant elles se sont toujours conjuguées à des modes plus marqués de la contestation que sont les grèves. Nous pourrions évoquer la perruque, si bien décrite par Michel de Certeau, qui se développait dans les ateliers des années 1970 ou d'autres pratiques plus ou moins clandestines qui se nourrissaient des sociabilités d'atelier (Depoorter, 2006). L'enquête RÉPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) menée par la DARES permet justement d'établir un état des lieux assez complet de la conflictualité (dans les entreprises de 20 salariés ou plus) en prenant en compte d'autres formes d'action que la grève, comme le refus d'heures supplémentaires, les grèves du zèle, les manifestations. L'article que présentent Sophie Bérout, Jean-Michel Denis (*et alii*) donne précisément les premières conclusions de la dernière enquête réalisée sur la période 2004-2005. Dans cette perspective, il y aurait lieu d'invalidier l'idée d'une quelconque soumission de la contestation sociale au nouvel ordre managérial. Malgré le vernis managérial, le travail reste un lieu de tensions, d'oppositions qui ouvrent nécessairement sur des formes de refus et de lutte. Elles offrent peut-être moins de visibilité aujourd'hui ou sont plus secrètes. Ce sont, pour Michel de Certeau, par des « tactiques » du quotidien que s'aménagent des positions de repli

ou de résistance : « La tactique n'a pour lieu que celui de l'autre comme une totalité visible. Elle s'y insinue, fragmentairement, sans le saisir en son entier, sans pouvoir le tenir à distance » (de Certeau, 1990). Ces formes de résistance se manifestent par un usage détourné de l'ordre social imposé, une manière de l'utiliser au sein même de l'espace dans lequel il s'exerce. Autrement dit, elles s'organisent selon des modes spécifiques revêtant chaque fois une signification particulière selon les configurations de travail au sein desquelles elles se déploient. Comme le dit aussi Claude Javeau, la vie au travail est simultanément subie et inventée par chacun : « Résister, ce n'est pas prendre le maquis par rapport à l'ensemble de ses obligations de vie en société, comme par exemple rejoindre le "milieu" du grand banditisme, c'est se déporter de façon plus ou moins tangible des ornières tracées par l'ordre institué » (Javeau, 2003). L'individu échappe ainsi à l'intériorisation et à la naturalisation de sa propre domination. Il est moins entravé au niveau de la pensée et du discours qu'il ne l'est au niveau de l'action et de la lutte politique. Le conflit demeure protéiforme dans son expression et dans sa visibilité. De multiples résistances vont à contre-courant de l'idée d'un assujettissement absolu des travailleurs. Dans cette lutte continuée, les organes traditionnels de régulation de conflit ne peuvent demeurer dans l'inertie. Ils doivent eux aussi se soumettre à un perpétuel ajustement aux reconfigurations du pouvoir et du travail. Domination et résistances opèrent sur des périodes différentes. La dimension de la temporalité est essentielle dans la compréhension de la construction du conflit. L'actualisation réciproque de la domination et de la résistance confère au conflit son caractère discontinu. La tempérance des mobilisations contemporaines est-elle le signe d'un simple retard du « retour du refoulé » (Bouquin, *op. cit.*) ou d'une conflictualité en gestation ?

Les éléments d'un débat sur les nouvelles conflictualités

Les articles du dossier entrent dans ce débat. Plusieurs contributions constatent le maintien, l'actualisation des formes de conflit, à commencer par les résultats de l'enquête RÉPONSE présentés dans l'article de Jean-Michel Denis déjà cité. Monique Vervaeke, quant à elle, s'interroge sur les modalités d'expression que peuvent recouvrir les solidarités ouvrières dans un milieu de travail mettant en œuvre une organisation du travail post-fordiste. À travers l'exemple d'un conflit social qui s'est développé, en 2004, autour d'un site Fiat en Italie, à Melfi, l'auteur tend à démontrer que les nouvelles méthodes de production inspirées du toyotisme, loin de produire d'abord une servitude volontaire, réussissent également à forger de nouvelles pratiques d'action du mouvement social. Nous pouvons aussi inscrire dans ce débat l'ouvrage de Stephen Bouquin (2006a). Pour sa part, il voit dans le nouveau management moderne trois contradictions qui pourraient nourrir de nouvelles conflictualités : la première porte sur la dépen-

dance nouvelle des entreprises à l'égard de l'« agir subjectif de la force de travail ». La deuxième « se situe entre l'exaltation de l'idéologie de la participation et le rapport de subordination qui perdure » alors que la troisième renvoie aux façons dont les dispositifs de flexibilité alimentent, par la contrainte qu'elles imposent, une conscience critique qui interroge le « pouvoir social du capital » (Bouquin, 2006a : 269-270). Les potentialités critiques sont bien présentes et n'ont pas disparu sous l'effet des nouvelles formes de domination ; elles se sont simplement réactualisées. Dans son article, Cédric Durand constate le recul du travail face au capital, ce qu'il observe notamment par une analyse marxiste en termes de « diviser pour mieux régner ». Le développement de la production flexible au détriment de la production de masse a introduit des pratiques (d'externalisation et d'utilisation de contrats précaires) segmentant les collectifs. Les mutations du capitalisme contemporain engendrent un affaiblissement du pouvoir ouvrier au sein du rapport de force avec le capital.

Un état des lieux de la conflictualité est en quelque sorte donné par Ian Eschstruth. Il se propose d'étudier la position de la France en matière de grève par rapport aux autres pays industrialisés. En reprenant les travaux de nombreux chercheurs, il montre la difficulté de réaliser des comparaisons en raison des statistiques disponibles, de leur fiabilité, et de la prise en compte des grèves en fonction de leur nature. À travers les différentes études qu'il reprend, on voit que la France n'a jamais fait partie des pays en tête des classements par le taux de grève.

À l'inverse, l'article de Lionel Jacquot renvoie plutôt à l'évanescence supposée de la classe ouvrière. Son approche démontre les effets assujettissants des différents régimes de mobilisation de la force de travail. L'offensive managériale, succédant au taylorisme et au fordisme, y apparaît comme une forme aboutie de la domination « éradiquant les antagonismes », « reconfigurant les collectifs de travail en les « catéchisant ». Jamais dans l'analyse de l'auteur, l'ouvrier ne semble pouvoir échapper à l'hégémonie, toute gramscienne, du pouvoir patronal. Gaétan Flocco nous invite dans un univers différent, celui des cadres des grandes entreprises, appréhendant ainsi le rapport subjectif au travail. Il souligne justement les limites du processus d'intériorisation des contraintes. Ses interlocuteurs perçoivent « les effets de la contrainte dissimulée sous les atours de la performance ». La résistance se réduit cependant à cette conscience revendiquée dans les entretiens. La contestation semble en effet se taire sur le lieu de travail. À défaut d'adhérer complètement aux valeurs de l'entreprise, les cadres s'y soumettent.

L'analyse des formes de la conflictualité doit donc emprunter des voies souples pour repérer et comprendre la relation contraintes/résistances structurant actuellement les rapports sociaux de production.

- Aguiton, C., Bensaïd, D. (1997), *Le Retour de la question sociale*.
- Beaud, S., Pialoux, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard.
- Bérout, S., Mouriaux R. (coordinateurs) (1997), *Le Souffle de décembre*, Syllepse.
- Bihl, A. (2006), *La Préhistoire du capital : le devenir-monde du capitalisme*.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Gallimard, coll. Essais
- Bouffartigue, P. (sous la direction) (2004), *Le Retour des classes sociales*, La Dispute, 2004.
- Bouquin, S. (2006a), *La Valse des écrous. Travail, capital et action collective dans l'industrie automobile*, Syllepse.
- Bouquin, S. (2006b), « Visibilité et invisibilité des luttes sociales : question de quantité, de qualité ou de perspective ? », in Vakaloulis, M., Cours-Salies, P., Lojkine, J. (coord.), *Nouvelles luttes sociales ?*, PUF, pp. 103-112.
- Bourdieu, P. (1997), *Méditations pascaliennes : éléments pour une philosophie négative*, Seuil.
- Certeau, M. (de) (1990), *L'Invention du quotidien, tome 1 : les arts de faire*, Folio Essais.
- Courpasson, D. (2000), *L'Action contrainte. Organisation libérales et domination*, PUF.
- Coutrot, T. (1998), *L'Entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, La Découverte, 1998.
- Coutrot, T. (1999), *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte.
- Dalle, F., Bounine, J. (1987), *Pour développer l'emploi, rapport à monsieur le ministre des affaires sociales et de l'emploi*, Masson, Paris.
- DARES (2005), « Les conflits du travail en 2002 et 2003 », *Premières synthèses informations*, n° 18.4, mai.
- Dassa, S., Maillard D. (1996), « Exigences de qualité et nouvelles formes d'aliénation », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, pp 27-37
- Dejours, Ch. (1998), *Souffrance en France*, Paris, Seuil.
- Depoorter, P., *Figures de la dignité ouvrière, enquêtes sur les usines Brissonneau-Chausson (1950-1996)*, thèse soutenue à Amiens le 24 janvier.
- Durand, C. (1978), *Le Travail enchaîné*, Seuil.
- Durand, J.-P. (2004), *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil.
- Elias, N. (1998), *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Pocket, Paris.
- Foucault, M. (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Gallimard.
- Foucault, M. (2001), *Dits et écrits II*, Quarto, Gallimard, Paris.
- Friedmann, G. (1963), *Où va le travail humain ?*, Gallimard.
- Hardt, M., Negri, A. (2000), *Empire*, Exils, Paris.
- Lefebvre, R., Sawicki, F. (2005), « Le peuple vu par les socialistes », in F. Matonti (dir.), *La Démobilisation politique*, La Dispute-Snedit.
- Linhart, D. (1994), *La Modernisation des entreprises*, La découverte, coll. Repères, 1994.
- Lipietz, A. (1990), « L'approche de la régulation et la crise capitaliste dans les années 90 : propositions alternatives » *CEPREMAP*, octobre.
- Mauger, G. (2001), « Vérité objective de l'exploitation et vérité subjective du travail salarié », dans *Contretemps* n° 1, pp. 47-54.
- Maurin, E. (2003), « La métamorphose du salarié : Les nouveaux visages des inégalités », *Sciences humaines*, n° 136, mars.
- Reynaud, J.-D. (1993), *Action collective et mouvements sociaux*, Chazel, F. (dir.), PUF, 1993.
- Rozenblatt, P. (1994), « Vers de nouvelles formes de coopération dans le travail », in *Futur antérieur*.
- Vakaloulis, M., Bérout, S., et Mouriaux, M. (1998), *Le Mouvement social en France. Essai de sociologie politique*, La Dispute.

Le changement de visage de la conflictualité en entreprise Quelques éléments statistiques¹

Sophie Bérout, Alexandre Carlier, Jean-Michel Denis,
Guillaume Desage, Baptiste Giraud, Jérôme Pélisse

Le 7 mars 2001, sous le titre « La popularité des mouvements sociaux ne se dément pas depuis 1995 », le journal *Le Monde* consacre un article au « retournement d'attitude » des Français vis-à-vis des conflits sociaux, ceux-ci se montrant de plus en plus solidaires à leur égard. Cette tendance, amorcée en fait dès 1994 et surtout lors des grandes grèves de l'automne 1995, semble donc se confirmer sur le long terme. Le baromètre des conflits sociaux de CSA Opinion établit que sur la période 2001-2003, 40 % des sondés soutiennent les conflits sociaux, 28 % leur montrent de la sympathie, 13 % de l'indifférence, 9 % de l'opposition et 6 % de l'hostilité.² Or, en parallèle à ces indicateurs d'opinion, les statistiques produites par la DARES (Direction de l'animation de la recherche et des statistiques, qui dépend du ministère de l'Emploi) ont indiqué au contraire une décrue de la conflictualité sociale de 2001 à 2004 dans les entreprises du secteur privé,³ alimentant le constat d'une diminution des conflits du travail (Jobert, 2005), voire la thèse, déjà ancienne, d'un déclin inexorable de ces derniers au profit d'autres formes de contestation sociale. Le décalage existant entre les représentations véhiculées par les médias et les résultats statistiques à ce propos est intéressant à analyser. Car, si la presse et les médias alimentent régulièrement la chronique des conflits sociaux, qu'ils aient lieu à l'échelon local comme dans le cas récent et retentissant de l'entreprise Thomé-Genot à Nouzonville dans les Ardennes⁴ ou à un niveau national avec la mobilisation contre le plan Fillon sur les retraites en 2003 ou contre le CPE en 2006, ils produisent un effet de loupe sur certains événements, tout en en négligeant d'autres.⁵ Quant aux données administratives, issues des signalements établis par les sections de l'inspection du travail, elles ne sont pas exemptes de limites, comportant différents biais de sélection difficilement maîtrisables (Brochard, 2003).⁶ Ce mode de collecte sous-estime notamment les arrêts de travail de moins de deux jours et les débrayages, formes plus difficilement repérables qu'une grève longue par des inspecteurs du travail, en nombre insuffisants, surtout dans les régions comportant un grand nombre d'établissements.⁷ De plus, ces données administratives ne prennent en compte que les conflits collectifs qui donnent lieu à une cessation totale du travail, c'est-à-dire les grèves au sens du code du travail, et pas les autres formes d'action, comme les manifestations, les grèves perlées ou les grèves du zèle (Carlier, De Oliveira, 2003).

Que nous apprend l'enquête RÉPONSE⁸ sur l'évolution des conflits du travail ? Ne se limitant pas aux seuls arrêts de travail, cette enquête offre

1. Ce texte collectif a été rédigé par une équipe de chercheurs constituée de Sophie Bérout (université Lyon II-Triangle), Guillaume Desage (CERAPS), Jean-Michel Denis (université de Marne-la-Vallée-CEE), Baptiste Giraud (université Paris I-Creps) et Jérôme Pélisse (université de Reims-AEP-Idhe), auquel s'est adjoint, à l'occasion de cet article, Alexandre Carlier (DARES). Il s'appuie sur une recherche en cours pour la DARES.

2. « Attitudes des français à l'égard des mouvements sociaux », *Baromètre des conflits sociaux*, CSA Opinion Institutionnel, mai 2003.

3. 462 622 journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève en 2001, 248 114 en 2002, 223 795 en 2003 et 193 423 en 2004. Sources DARES (*Premières synthèses*).

4. Équipementier automobile racheté en 2004 par un fonds d'investissements américain, l'entreprise Thomé-Genot a été mise en liquidation judiciaire le 24 octobre 2006. Conduits par leur intersyndicale, les 320 salariés qui occupaient leur usine pour obtenir une prime de départ de 30 000 euros en ont été délogés spectaculairement par les forces de l'ordre le 9 novembre 2006.

une image beaucoup plus complète de la conflictualité dans le secteur productif que les chiffrages annuels réalisés par la DARES. Elle comporte un nombre important de questions sur ce thème (trois sur le climat social, et une quinzaine directement sur le conflit dans l'édition de 2002-2004), et permet une contextualisation plus précise de l'environnement (productif, organisationnel, économique, social, etc.) qui entoure ces conflits. Quel état des relations professionnelles dresse la dernière édition de cette enquête ? Celui de relations sociales pacifiées ? Celui d'une conflictualité latente qui minerait les relations salariales, en particulier interindividuelles, sans réussir à s'exprimer dans des revendications ouvertes et des actions partagées ? Ou bien celui d'une recrudescence des conflits collectifs ?

Des conflits collectifs en augmentation

Alors que la seule analyse des données administratives (Jint) semble *a priori* témoigner d'une baisse de la conflictualité collective au travail (de 999 400 Jint pour la période 1996-98 à 665 300 Jint pour la période 2002-2004), RÉPONSE fait plutôt état d'une croissance globale de la conflictualité (Carlier et Tenret, 2007) : 30 % des directions d'établissements ont déclaré avoir connu au moins un conflit collectif entre 2002 et 2004 contre 21 % entre 1996 et 1998 (l'augmentation est d'autant plus significative que le nombre d'établissements de plus de 20 salariés a crû fortement au cours de la même période : + 16 points). Ce décalage s'explique par le changement de focale (dans un cas, on comptabilise des journées de grève, dans l'autre, des établissements conflictuels), de champ (les établissements concernés ne sont pas tout à fait les mêmes), mais aussi et surtout, par la prise en compte de formes de conflit supplémentaires dans l'enquête RÉPONSE. On y recense l'existence de débrayages, de grèves

Tableau 1 Les établissements selon le nombre de formes de conflits collectifs, d'après les représentants de la direction
En % d'établissements (questionnaire RD)

Nombre de conflits*	RÉPONSE 1996-1998	RÉPONSE 2002-2004
Au moins une forme de conflits	20,7	29,6
Dont :		
Une forme	11,7	16,5
Deux formes	4,7	7,0
Trois formes et plus	4,3	6,1
Aucune forme	79,3	70,4

Les formes de conflit proposées dans le questionnaire sont les suivantes : débrayage, grève de moins de deux jours, grève de deux jours et plus, grève perlée, grève du zèle, refus d'heures supplémentaires, manifestation et « autres formes de conflits ».

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : Carlier et Tenret (2007).

5. Est-ce en raison des modes d'action employés (une heure de grève par nuit pour les personnels contractuels et une nuit de grève par semaine pour les fonctionnaires) mais le mouvement qui touche sans discontinuer une cinquantaine de centres de tri de La Poste depuis la mi-octobre 2006 peine par contre à percer les médias.

6. La précédente version de l'enquête RÉPONSE, portant sur les années 1996-1998, avait déjà permis de pointer « l'ampleur de la sous-évaluation des grèves par la statistique administrative », de l'ordre de 50 % selon Delphine Brochard (2003, p. 8).

7. Les lacunes de ce mode de collecte ont conduit la DARES à réaliser une nouvelle enquête annuelle auprès des entreprises (enquête ACEMO sur « la négociation et la représentation des salariés ») qui permettra de connaître la part des entreprises ayant connu au moins un arrêt de travail et l'évolution des journées non travaillées.

8. L'enquête RÉPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) est une enquête statistique menée par la DARES auprès des directions d'entreprise, des représentants des personnels et des salariés. Son objectif est de comprendre la dynamique des relations professionnelles dans les entreprises, en lien avec les stratégies organisationnelles, managériales et concurrentielles de leur employeur. Le champ de l'enquête est celui des établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Elle a donné lieu à trois éditions (1992-1993, 1998-1999, 2004-2005).

perlées, de grèves du zèle, de refus d'heures supplémentaires, de manifestations, de pétitions et d'« autres formes de conflit ». En seconde partie, nous verrons que cette diversité des formes est un élément à prendre en considération pour comprendre les transformations de la conflictualité au travail car toutes n'évoluent pas de la même façon. Le tableau 1 confirme cependant que l'augmentation des conflits n'est pas uniquement liée à l'élargissement du répertoire d'actions perçu par les directions, mais également à la multiplication du nombre de conflits lui-même – les directions signalant surtout davantage de conflits à forme unique entre les deux périodes.

Des différences sectorielles qui se maintiennent au profit de l'industrie

Cette progression touche tous les secteurs d'activité, même si des différences fortes existent entre eux (tableau 2). Paradoxe pour une société parfois désignée comme « post-industrielle », dans laquelle « le secteur tertiaire, dans sa version publique en particulier, occupe de plus en plus l'avant-scène gréviste » (Sirot, 2002, p. 52), l'industrie demeure le lieu d'éclosion privilégié des conflits avec 41,5 % d'établissements concernés en 2002-2004, suivie du secteur des services (30,1 %). Plus de six salariés sur dix, dans l'industrie, travaillent ainsi dans des établissements déclarés conflictuels par leur direction. C'est dans l'industrie que la conflictualité progresse le plus entre les deux enquêtes (+ 12,9 points contre + 8,4 points pour les services), avec un accroissement spectaculaire dans l'industrie énergétique puisque 69 % des établissements ont été touchés par un conflit de 2002 à 2004 contre 26 % entre 1996 et 1998 (suivie de l'industrie des biens d'équipement et automobile avec une croissance de 15,6 points). On voit là les effets du « printemps des électriciens et des gaziers » de 2004 contre le démantèlement d'EDF et de GDF (Bérout, 2005) mais aussi de la participation des agents de ce secteur aux actions interprofessionnelles de 2003 contre le plan Fillon sur les retraites. Autres secteurs d'activité dont la conflictualité augmente, en lien avec les mots d'ordre nationaux : les transports (+ 11,9 points avec 36,9 % d'établissements concernés en 2002-2004 contre 24,4 % en 1996-1998) et l'« éducation-santé-social et associations » (+ 11,3 points avec 33,6 % d'établissements concernés de 2002 à 2004 contre 22,3 % de 1996 à 1998), même si les enseignants de la fonction publique, très mobilisés en 2003 contre les mouvements de décentralisation dans l'Éducation nationale, ne font pas partie du champ de l'enquête.⁹ Sans surprise, on se mobilise nettement moins dans la construction (18,3 %) et dans le commerce (18,7 %) malgré une conflictualité plus forte qu'en 1996-1998 (+ 6 points pour la construction et + 7,5 points pour le commerce). Les raisons en sont structurelles. Ces deux secteurs comportent en effet le plus grand nombre d'établissements de petite taille et une représentativité syndicale très réduite. En outre, la tradition revendicative y est faible et les conditions d'emploi plus précaires.

9. Cette poussée combative dans ces deux secteurs a par ailleurs été enregistrée par la DARES, le nombre de Jint pour fait de grève passant, dans les transports, de 137 346 en 2002 à 505 019 en 2003 et, dans la fonction publique d'État, de 605 355 en 2002 à 3 659 607 en 2003 (Carlier, De Oliveira, 2005).

Tableau 2 Part des établissements et des salariés concernés par un conflit collectif, selon le secteur d'activité (d'après les directions)

En % d'établissements (questionnaire RD)

	Entre 1996 et 1998		Entre 2002 et 2004	
	Établissements	Salariés	Établissements	Salariés
Industrie	28,6	50,1	41,5	63,6
Construction	12,3	19,5	18,3	23,8
Commerce	11,2	15,4	18,7	28,7
Services	21,7	38,5	30,1	44,6
Ensemble	20,7	38,8	29,6	47,2

Lecture : d'après les déclarations des représentations de la direction, 28,6 % des établissements de l'industrie ont connu un conflit collectif entre 1996 et 1998 ; ces établissements employaient 50,1 % des salariés du secteur.

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

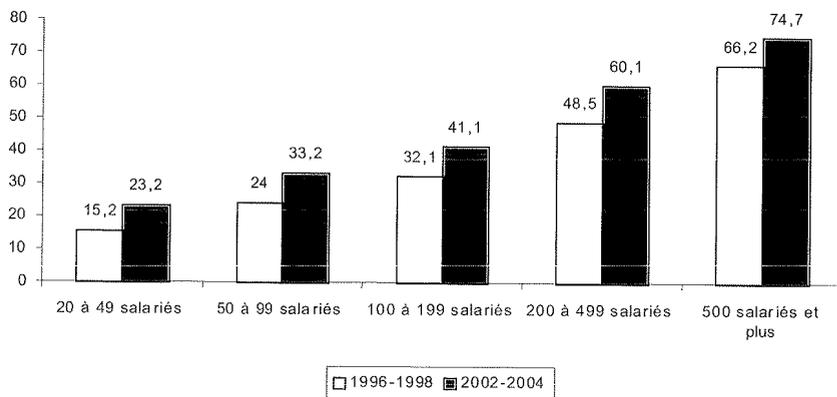
Source : enquête RÉPONSE.

La taille, facteur clivant : une augmentation plus forte des conflits collectifs dans les entreprises moyennes

De fait, la taille reste un facteur discriminant pour la conflictualité en entreprise. La structure en escalier du graphique 1 le montre clairement : plus la taille de l'entreprise augmente et plus les conflits sont nombreux.

Graphique 1 Conflictualité et taille des établissements (selon les directions)

En % d'établissements (questionnaire RD)



Source : enquête RÉPONSE 2002-2004 (Carlier et Tenret, 2007).

L'évolution de la conflictualité entre 1996-1998 et 2002-2004 suit la même progression. À un détail près : la conflictualité augmente moins fortement tant dans les petites que dans les grandes entreprises (+ 8 points dans les entreprises de 20 à 50 salariés et + 8,5 pour les entreprises de 500 salariés et plus). Dans les moyennes au contraire, la hausse est plus forte : + 9 points environ pour les entreprises de 50 à 199 salariés et + 11,6 pour les entreprises de 200 à 499 salariés.

La taille apparaît donc bel et bien comme une variable clivante. Les causes en sont globalement connues. Espaces communautaires dominés

par une régulation de type organique, sur la base de relations interpersonnelles, de face-à-face, les petites entreprises ne constituent pas des lieux d'éclosion privilégiés pour les conflits collectifs, à la différence des grandes structures aux rapports sociaux plus impersonnels et institutionnalisés. Cela ne signifie pas que le conflit ne peut pas s'y produire mais qu'il prend une configuration plus domestique ou juridique.¹⁰ En outre, l'implantation excessivement réduite pour ne pas dire quasi nulle du syndicalisme dans le champ des PME-PMI et des TPE (même si ces dernières n'entrent pas dans le champ de l'enquête) rend difficile voire impossible la mise en action des salariés y travaillant. Autant d'éléments corrélés qui font de la taille des entreprises un véritable « indicateur synthétique ».¹¹

Des déterminants essentiels : présence et pratiques des représentants du personnel et notamment des syndicalistes

L'enquête RÉPONSE 2002-2004 confirme également l'un des postulats classiques de la sociologie des grèves, à savoir qu'un conflit a d'autant plus de probabilité de se produire dans univers productif si les salariés qui y travaillent disposent d'une capacité d'organisation collective et par conséquent si agissent auprès d'eux des militants actifs et expérimentés, capables de transformer leurs mécontentements en revendications et de les fédérer dans une action commune (Kelly, 1998). En effet, quelle que soit la taille des établissements, ces derniers sont plus souvent conflictuels lorsqu'ils sont dotés de représentants élus du personnel (19 % des établissements ayant uniquement des représentants élus ont connu au moins un conflit collectif contre 15 % pour ceux qui en sont privés) et surtout de délégués syndicaux (50 %). De ce point de vue, la hausse de la conflictualité n'est pas sans lien avec le renforcement de la présence syndicale qui s'opère partout, et justement plus fortement dans les entreprises de 100 à 500 salariés.

10. À propos de la configuration domestique des relations professionnelles dans les petites entreprises et des conflits s'y produisant (Lepley, 2005).

11. « Par-delà la question des effectifs, la taille renvoie à de fortes différenciations quant à la nature de l'activité, aux positions sur le marché, à la définition des objectifs, impliquant à leur tour un type de gestion, un style de management, un mode de régulation sociale, un rapport au capital, une relation à l'environnement institutionnel chaque fois spécifiques. (...) Ainsi entendue, la taille est une caractéristique structurelle de l'entreprise en ce sens qu'elle est corrélée, de façon positive ou négative, à toute une autre série d'autres caractéristiques (Furjot, 2000, p. 7).

Tableau 3 Établissement dotés d'un délégué syndical (d'après les représentants de la direction)

En % d'établissements (questionnaire RD)

Effectif de l'établissement	Présence d'au moins un DS	
	En 1998-1999	En 2004-2005
20 à 49 salariés	19	23
50 à 99 salariés	45	49
100 à 199 salariés	67	74
200 à 499 salariés	81	88
500 salariés et plus	93	97
<i>Ensemble</i>	33	38

Lecture : dans la dernière vague de l'enquête (2004-2005), 97 % des établissements de 500 salariés et plus comptaient au moins un délégué syndical.
Source : enquête Réponse 2002-2004 (Jacod, 2007).

Comme le montre Alexandre Carlier, la comparaison avec la précédente édition de l'enquête est significative : « Quand un délégué syndical a été désigné entre les deux éditions de l'enquête, les établissements qui déclaraient rarement un conflit en 1998 (15 %) le font davantage en 2004 (40 %) » (2007, p. 6). Parallèlement, et logiquement, le taux de syndicalisation a également un impact sur la survenue des conflits : plus le taux de syndicalisation est élevé, et plus la conflictualité se révèle importante : un établissement sur cinq connaît un conflit lorsque 5 % des salariés sont syndiqués contre près de sept sur dix lorsque ce taux dépasse 11 %. Malgré une érosion de ses effectifs, d'ailleurs stabilisée au cours des années 90, et l'attitude ambivalente des salariés à l'égard des représentants du personnel et des représentants syndicaux (Amossé, 2006 ; Jacod, 2007), le syndicalisme reste donc bien l'un des principaux vecteurs de la mobilisation collective dans le monde du travail. À condition cependant qu'il se traduise dans des pratiques militantes (assemblées de salariés, tournées dans les ateliers, tracts, tenues de permanences) et qu'il ne se réduise pas à une simple présence institutionnelle matérialisée par la participation à quelques réunions de négociations avec la direction.¹² Ceci étant, un tel constat ne doit pas conduire à opposer trop schématiquement activité institutionnelle et pratique conflictuelle puisque l'enquête RÉPONSE atteste une nouvelle fois, après celle de 1993 (Cézard, Malan, Zouary, 1996) et celle de 1998 (Furjot, 2002), de la coexistence des négociations, elles-mêmes en forte hausse entre 1996-1998 et 2002-2004, et des conflits collectifs dans les mêmes établissements.¹³ À cet égard, le passage aux 35 heures constitue un parfait exemple de cette concomitance des pratiques puisque bon nombre de négociations ont été à cette occasion précédées ou suivies de mobilisations de salariés cherchant soit à poser des revendications préalables soit à dénoncer le résultat des consultations en cours ou des accords négociés.

Une évolution sensible des thèmes de conflits collectifs

Quant aux motifs de conflit (voir graphique 2 ci-dessous), l'ampleur de la progression de la revendication salariale étonne. Certes, le salaire a toujours constitué une « sorte d'équivalent universel » mais il a formé le motif principal dans la moitié des établissements conflictuels entre 2002 et 2004 (contre quatre sur dix de 1996 à 1998). Les causes de cet accroissement sont vraisemblablement multiples : la faiblesse – ou la stagnation – de l'augmentation du pouvoir d'achat des ménages en 2003 et 2004, la fin du gel salarial lié aux négociations sur les 35 heures, l'exigence d'une compensation salariale en rapport avec une pénibilité du travail accrue, etc.

L'arrêt des négociations sur le temps de travail – les trois quarts des entreprises étant passées à 35 heures avant 2002 – aurait pu laisser croire à une diminution importante des revendications sur ce thème.¹⁴ Selon RÉPONSE, il n'en n'a rien été puisqu'on le retrouve dans 9 % de l'ensemble des établissements (et dans 29 % des établissements conflictuels) entre

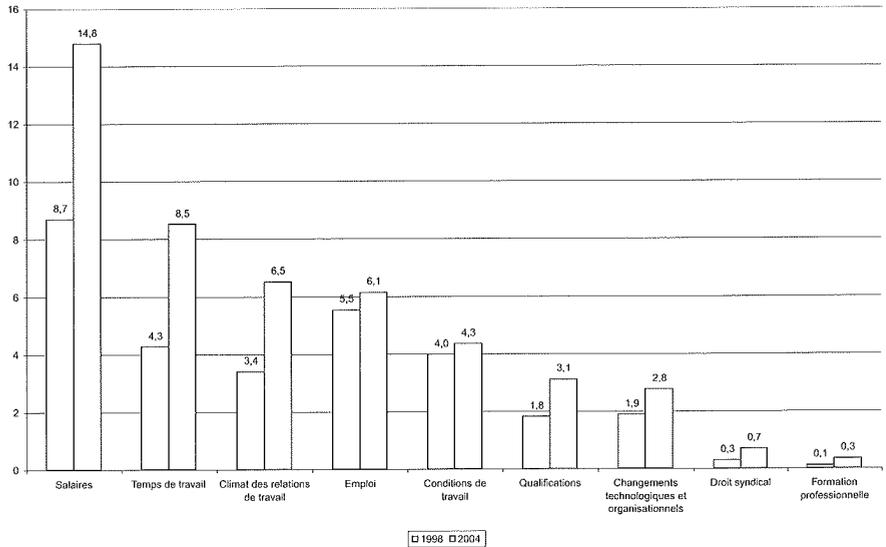
12. Selon une analyse de régression logistique non reproduite ici, ces pratiques d'animation revendicative sont significativement corrélées à l'existence de conflits collectifs, au-delà de la seule présence d'institutions représentatives du personnel, de la taille des établissements, du secteur d'activité...

13. En effet, « les conflits collectifs sont plus nombreux dans les grands établissements où pratique de la négociation collective et implantation syndicale sont plus fortes, notamment dans l'industrie, les transports et les activités financières » (Carlier et Tenret, 2007).

14. Cette diminution a d'ailleurs été signalée par la Dares en 2005 (Carlier, De Oliveira, 2005).

2002 et 2004. Selon les premières hypothèses, ces conflits ont pu se développer en réaction aux conditions d'application des accords sur les 35 heures, lors des négociations portant sur la révision des modalités initiales de la RTT ou encore dans les PME où la RTT a été négociée plus tardivement (Ulrich et Zilberman, 2007).

Graphique 2 Évolution des thèmes de conflit déclarés par les représentants de la direction entre 1998 et 2004



Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : enquêtes RÉPONSE 1998 et 2004, DARES (Carlier et Tenret, 2007).

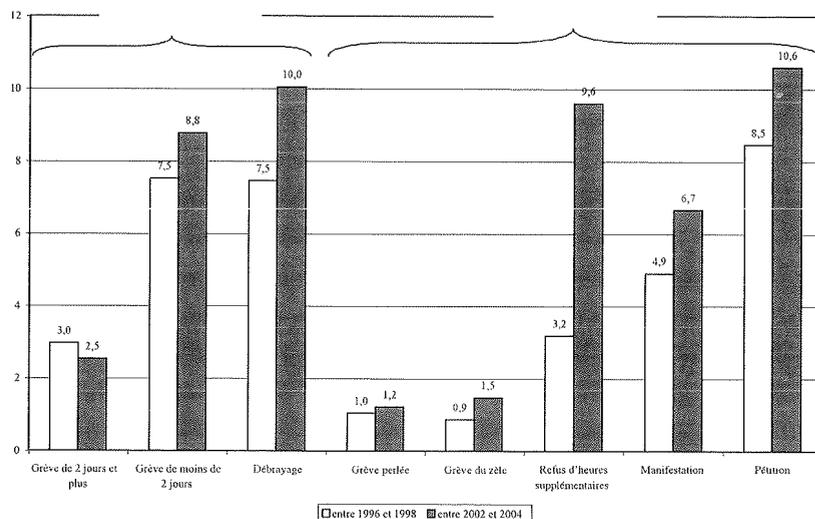
La relative stabilité du thème de l'emploi (environ 6 % des établissements) tranche avec la forte augmentation de la proportion d'établissements concernés par des conflits sur les salaires, le temps de travail et le climat des relations de travail. Les conditions de travail (4 % des établissements et 15 % des établissements conflictuels), thème également stable, constituent un motif souvent dissimulé par celui – plus explicite – de la revendication salariale (Furjot, 1994). Les frontières étant parfois minces entre les conditions de travail et le climat social, tout du moins d'un point de vue subjectif, il a peut-être profité à ce dernier qui est devenu le troisième motif des revendications des salariés (6,5 % des établissements au total et 22 % des établissements conflictuels). C'est un élément qui témoigne d'un durcissement des relations de travail que d'autres indicateurs attestent, même si les formes de la conflictualité connaissent, de ce point de vue, des transformations partiellement contradictoires.

Une transformation contrainte de la conflictualité au travail

L'une des explications au décalage entre les données provenant des sources administratives et celles de l'enquête RÉPONSE tient aux formes de

conflits que prennent en compte les inspecteurs du travail d'un côté, et l'enquête par questionnaire en face à face de l'autre. On retrouve ce même écart, qui couvre tout l'espace de la conflictualité, entre les conflits dont les médias, nationaux (Lagneau, 2005) ou locaux (Neveu, 2003), se font l'écho – qu'il s'agisse de manifestations liées à des journées d'action inter-professionnelles ou de grèves liées à des licenciements voire des occupations particulièrement dures – et les conflits aux formes moins visibles dégagés par RÉPONSE (refus d'heures supplémentaire ou pétitions par exemple). Réalisée au moment où certains conflits sociaux défrayaient la chronique par leur dureté – on pense ici au conflit Cellatex durant le mois de juillet 2000 (Béroud, Mouriaux, 2001) –, la troisième édition de RÉPONSE a cherché à vérifier l'hypothèse d'une radicalisation des conflits sociaux. De ce point de vue, les formes extrêmes que sont les occupations avec séquestration ou les menaces de destruction de biens ou de l'environnement semblent extrêmement minoritaires. À la différence d'autres formes moins radicales mais qui publicisent également le conflit, comme la manifestation de salariés à l'extérieur de l'établissement ou l'expression dans la presse et les médias, signalées dans un quart des cas par les représentants du personnel à l'occasion du conflit qu'ils estiment le plus marquant entre 2002 et 2004.

Graphique 3 Évolution des formes de conflits déclarées par les représentants de la direction entre 1998 et 2004



Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : enquêtes RÉPONSE (Carlier et Tenret, 2007).

Mais l'apport principal de RÉPONSE se situe moins dans ce résultat, qui montre peut-être finalement l'exceptionnalité des conflits radicaux, ou plutôt l'exposition médiatique de modes d'action ayant toujours existé

dans l'histoire, que dans la prise en compte de formes de conflictualité différentes de l'arrêt de travail classique, c'est-à-dire de la grève. L'intérêt est alors de noter les évolutions de ces formes d'action qui échappent largement aux statistiques administratives comme aux journalistes, qu'il s'agisse de formes plus ou moins directes (arrêt de travail), diffuses (refus d'heures supplémentaires, grève perlée), ponctuelles (débrayage, manifestation, pétition) ou aux temporalités plus longues (grève de plus de deux jours, grève du zèle par exemple).

Transformations de la grève

Prendre en compte cette diversité et son évolution ouvre la voie à l'analyse des transformations de la conflictualité en entreprise. Ainsi, « la grève ne disparaît pas, mais prend une forme moins visible et plus sporadique » (Carlier et Tenret, 2007) comme en témoigne la montée des débrayages, parfois suffisants pour établir ou modifier un rapport de force dans des univers productifs où se répandent les organisations en juste-à-temps ou en flux tendu et les relations de sous-traitance. Comment corroborer l'hypothèse d'un déclin des conflits du travail lorsque l'on constate que la grève de plus de deux jours est la seule forme en diminution ? Une telle diminution est certes le signe d'une difficulté à mobiliser et à maintenir dans la durée une confrontation ouverte avec l'employeur. Mais contrebalancée par la hausse de toutes les autres formes (y compris les grèves plus courtes), elle indique surtout une rationalisation sous contrainte du conflit et le déploiement d'autres modes d'action, pas forcément moins efficaces (Giraud, 2006). À ce titre, la distinction entre formes avec arrêt de travail et sans arrêt de travail soulignée dans le graphique 3 montre que ce sont les actions collectives sans arrêt de travail qui ont contribué à la hausse globale de la conflictualité. L'augmentation des manifestations et pétitions atteste de la recherche d'autres modes de collectivisation et de publicisation des problèmes, bien que les deux modalités ne soient pas assimilables. La manifestation renvoie à l'intériorisation par les salariés de la nécessité de trouver d'autres appuis ou ressources dans leur lutte quand la pétition, lorsqu'elle ne s'inscrit pas dans un continuum menant au débrayage ou à la grève, interroge l'impossibilité de transformer le mécontentement collectif en action plus explicite. Ces données sont dès lors à rapprocher de l'accroissement encore plus conséquent des refus d'heures supplémentaires entre les deux périodes de l'enquête, qui passent de 3,2 % à 9,6 % d'établissements concernés selon les représentants de la direction. Cette forme de conflictualité, que l'on peut relier, en partie, à la réforme réduisant la durée du travail, et qui permet de porter un jugement nuancé sur le soi-disant souhait des salariés de « travailler plus pour gagner plus » au moment même où la loi Fillon de 2003 gelait puis détricotait les 35 heures, ouvre une série de questions. Outre que le refus d'heures supplémentaires est identifié comme un conflit collectif par l'enquête, alors qu'il peut être

individuel et perçu comme non conflictuel,¹⁵ il s'agit également de la forme de conflit sur laquelle les acteurs interrogés par l'enquête s'accordent le moins. En effet, dans les établissements avec instances représentatives du personnel, lorsqu'un dirigeant signale un refus d'heures supplémentaires, les représentants du personnel en font de même dans seulement 15 % des cas.¹⁶ Ici réside l'un des intérêts de l'enquête RÉPONSE, qui est de permettre le croisement des points de vue et de souligner qu'en matière de relations professionnelles et de conflictualité, « chacun voit midi à sa porte » (Coutrot, 1996). Autrement dit, la définition même du conflit est un objet de lutte entre les agents sociaux qu'il implique.¹⁷

Une articulation renforcée entre formes collectives et formes individuelles de conflictualité

Des conflits plus nombreux mais aux formes plus « soft » ? S'il peut être tentant d'interpréter ainsi l'évolution indiquée par le graphique 3, on peut pousser l'analyse en prenant en compte les formes de conflictualité individuelle repérées par l'enquête. Qu'il s'agisse du nombre de dirigeants déclarant que des salariés de leur établissement ont été sanctionnés (dans 66 % des cas entre 1996 et 1998 et 72 % des cas entre 2002 et 2004) ou ont recouru aux prud'hommes (dans 36 % des cas entre 1996 et 1998 et 42 % entre 2002 et 2004), l'évolution à la hausse se confirme. Mais elle semble surtout se combiner de plus en plus souvent avec des formes collectives (Carlier et Tenret, 2007), et plus précisément encore avec les formes collectives sans arrêts de travail. À cette transformation des répertoires d'action vers des formes plus ponctuelles et moins risquées pour les salariés, que l'on peut aisément raccorder aux évolutions connues par le monde salarial depuis une dizaine d'années,¹⁸ correspond donc un brouillage au niveau des formes, niveaux et registres d'action collectifs et individuels.

Participation et négociation : des facteurs de conflit ?

L'analyse des données statistiques permet de confirmer des déterminants structurels mais aussi, parfois, d'approfondir la compréhension des phénomènes étudiés voire d'aller à l'encontre de représentations bien ancrées. Nous pouvons ainsi aborder deux résultats, partiels mais relativement contre-intuitifs, à propos de la hausse et de la transformation des formes de conflits.

En premier lieu, il est classique d'opposer les relations sociales françaises, dominées par la culture du conflit, à d'autres modèles plus pacifiés où les acteurs seraient, avant toute chose, soucieux de négocier. Promus par les gouvernements, le « dialogue social » et la négociation sont aussi revendiqués par les acteurs sociaux comme une procédure efficace pour impulser le changement et s'adapter aux transformations économiques et socia-

15. À l'image de l'absentéisme, souvent assimilé par les sociologues à un refus du travail et à une forme individuelle et souterraine de conflictualité, indiquant notamment des problèmes de gestion et de conditions de travail, alors qu'il ne dénote pas forcément un mauvais climat social ou une conflictualité latente pour les dirigeants d'entreprise.

16. À l'inverse, dans les établissements où les représentants du personnel signalent un refus d'heures supplémentaires, les représentants de direction confortent cette déclaration dans seulement 23 % des cas.

17. Cette problématique sera développée dans un travail ultérieur.

18. Même si l'on peut considérer ces évolutions de façon contradictoire car, si la précarisation d'une partie du salariat et la multiplication des petits établissements limitent effectivement la possibilité de l'action collective, l'augmentation des organisations en flux tendu et l'intensification du travail peuvent aussi transformer ces moyens d'action limités (débrayage) ou simplement menaçant (pétition) en armes potentiellement efficaces dans la construction des rapports de force.

les. Un échange conflictuel (les intérêts restent divergents même dans le cas où ils donnent lieu à des accords qualifiés de « donnant-donnant »), mais pacifié, permettrait ainsi de moderniser les relations sociales, sinon l'action publique elle-même, mais à la condition de s'appuyer sur la négociation. À la suite de l'« échec » de la réduction du temps de travail en la matière, non parce qu'elle aurait été imposée par la loi mais parce qu'elle aurait peut-être laissé au contraire la part belle aux négociations (Pélisse, 2005), les données produites par l'enquête RÉPONSE permettent à leur tour de nuancer cette vision.

Car, nous l'avons signalé, négociations et conflits ont tendance à aller de pair, les établissements où la négociation est la plus large, la plus fréquente et la plus régulière étant également ceux où les conflits collectifs sont les plus fréquents. Il est cependant impossible de tirer des liens de causalité entre ces deux facteurs du fait qu'ils peuvent exister dans les deux sens, la négociation représentant un facteur de conflit mais le conflit débouchant lui-même souvent sur des négociations. Par ailleurs, les enquêtés peuvent considérer que les conflits sont une forme de négociation ou inversement les négociations des formes de conflits. Quoi qu'il en soit, il apparaît clairement que dans les lieux où l'on discute, se réunit, s'informe sur un ensemble diversifié de thèmes, existent aussi des formes de conflits. Ainsi, croire que, pour impulser le changement, il suffit d'opposer des relations sociales efficaces et pacifiées, car négociées, à des relations archaïques, car conflictuelles, est une erreur.

En deuxième lieu, ce constat reste pertinent, même lorsque l'on prend en compte les politiques de gestion du personnel, en particulier en matière de participation et de communication. En effet, on peut penser *a priori* qu'une entreprise attentive à la gestion des ressources humaines, qui développe des dispositifs cherchant à impliquer ses salariés dans la réalisation de leur travail voire à prendre leurs avis, limiterait fortement le risque d'un conflit collectif. Or, comme pour la négociation, le conflit se conjugue avec les dispositifs participatifs. Dans leur article sur la première édition de l'enquête RÉPONSE de 1992-1993, Michel Cézard, Anna Malan et Patrick Zouary (1996) pointaient déjà que « les politiques fondées sur des formes de gestion "modernes" vont de pair avec des conflits "classiques" ». Ils associaient les politiques participatives et de communication interne à la grande entreprise et à une implantation syndicale forte. De nouveau, les résultats de l'édition 2002-2004 de RÉPONSE soulignent l'association entre le surgissement de conflits collectifs et la mise en place de réunions (dans le cadre de groupes qualité, de résolution de problèmes, d'expression directe, ou de réunions régulières d'atelier, de bureau ou de service) et de dispositifs participatifs (tableau 4). Et plus le nombre de ces dispositifs est important, plus le signalement d'au moins un conflit collectif par la direction est fréquent (tableau 5).

Tableau 4 Dispositifs visant à stimuler la participation des salariés et conflictualité collective

En % d'établissements, questionnaire RD

La direction a cherché à stimuler la participation des salariés par au moins un des dispositifs suivants (boîte à idées, journal d'entreprise, journée porte ouvertes, action qualité, projet ou charte d'entreprise, séminaire(s) d'entreprise, enquête de satisfaction des salariés)	Existence d'au moins une forme de conflit	
	Oui	Non
Oui	33,3	66,7
Non	18,2	81,8
Ensemble	29,6	70,4

Source : enquête RÉPONSE 2002-2004.

Tableau 5 Nombre de dispositifs participatifs et conflictualité collective

En % d'établissements, questionnaire RD

	Nombre de dispositifs participatifs (boîte à idées, journal d'entreprise, etc.)				Ensemble
	0	1 ou 2	3 ou 4	5 et plus	
Signalement d'au moins un conflit collectif	18,2	31,9	34,7	36,0	29,6

Source : enquête RÉPONSE 2002-2004.

Ces résultats valent pour les grèves mais aussi pour les conflits sans arrêt de travail. Mais, plus intéressants encore, ils sont significatifs *quelles que soient la taille et la présence syndicale*, montrant que cette relation ne concerne pas uniquement la grande entreprise ou les entreprises fortement syndiquées.¹⁹

Si l'enquête RÉPONSE fait ressortir clairement les liens entre conflit et négociation, elle permet également de battre en brèche certaines idées reçues à propos des effets pacificateurs des nouvelles méthodes de management et de direction sur le monde du travail. Le paradoxe n'est qu'apparent, car ces dispositifs créent des relations entre les salariés, font sans doute en partie émerger des problèmes d'organisation du travail, et discuter des objectifs et des moyens. Dans le même temps, il est impossible de réfuter que ces dispositifs, visant notamment à construire une « culture d'entreprise », ne sont pas sans effets sur la conflictualité, en contribuant à sa canalisation, son atténuation et à la transformation de ses formes. Mais autant que l'on puisse en dire à partir de l'analyse permise par RÉPONSE, ce sont dans les entreprises où l'expression collective des problèmes est possible que surgissent des conflits collectifs. La négociation comme les politiques de participation ne sont donc en rien exclusives de logiques conflictuelles.

19. C'est ce que montre un modèle logit que nous n'avons pas la place de reproduire ici.

BIBLIOGRAPHIE

- Bérout, S., *Les Robins des Bois de l'énergie*, Le Cherche-Midi, 2005.
- Bérout, S. et R. Mouriaux, « Violence et sabotage dans les grèves en France » in C. Larose, *Cellatex. Quand l'acide a coulé*, Syllepse-VO Éditions, 2001.
- Brochard, D., *Évaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, Documents d'études – Dares, n° 79, novembre 2003.
- Carlier, A., De Oliveira, V., « Les conflits du travail en 2002 et 2003, *Premières synthèses Dares*, n° 18.4, mai 2005.
- Carlier A., De Oliveira, V. « Les conflits du travail en 2004, *Premières synthèses Dares*, n° 45.1, novembre 2005.
- Carlier A., Tenret, E., « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Premières synthèses*, n° 08.1, février 2007.
- Cézar, M., Malan, A., Zouary, P., « Conflits et régulation sociale dans les établissements », *Travail et emploi*, 1996, n° 66, p. 19-38.
- Coutrot, T., « Relations sociales en entreprise : voir midi à sa porte », *Travail et emploi* n° 66, 1996.
- Denis, J.-M., (dir.), *Le Conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, La Dispute, 2005.
- Giraud, B., « Au-delà du déclin. Difficultés, rationalisation et réinvention du recours à la grève dans les stratégies confédérales des syndicats », *Revue française de science politique*, vol. 56, n° 6, 2006.
- Jacod, O., « Les institutions représentatives du personnel », *Premières synthèses Dares*, n° 05.1, février 2007.
- Jobert, A., « Les relations professionnelles » in Freyssinet, J., (dir.), *Travail et emploi en France. État des lieux et perspectives*, La Documentation française, coll. Études, 2005.
- Furjot, D., « Conflits collectifs : les conditions de travail en mauvaise posture », *Travail et emploi*, n° 61, 1994, 92-95.
- Furjot, D., « Où sont les délégués syndicaux ? », *Premières synthèses DAares*, n° 41.2, octobre 2000.
- Furjot, D., *De la participation au conflit*, document d'études Dares, n° 64, 2002.
- Kelly, J., *Rethinking Industrial Relations*, Routledge, London & New York, 1998.
- Lagneau E., « Comment étudier la médiatisation des conflits ? » in J.-M. Denis (dir.), *Le Conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, La Dispute, Paris, 2005.
- Neveu, E., « Engagement et distanciation. Le journalisme local face au mouvement social » in D. Cefaï et D. Pasquier (dir.), *Les Sens du public. Publics politiques, publics médiatiques*, Curapp, PUF, Paris, 2003.
- Pélisse, J., « La légitimité limitée du "dialogue social" comme mode d'action publique. Analyses autour des 35 heures et de leur "échec" », Communication au 8^e congrès de l'AFSP, Lyon, 14-17 septembre 2005 (à paraître in L. Duclos, G. Groux et O. Mérieux (dir.), *Le Politique et la dynamique des relations professionnelles*, 2007).
- Siro, S., *La Grève en France. Une histoire sociale (XIX^e–XX^e siècle)*, Odile Jacob, Paris, 2002.
- Ulrich, V. et Zilberman, S., « La réduction du temps de travail : révélateur et source de développement des relations professionnelles en entreprise », *Premières synthèses Dares*, n° 03.2, janvier 2007.



La France, pays des grèves ?

Étude comparative internationale sur la longue durée (1900-2004)*

Ian Eschstruth**

La France se renvoie à elle-même l'image d'une nation contestataire : elle est le pays des révolutions (1789, 1848, 1871, 1968) ; elle serait aussi un pays dans lequel les « indispensables réformes » seraient « impossibles »¹. Tel est en effet le discours médiatique ambiant. La France préférerait « la révolution aux réformes, la guerre sociale aux compromis »² ; le « droit de paralyser » serait une « tradition nationale »³ ; la « culture du conflit » serait une « forme d'infirmité que ne partagent pas nos voisins européens »⁴. « Nul autre pays occidental ne se comporte(ra)it ainsi. »⁵ En somme, la France serait tout le temps en grève, « bloquée », « paralysée ». Le pouvoir serait aux mains de « la rue »...

Qu'en est-il réellement ? Pour le savoir, on pourrait naturellement penser se tourner vers les chercheurs en sciences sociales. Mais, s'ils donnent une image plus nuancée de l'intensité des grèves en France, ils n'apportent pas de réponse tranchée à la question. Ceux qui ont travaillé sur le sujet aboutissent à des résultats parfois assez divergents. Certains semblent rejoindre la doxa médiatique. C'est par exemple le cas de Stéphane Sirot, pour qui, « sur la longue durée », la France se distingue, avec l'Italie, « par l'intensité presque toujours au-dessus de la moyenne de (son) activité gréviste » (Sirot, 1998 : 42). Mais, de manière semble-t-il plus fréquente, on peut également entendre un discours en apparence totalement opposé. Ainsi, Patrick Fridenson écrit-il : « Sur longue période, la fréquence des grèves et le nombre de journées de travail perdues pour 1 000 travailleurs sont beaucoup plus faibles en France qu'au Canada, aux États-Unis ou au Royaume-Uni, plus faibles même que dans la plupart des pays occidentaux » (2000 : 438-439). Au début des années 1980, Jean-Daniel Reynaud évoquait déjà un « taux assez bas des conflits en France » (1982 : 31). Étudiant dix-huit pays de l'Europe occidentale pendant la période 1970-1993, Maximos Aligisakis⁶ établit un « indice général de conflictualité » et conclut que la France se trouve en queue de peloton (au 16^e rang), parmi les « pays à très faible conflictualité » (1997 : 96). D'autres travaux aboutissent à des résultats plus contrastés. Par exemple, pour ce qui est des années 2000-2003, Mark Carley⁷ classe la France à un rang moyen (10^e sur 22).

Il ressort de tous ces propos le sentiment d'une certaine confusion. Pour tenter d'y voir plus clair et comprendre comment la France se situe en matière de grèves relativement aux autres pays industrialisés, il est nécessaire de revenir aux diverses études à la fois quantitatives et comparatives menées sur le sujet.

Après avoir exposé les principaux problèmes méthodologiques aux-

* Le présent article avait donné lieu à une première publication (sous une forme plus condensée), en juillet 2006, sur le site Internet de l'association Action-Critique-Médias.

** Étudiant en master de sociologie à l'université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines

1. « Pourquoi est-il impossible de réformer la France ? », *Mots croisés*, France 2, 23/06/2003.

2. Éric Le Boucher, « Retraites : le goût français pour l'affrontement », *Le Monde*, 25-26/05/2003, p. 26.

3. Stéphane Mandraud, « Le droit de paralyser », *Le Figaro*, 17/02/2004.

4. Christine Ockrent, *Les Grands Patrons*, Plon, 1998, p. 8

5. Denis Jeambar, « Exception gauloise », *L'Express*, 05/06/2003.

6. Maximos Aligisakis enseigne la « sociologie de la construction européenne » à l'université de Genève.

7. Mark Carley est rédacteur en chef à l'Observatoire européen des relations industrielles (Oeri) et codirecteur de publication de l'*European Works Councils Bulletin*. Il est l'auteur de nombreuses recherches et publications dans le domaine des comités d'entreprise européens.

quels le chercheur est confronté lorsqu'il travaille sur le sujet et établi quel est l'indicateur le plus pertinent en matière de comparaison, nous verrons, en reprenant les données de sept études, comment la position de la France a évolué tout au long du XX^e siècle et en ce début de XXI^e siècle.

I – Problèmes méthodologiques des études comparatives

Il faut d'abord constater qu'il existe relativement peu d'études comparatives entre les différents pays industrialisés. Le tableau suivant recense quelques-unes des publications fournissant des données statistiques (parfois de seconde main).

Tableau I Caractéristiques de quelques études comparatives sur les grèves

Référence de l'étude	Pays étudiés	Période examinée
Sirot, 1998 (p. 37, notamment)	6 pays européens : Allemagne, Belgique, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni	1900-1970
Reynaud, 1982 (p. 28, notamment)	18 pays industrialisés : Allemagne (RFA), Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède, Suisse	1955-1977
Lallement, 1995 (p. 77, notamment)	18 pays industrialisés : Allemagne (RFA), Australie, Autriche, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse	1970-1988
Aligisakis, 1997 (pp. 79-101)	18 pays européens : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Islande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse	1970-1993
Rehfeldt, 1996 (p. 18, notamment)	15 pays industrialisés : Allemagne, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Grèce, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède	1984-1993
Lecou, 2003 (pp. 58-63, notamment)	19 pays européens : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède	1998-2001
Carley, 2005	23 pays européens : Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède	2000-2004

Ces sept études recouvrent une période très étendue (1900-2004) avec néanmoins un « trou statistique » de quatre ans (1994-1997). C'est en travaillant à partir des tableaux de données qu'elles fournissent que nous essayerons de déterminer ce qu'il en est de l'importance des grèves en France.

La plupart des auteurs de ces recherches signalent les difficultés de l'exercice de comparaison. Trois types de problèmes sont régulièrement évoqués.

Des statistiques élaborées différemment suivant les pays

Il s'avère parfois aventureux de mettre les données de différents pays en parallèle du fait des grandes disparités qui existent dans les méthodes d'enregistrement des grèves. Par exemple, « le Royaume-Uni [...] ne comptabilise pas les grèves politiques dans ses statistiques » (Aligisakis, 1997 : 81) ; il exclut également les actions auxquelles participent moins de 10 salariés (Carley, 2005) ; en Autriche, « seules les actions syndicales officielles sont enregistrées » et non les grèves illégales (ibid.) ; en France, avant 1982, les grèves de la fonction publique n'étaient pas prises en compte ; etc. Pour tenter de remédier à cette cacophonie méthodologique, le Bureau international du travail a publié, en janvier 1993, une « Résolution concernant les statistiques des conflits du travail » visant notamment à « assurer la comparabilité des statistiques entre les pays » (BIT, 1993 : 2). Mais, douze ans plus tard, à propos de cette résolution, l'Observatoire européen des relations industrielles déplorait que « les États membres ne sembl(aient) pas tous l'avoir adoptée » (Carley, 2005).

Le manque de fiabilité des statistiques

Outre la grande diversité méthodologique en matière de recensement des grèves, il faut aussi noter la tendance des services chargés de ce recensement à sous-estimer leur nombre. Par exemple, en France, ce serait le cas dans la fonction publique où aurait lieu un dénombrement « parcellaire du fait de la répugnance des chefs de service à mentionner que leur service a fait l'objet d'un conflit collectif du travail » (Devaux, 1993 : 10). Cette sous-estimation serait aussi une réalité dans le privé : « En novembre 2003, la DARES (a publié) une "évaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail" [qui établit] la sous-estimation des données officielles pour le secteur privé » (Mouriaux, 2005 : 103). Mais, si les données françaises manquent de fiabilité, la situation est parfois pire dans certains pays : « Il semble qu'il n'y ait pas du tout de sources de données officielles ou fiables en Grèce et en Lettonie », note Carley (2005).

Les limites d'une comparaison quantitative de grèves qualitativement très différentes

Enfin, un troisième problème à relever est que la nature des grèves diffère parfois fortement d'un pays à l'autre. Or cela a-t-il un sens de comparer quantitativement des grèves qui sont qualitativement très dissemblables ? Peut-on rapprocher les statistiques d'un pays dans lequel la majorité des grèves a lieu dans la fonction publique à un autre où les grévistes sont essentiellement des ouvriers de la métallurgie ou du textile ? Est-il pertinent de comparer un pays dans lequel ont lieu de grandes grèves nationales à un autre où les conflits restent localisés à des entreprises de petite taille ? Malheureusement, les statistiques sont rarement assez précises pour permettre d'effectuer des comparaisons très fines.

Ces trois problèmes conduisent à considérer avec une certaine méfiance les statistiques portant sur les conflits du travail. On sera donc amené à prendre quelques précautions. Par exemple, on s'interdira de donner des chiffres faussement précis en proscrivant toute décimale. Et, lorsque les données pour la France seront incomplètes (années manquantes ou non-prise en compte des grèves de la fonction publique), on procédera, dans la mesure du possible, à des redressements statistiques.⁸

2 – Les indicateurs permettant de comparer la conflictualité des pays

Pour pouvoir comparer l'amplitude des conflits entre les différents pays, il faut se doter d'indicateurs. Les trois principaux sont le nombre de grèves, le nombre de grévistes et le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT). À des fins de comparaison internationale, ces chiffres bruts doivent être rapportés au nombre d'actifs (ou de salariés) de chaque pays.

L'indicateur jugé « le plus fiable » (Aligisakis, 1997 : 87) est le nombre de journées individuelles non travaillées. Il est aussi celui qui est « le plus souvent utilisé » (ibid.). Il est parfois appelé « taux de grève » (Reynaud, 1982 : 28), « jour(née)s de travail perdu(e)s » (Lallement, 1995 : 77 ; Lecou, 2003, tab. 3 ; Carley, 2005, tab. 4) ou encore « taux de journées perdues » (Aligisakis, 1997 : 89). C'est donc cet indicateur que nous utiliserons par la suite.

Il existe également des indicateurs permettant de mesurer la structure des grèves. Certains renseignent sur la durée moyenne des grèves (encore appelée détermination des grévistes), sur leur ampleur (c'est-à-dire sur le nombre moyen de travailleurs impliqués dans les conflits ; on parle aussi de mobilisation des grévistes), ou encore sur le taux de participation des salariés. Ils sont dérivés des trois principaux indicateurs évoqués ci-dessus. Mais, hormis la recherche d'Aligisakis (1997), aucun des travaux consultés n'utilise ces indicateurs dans une perspective comparative. Il est donc impossible de savoir – excepté pour la période 1970-1993 – dans quels pays les grèves sont les plus longues, les plus amples ou les plus suivies... Contentons-nous simplement de signaler qu'aujourd'hui, en France, les grèves rassemblent en moyenne 82 salariés⁹, durent en moyenne 1,9 jour¹⁰ et sont effectuées (en moyenne sur l'année) par 1,6 % des salariés du pays¹¹.

3 – La France, pays des grèves ? La réponse des études comparatives

Ayant à présent à l'esprit les limites des analyses comparatives et ayant fait le choix de l'indicateur à utiliser, voyons ce que nous disent les différentes comparaisons quantitatives internationales. Nous commencerons par les études portant sur les données les plus anciennes pour aller vers les plus récentes.

8. Pour des raisons de place, les différents calculs ne seront pas détaillés dans l'article. Ils sont cependant disponibles auprès de l'auteur.

9. D'après Sirot (2002 : 58) pour la période 1997-2000.

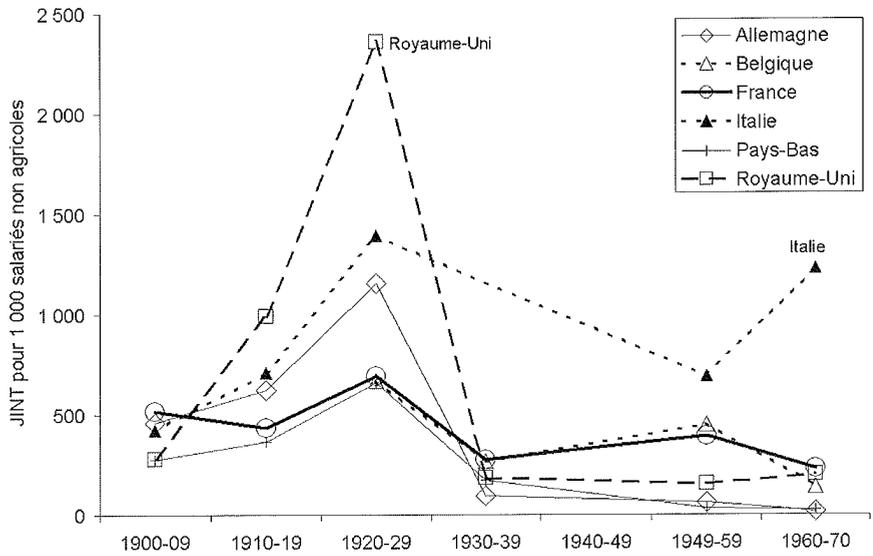
10. D'après Aligisakis (1997 : 92, tab. 5) pour la période 1990-1993.

11. Aligisakis (1997 : 88, tab. 2).

Comparaison de la conflictualité sociale dans 6 pays européens entre 1900 et 1970 (Sirot, 1998)

Les statistiques fournies par Stéphane Sirot portent sur une période très étendue (1900-1970) et concernent six pays de l'Europe occidentale : l'Allemagne, la Belgique, la France, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Elles permettent de constater que la France n'a jamais présenté un taux de grève¹² particulièrement élevé (figure 1). Seul le Royaume-Uni se distingue au cours de la période 1910-1929 et l'Italie pendant les décennies 1950 et 1960.

Figure 1 Nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés dans 6 pays européens (1900-1970)



Source : Flora P, Kraus F. et Pfenning W., *State, Economy, and Society in Western Europe, 1815-1978*, Frankfurt, Campus Verlag, vol. II : *The Growth of Industrial Societies and Capitalist Economies*, 1987 (repris par Sirot, 1998 : 38, tab. « Nombre de journées de grève pour 100 000 salariés non agricoles en moyenne annuelle de 1900 à 1970 »).

Note : selon les indications de Sirot, « la statistique ne comprend pas 1900-1926 pour la Belgique, 1936-1939 et 1968 pour la France, 1934-1939 pour l'Allemagne, 1924-1939 pour l'Italie, 1900-1903 et 1939 pour les Pays-Bas. » (1998 : 38) Pour la France, un redressement a été effectué à partir de statistiques fournies par Borrel (1996 : 15-20, tab. 1) afin de combler le manque de l'année 1968. Les calculs ont permis d'estimer que, durant la période 1960-1970, il y avait eu, en moyenne annuelle, 229 journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés (contre 185 selon la statistique incomplète de Sirot).

À supposer qu'il soit pertinent d'effectuer un classement sur une si longue période (et alors que des données manquent pour certains pays à certaines dates), on trouve que la nation la plus conflictuelle au cours des sept premières décennies du XX^e siècle est l'Italie (avec, en moyenne, 890 Jint pour 1 000 salariés). Elle est suivie du Royaume-Uni (695). La France, quant à elle, se place en troisième position (423) juste avant l'Allemagne (402), la Belgique (381) et les Pays-Bas (255). Son taux de grève est inférieur à la moyenne des six pays (508).

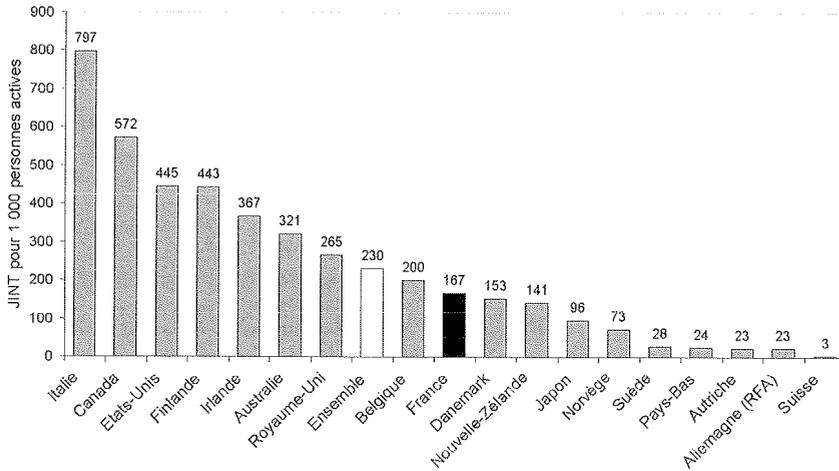
12. Nous reprenons ici l'expression de Jean-Daniel Reynaud (1982) pour exprimer le nombre de journées individuelles non travaillées rapporté au nombre de salariés. Bien que peu explicite, cette formule a le mérite de la brièveté.

Comment donc, avec de telles données, Sirot a-t-il pu affirmer – comme nous l'avons vu en introduction – que « l'Italie et la France se distinguent par l'intensité presque toujours au-dessus de la moyenne de leur activité gréviste » ? À l'évidence, il arrive à cette conclusion en s'appuyant sur un autre indicateur : le nombre de grèves pour 1 000 salariés (et non le nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés). S'il a effectivement raison sur le fait que, durant cette période, il y a un nombre (relativement) important de grèves en France, il faut préciser qu'elles mobilisent moins de monde, ce qui explique que le taux de grève hexagonal reste, en fin de compte, assez modeste...

Comparaison de la conflictualité sociale dans 18 pays industrialisés entre 1955 et 1977 (Reynaud, 1982)

L'étude rapportée par Jean-Daniel Reynaud (1982) s'étale sur une vingtaine d'années (1955-1977). L'échantillon est trois fois plus important que celui vu précédemment puisqu'il comprend dix-huit pays : treize d'Europe occidentale et cinq extra-européens (Australie, Canada, États-Unis, Japon et Nouvelle-Zélande). Si la conflictualité générale (calculée sur l'ensemble des pays) a évolué en dents de scie du milieu des années 1950 au milieu des années 1970, la tendance générale est plutôt à l'augmentation : de 204 JINT/1 000 personnes actives en 1955-1959, on passe à 297 vingt ans plus tard (1975-1977).

Figure 2 Classement de 18 pays industrialisés par taux de grève décroissant (1955-1977)



Source : BIT, tableau établi par O. Clarke, *Labour-Management Disputes : a perspective*, Congrès de l'Association internationale de relations professionnelles, 1979 (repris par Reynaud, 1982 : 28, tab. 2).
 Note : parlant de la France, Reynaud expliquait : « La grève de 1968 n'a pas été comptée. » (1982 : 28)
 Un redressement a été effectué à partir de statistiques fournies par Borrel (1996 : 15-20, tab. 1) afin de combler le manque.

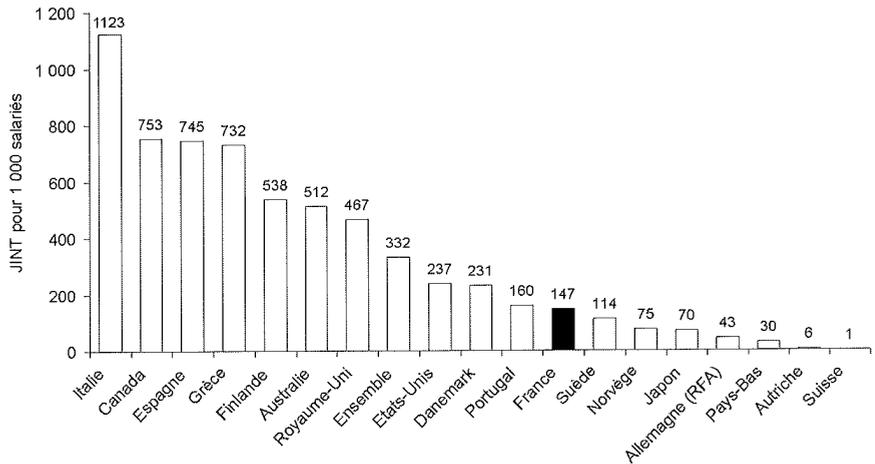
En établissant les taux de grève moyens sur l'ensemble de la période, on découvre que l'Italie – dont la conflictualité a plus que quadruplé entre

les deux dates – conforte son statut de meneuse des grèves (figure 2). L'Amérique du Nord apparaît également en bonne position puisque le Canada et les États-Unis occupent respectivement les deuxième et troisième places. Dans le bas du tableau, on trouve des pays comme l'Autriche, l'Allemagne ou la Suisse (qui arrive bonne dernière). Pour ce qui est de la France, son taux de grève (167 JINT/1 000 pers.) est inférieur à la moyenne (230), ce qui la place au 9^e rang sur 18.

Comparaison de la conflictualité sociale dans 18 pays industrialisés entre 1970 et 1988 (Lallement, 1995)

Michel Lallement fournit des statistiques pour dix-huit pays durant les décennies 1970 et 1980. Il ne donne pas d'indication d'évolution, mais seulement une moyenne globale sur la période (figure 3).

Figure 3 Classement de 18 pays industrialisés par taux de grève décroissant (1970-1988)



Source : *Social International*, janvier 1990, n° 480 (repris par Lallement, 1995 : 77, tab. « La conflictualité dans 19 pays industrialisés. Moyenne annuelle de jours perdus pour cause de conflits (1970-1988) » ; malgré son titre, le tableau ne contient les données que de 18 pays.)

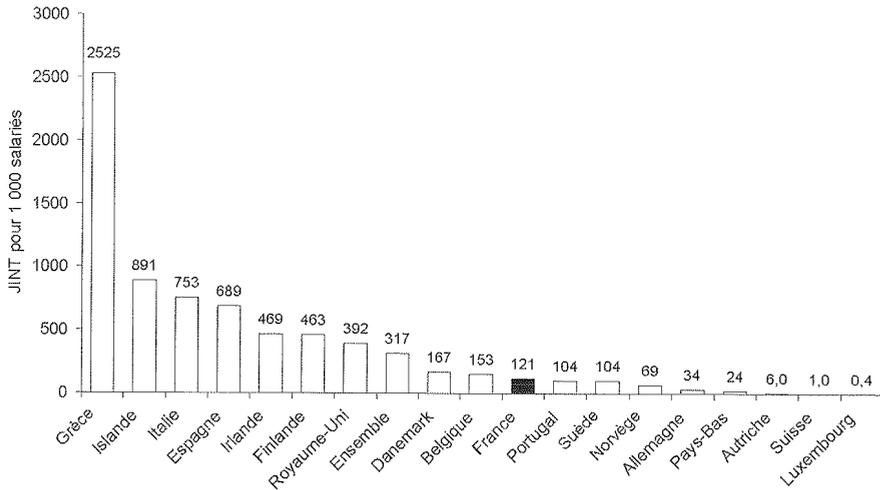
On retrouve là encore l'Italie en tête, toujours suivie du Canada. L'Espagne et la Grèce – qui n'avaient pas été étudiées par les deux précédents travaux – apparaissent ici respectivement aux troisième et quatrième places. La France occupe la 11^e position. Avec 147 JINT/1 000 salariés, elle est deux fois moins conflictuelle que la moyenne des 18 pays (332).

Comparaison de la conflictualité sociale dans 18 pays européens entre 1970 et 1993 (Aligisakis, 1997)

L'étude de Maximos Aligisakis met en évidence la tendance baissière de la conflictualité sociale en Europe depuis le milieu des années 1970 jusqu'au début des années 1990. Reine des grèves des années 1950 aux années 1970, l'Italie connaît une forte chute de sa conflictualité tout au long des années 1980 et se fait détrôner, à partir de 1985, par la Grèce – qui connaît

une « flambée gréviste » entre 1987 et 1992 – et par l'Espagne. La conflictualité française est, elle aussi, en baisse sensible : de 212 JINT/1 000 salariés en 1975-1979 elle arrive à un taux de seulement 31 en 1990-1993 (soit une division par près de 7).

Figure 4 Classement de 18 pays européens par taux de grève décroissant (1970-1993)



Source : Aligisakis, 1997 : 89, tab. 3 (« Taux de journées perdues. Valeur moyenne du nombre de journées perdues pour fait de grève rapporté au nombre de salariés du pays »).

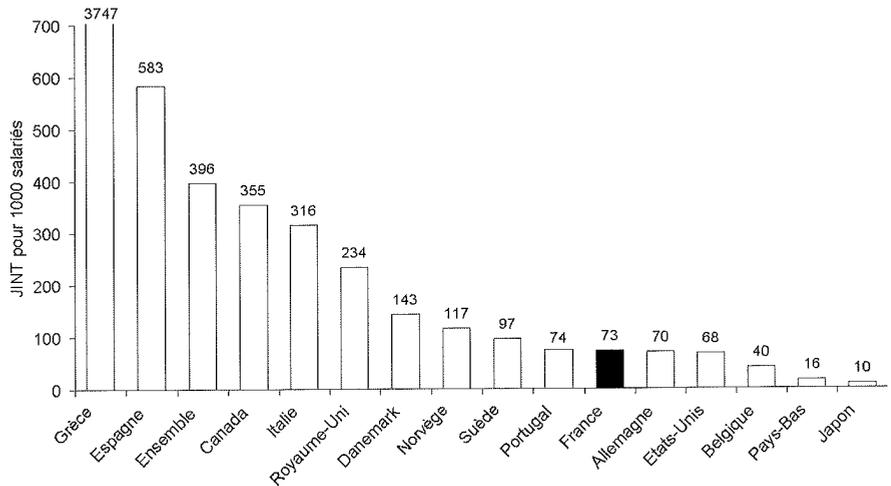
Note : la valeur indiquée pour l'ensemble des pays (317 Jint pour 1 000 salariés) est celle calculée par Aligisakis. En faisant la moyenne des 18 valeurs nationales, on arrive à un chiffre sensiblement supérieur (387).

Sur l'ensemble de la période 1970-1993, la France se place cette fois-ci en 10^e position sur 18. Signalons qu'Aligisakis construit un indicateur plus complexe combinant le « taux de grévistes », le « taux de journées perdues » (taux de grève), la « mobilisation des grévistes » et la « détermination des grévistes ». Il lui donne le nom d'« indice général de conflictualité ». Selon cet indice, la France se trouve en queue de peloton (au 16^e rang sur 18), parmi les « pays à très faible conflictualité », aux côtés du Portugal, de la Suisse et du Luxembourg (Aligisakis, 1997 : 96). Mais ce résultat doit être nuancé, de même certainement que tous les précédents, car l'auteur de ce travail indique n'avoir pris en compte, pour la France, que les données du secteur privé, ce qui exclut donc toutes les grèves de la fonction publique (alors que celles-ci deviennent, proportionnellement, de plus en plus nombreuses en France). Sans doute lui manquait-il des données pour pouvoir les inclure dans ses statistiques. En effet, les grèves dans la fonction publique d'État n'ont été « publiées systématiquement (qu')à partir de 1982 » en France (Sirot, 2002 : 34) alors que la période étudiée va de 1970 à 1993. L'étude qui suit va cependant nous permettre de constater que, même lorsque les grèves de la fonction publique sont comptabilisées, la place de la France dans le classement général n'est pas sensiblement changée.

Comparaison de la conflictualité sociale dans 15 pays industrialisés entre 1984 et 1993 (Rehfeldt, 1996)

Manifestement, bien que portant sur une période postérieure à 1982 (donc pour laquelle les données sont disponibles), l'étude présentée par Udo Rehfeldt (1996) ne prend pas non plus en compte les grèves françaises de la fonction publique. Il a donc fallu procéder à un redressement statistique afin de corriger ce biais. C'est ainsi que, après « injection » des grèves des fonctionnaires, la France se trouve, sur l'ensemble de la période 1984-1993, à la 10^e place sur 15 pays (figure 5).¹³ On constate donc que, sous l'ère mitterrandienne, on vit toujours dans un pays assez peu conflictuel : plus « calme » que le Royaume-Uni, que la plupart des pays scandinaves (Norvège, Suède, Danemark) et à peu près au même niveau que l'Allemagne.

Figure 5 Classement de 15 pays industrialisés par taux de grève décroissant (1984-1993)



Source : Husson, M. (1995), « Formation des salaires et conjoncture », in *Chronique internationale*, Ires, n° 36, septembre (repris par Rehfeldt, 1996 : 18, tab. « Conflits du travail (journées de grève pour 1 000 salariés) »)

Note : un redressement statistique a été effectué afin d'injecter les données de la fonction publique (initialement manquantes).

Comparaison de la conflictualité sociale dans 25 pays européens entre 1998 et 2004 (Lecou, 200 ; Carley, 2005)

Les études menées par l'Observatoire européen des relations industrielles¹⁴ (Lecou, 2003 ; Carley, 2005) ne présentent pas le biais relevé dans les deux études précédentes : les grèves françaises de la fonction publique ont bien été incluses dans la statistique. La figure 6 a été construite en combinant les données de ces deux sources, la première portant sur la période 1998-2002 et la seconde sur les années 2000-2004.

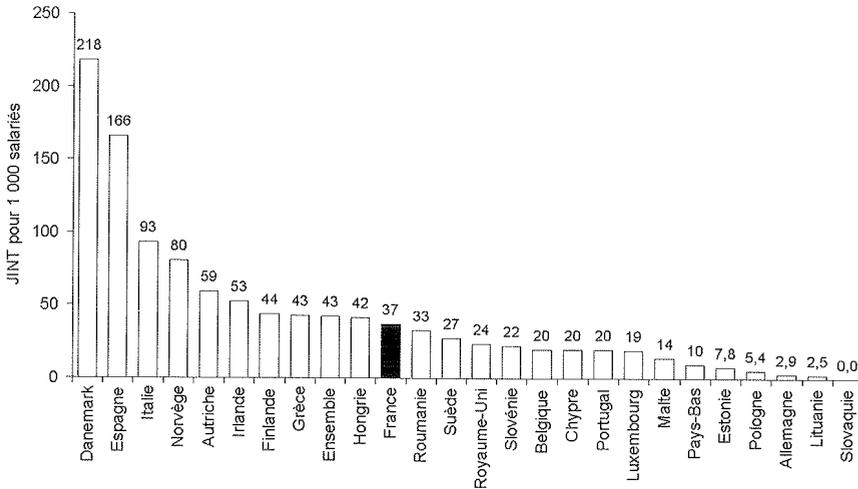
Pour la première fois, de nombreux pays de l'Europe de l'Est font leur apparition : la Hongrie, la Roumanie, la Slovénie, l'Estonie, la Pologne, la Lituanie et la Slovaquie. Ce sont des pays dans lesquels la conflictualité est particulièrement faible. Cela explique que la France remonte dans le

13. Avant redressement, elle était 12^e.

14. L'Observatoire européen des relations Industrielles a vu le jour en 1997 à l'initiative de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. La mission qu'il s'est assignée est de collecter, d'analyser et de diffuser de l'information fiable et actualisée sur les grandes évolutions dans les relations industrielles en Europe. Il s'adresse essentiellement aux partenaires sociaux, aux organisations gouvernementales et aux institutions européennes.

classement : elle est en 10^e position sur 25 (donc dans la moitié qui fait le plus grève). Elle conserve malgré tout un taux inférieur à la moyenne européenne (37 journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés contre 43). Aujourd'hui, la France est donc 5,9 fois moins conflictuelle que le Danemark, 4,5 fois moins que l'Espagne et 2,5 fois moins que l'Italie. En revanche, elle se montre 1,6 fois plus revendicative que le Royaume-Uni et même 12,6 fois plus que l'Allemagne.

Figure 6 Classement de 25 pays européens par taux de grève décroissant (1998-2004)



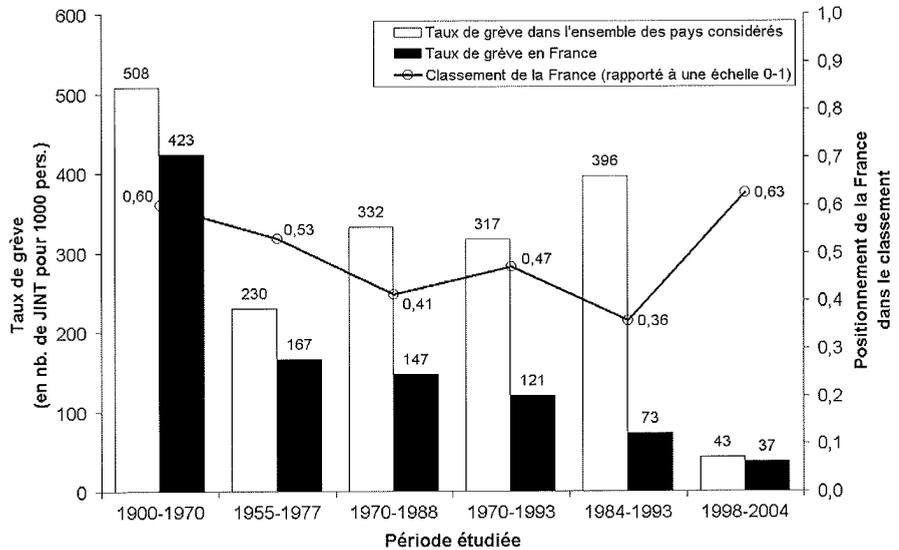
Source : Observatoire européen des relations industrielles (repris par Lecou, 2003, tab. 3 « Journées de travail perdues suite à des actions syndicales pour 1 000 salariés, 1998-2002 » ; et Carley, 2005, tab. 4 « Journées de travail perdues suite à des actions syndicales, pour 1 000 salariés, 2000-2004 »).

Note : des données manquent pour certaines années et certains pays. C'est notamment le cas de la Grèce (où la moyenne est faite uniquement sur 1998 et 1999) et de la Slovaquie (qui n'avait fourni de statistiques que pour trois années : 1999, 2000 et 2001). Pour tous les autres pays, la moyenne a été réalisée avec les données d'au moins quatre des sept années. Concernant la France, seule manque l'année 2004.

Arrêtons-nous un instant sur le fait que certains pays nordiques obtiennent à nouveau des « scores » assez élevés : le Danemark arrive en 1^{re} position, la Norvège est 4^e et la Finlande 7^e. Tous sont au-dessus de la moyenne. Comme ils ont la réputation de privilégier la négociation à la confrontation, ces chiffres peuvent surprendre. L'interprétation donnée par Mark Carley est que ces pays fonctionnent selon des cycles de négociation qui génèrent, par moments, des phases d'intense conflictualité : « les chiffres relatifs aux actions syndicales reflètent parfaitement les cycles pluriannuels de négociation existant au Danemark et en Norvège, avec des hausses très marquées des actions pendant les années de négociations à grande échelle » (Carley, 2005). Ce sont ces hausses très marquées durant certaines années qui font que les pays ayant une culture de la négociation apparaissent comme globalement conflictuels (bien que de manière irrégulière) alors que des pays caractérisés par une culture de la confrontation (comme la France) sont paradoxalement moins touchés par les conflits sociaux.

Après avoir passé en revue sept études comparatives internationales portant sur la période 1900-2004, il apparaît de manière flagrante que la France n'est pas un pays fortement gréviste. Quelle que soit la période et les pays considérés, son taux de grève est toujours resté inférieur à la moyenne (figure 7, histogrammes). Et, si l'on examine le rang qu'elle occupe dans les classements successifs, elle n'apparaît qu'une fois sur deux dans la moitié des pays les plus grévistes (courbe).

Figure 7 La conflictualité en France comparée à d'autres pays. Synthèse des résultats sur 7 études



Lecture :

Histogrammes : au cours de la période 1900-1970, la France a en moyenne connu annuellement 423 journées individuelles non travaillées pour 1 000 personnes. La moyenne sur l'ensemble des pays considérés dans l'étude s'élevait à 508 Jint/1 000 pers.

Courbe : au cours de la période 1900-1970, sur une échelle 0-1 (0 étant la position du pays le moins conflictuel et 1 celle du pays le plus conflictuel), la France se situe en position 0,60 (en l'occurrence, cela traduit le fait que, sur 6 pays, la France se classait 4^e par ordre croissant de conflictualité).

Note : rappelons que les données des études 6 et 7 ont été fusionnées, ce qui explique qu'il n'y ait que six statistiques différentes.

Ce tour d'horizon quantitatif mériterait bien sûr d'être nuancé. Car les comparaisons ont été effectuées tous types de grèves confondus. Et il est en effet possible que la France, comme on l'entend souvent, se distingue par une plus forte conflictualité dans le secteur public. Mais, à l'heure actuelle, aucune étude comparative par secteur ne semble avoir été menée sur le sujet et, en l'absence de telles données (non disponibles dans de nombreux pays), il est impossible de tirer une quelconque conclusion scientifique en la matière.

Reste à se demander pourquoi la France connaît si peu de grèves. Une des explications réside peut-être dans le fait que le taux de syndicalisation

y est le plus faible de l'Union européenne (Groux, 1998 : 17). Mais cette raison est contestée par Aligisakis, qui a mis en évidence l'absence de corrélation entre le taux de syndicalisation et l'intensité des grèves : « L'hypothèse sur la corrélation entre syndicalisation et conflictualité ne semble ni se confirmer ni s'infirmier. En effet, pour chaque catégorie, nous avons presque autant de cas de confirmation que de cas d'exception » (1997 : 99). On pourrait aussi penser à des raisons juridiques mais « Le droit de grève, qui a une valeur constitutionnelle, connaît en France peu de restrictions » (Lecou, 2003 : 52). Peut-être faudrait-il alors chercher du côté des « traditions culturelles »... Les chercheurs, en tout cas, sont avares en explications. Rares sont ceux qui s'aventurent à interpréter cette faible conflictualité française. Et, finalement, une nette impression se fait jour ; elle a déjà été exprimée par Fridenson : « En dépit du nombre et de la qualité des recherches, (la grève) est un phénomène dont nous connaissons encore mal l'étendue et la complexité » (2000 : 415). À l'heure actuelle, les modèles explicatifs de la grève font encore largement défaut.

BIBLIOGRAPHIE

- Aligisakis, M. (1997), « Typologie et évolution des conflits du travail en Europe occidentale », in *Revue internationale du travail*, vol. 136, n° 1, printemps, pp. 79-101.
- BIT (1993), *Résolution concernant les statistiques des conflits du travail : grèves, lock-out et autres actions de revendication*, adoptée par la quinzième conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 19-28 janvier.
- Carley, M. (2005), « Évolution de la situation en matière d'actions syndicales – 2000-2004 », site Internet de l'Oeri (Observatoire européen des relations industrielles).
- Devaux, É. (1993), « *La Grève dans les services publics* », thèse pour le doctorat en droit public, université de Limoges, PUF, Paris, 2 tomes.
- Fridenson, P. (2000), « Le conflit social ». In : Burguière, A., Revel, J. (éd.), *Histoire de la France. Les conflits*, Seuil, Paris, pp. 381-495.
- Groux, G. (1998), *Vers un renouveau du conflit social ?*, Bayard, Paris.
- Lallement, M. (1995), *Sociologie des relations professionnelles*, La Découverte, Paris.
- Lecou, R. (2003), *Rapport d'information sur le service minimum dans les services publics en Europe*, Assemblée nationale, 4 décembre.
- Mouriaux, R. (2005), *Le Syndicalisme en France*, PUF, Paris.
- Rehfeldt, U. (1996), « Cycle des grèves et cycle économique », in *Problèmes économiques*, n° 2467, 10 avril, pp. 15-19.
- Reynaud, J.-D. (1982), *Sociologie des conflits du travail*, PUF, Paris.
- Sirot, S. (1998), « Emploi ouvrier, syndicalisation et grèves en Europe occidentale de 1880 à 1970 : entre rapprochements et creusement des singularités », in *Cahiers d'histoire*, n° 72, pp. 23-47.
- Sirot, S. (2002), *La Grève en France. Une histoire sociale (XIX^e-XX^e siècle)*, Odile Jacob, Paris.

« Diviser pour mieux régner » : une interprétation microéconomique de la détérioration du rapport de force capital/travail

Cédric Durand*

Introduction

La conflictualité sociale semble connaître une atonie de longue durée. Bien sûr, il y a des luttes significatives, notamment en France, à l'instar de celles initiées au printemps 2006 par la jeunesse étudiante contre le CPE. Au niveau idéologique et politique, on peut même considérer que le libéralisme est mis en difficulté : le malaise dans la mondialisation nettement établi en France dès le tournant des années 2000 (Rozes, 2001) s'est ainsi transformé en refus de l'Europe libérale lors du référendum de mai 2005 sur le projet de Traité constitutionnel européen. En dépit de ce nouveau climat, la capacité du salariat à mener des combats tant au niveau des entreprises qu'à une échelle plus large reste en recul très net par rapport aux années 1970 (Glyn, 2006). La perte de près de 4 points des salaires par rapport au capital dans les pays du G10 depuis 1975 (graph. 1) témoigne de cette dégradation sensible de la position des salariés par rapports aux actionnaires. La persistance d'un chômage de masse (graph. 2), d'autant qu'il ne mesure que partiellement le sous-emploi ou l'absence de travail, est un autre élément structurant de cet affaiblissement.

Le recul du travail face au capital est contemporain de l'affirmation du néolibéralisme, une nouvelle période du capitalisme caractérisé par une recherche multidimensionnelle d'accroissement du taux de profit et la mise en place de nouvelles logiques productives (Dumenil et Levy, 2006 ; Chesnais, 1997 ; Piore et Sabel, 1984 ; Crotty, Epstein et Kelly, 1998 ; Dickens, 1998 ; Locke, Kochan et Piore, 1995 ; Boyer, 1996). Le nouveau capitalisme (Plihon, 2003) émerge sous l'effet de deux grandes forces : les nouvelles technologies et la globalisation. Cette nouvelle donne produit un système de contraintes et d'opportunités qui conduit les entreprises à transformer profondément les relations productives. D'un côté, les nouvelles technologies permettent une coordination moins hiérarchisée et une décentralisation de l'information, ce qui donne naissance à des « entreprises réseaux » (Reich, 1997) et facilite l'externalisation d'activités ne correspondant pas au cœur de compétence de la firme. D'un autre côté, la libéralisation financière a permis le rétablissement du primat du pouvoir des actionnaire et de la *shareholder value* (la création de valeur pour les actionnaires). Cette évolution impose aux directions d'entreprise une contrainte accrue de rentabilité à court terme qui a notamment pour

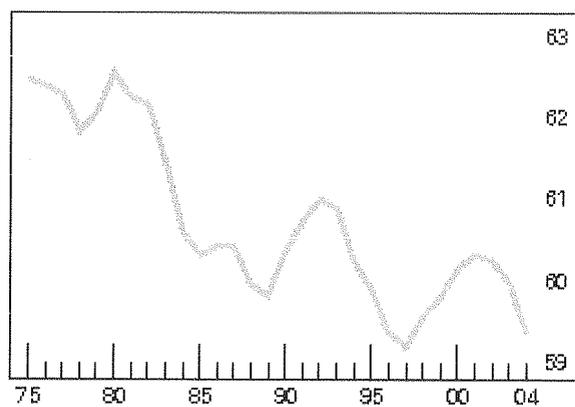
* Maître de conférences à l'IUT A de l'université Lyon 1, chercheur au CEPN Paris 13 et au CEMI EHES. cdurand@ehess.fr

conséquence de les faire réagir de manière brutale à la moindre dégradation de leurs résultats (Artus et Virard, 2005).

Le primat de la *shareholder value* et les ressources organisationnelles apportées par les nouvelles technologies vont d'autant mieux saper la capacité de résistance des travailleurs au niveau microéconomique que le contexte macroéconomique est défavorable aux salariés. Les politiques monétaires anti-inflationnistes d'inspiration monétariste et autrichienne entravent la progression des salaires (BIS, 2006) et correspondent à un arbitrage en défaveur de l'emploi. La constitution puis la persistance d'une armée de réserve dans les pays développés est aggravée par l'internationalisation productive. Celle-ci inscrit la surabondance de la main-d'œuvre comme une donnée stable sur le moyen long terme. En effet, le processus de mondialisation et l'ouverture aux investissements étrangers et au commerce international de pays comme la Chine et l'Inde connectent au marché mondial un immense réservoir de main-d'œuvre. Une étude de la Banque asiatique pour le développement (Asian Development Bank, 2006) établit ainsi à 500 millions le nombre de travailleurs actuellement au chômage ou sous-employés dans la région.

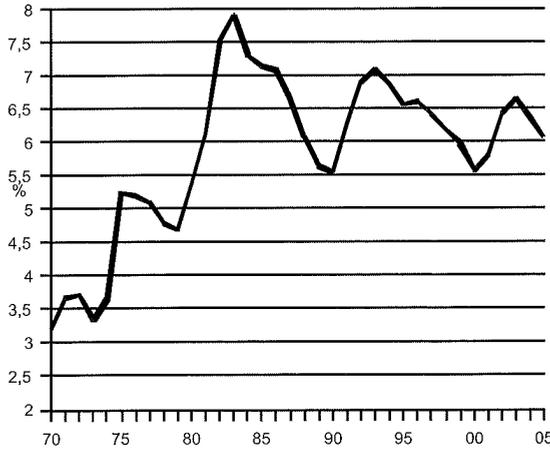
Cet article mobilise une analyse microéconomique marxiste pour éclairer l'évolution de la capacité de résistance des salariés des pays développés au cours de la période de montée en puissance du néolibéralisme qui s'étend des années 1970 à nos jours. Plus précisément, il s'agit de développer l'hypothèse selon laquelle la dislocation de la firme fordiste et l'internationalisation productive ont permis l'enracinement d'un mécanisme de type « diviser pour mieux régner » qui affaiblit durablement les capacités de lutte du salariat.

Graphique I Part des salaires dans la valeur ajoutée pour les pays du G10¹



Source BIS, 2006, www.bis.org

1. Le Groupe des dix se compose de onze pays industriels (Allemagne, Belgique, Canada, États-Unis, France, Italie, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Suisse).

Graphique 2 Évolution du taux de chômage dans les pays du G7 depuis 1970

Données : OCDE, *Economic Outlook* n° 79, élaboration propre.

I – Diviser pour mieux régner, une approche micro-économique distributive

L'analyse microéconomique marxiste du procès de production

Dans un article publié en 1985 dans l'*American Economic Review*, Samuel Bowles explicite la spécificité de l'approche marxiste au niveau microéconomique par rapport à la théorie walrassienne et aux théories néo-institutionnalistes de l'entreprise (Coriat et Weinstein, 1995). L'approche marxiste récuse l'idée d'une symétrie entre travail et capital, qu'elle soit exprimée dans le cadre de l'économie néoclassique standard (Samuelson, 1957, p. 894) ou dans le cadre d'une vision de la firme comme un nœud de contrat (Jensen et Meckling, 1976). Bowles qualifie la théorie des coûts de transaction (Coase, 1937 ; Williamson, 1980, 1985) de neohobessienne et ne la considère pas contradictoire avec une analyse marxiste : il existe bien un conflit entre rationalité individuelle (opportunisme) et rationalité collective susceptible de justifier le recours à la coordination hiérarchique au sein de la firme de préférence à la coordination marchande. Ce n'est cependant pas la question qui intéresse principalement l'analyse marxiste ; celle-ci se focalise sur le conflit collectif qui découle de la propriété privée des moyens de production. Partant du fait que travailleurs et employeurs ont des optimum, opposés en ce qui concerne le niveau des salaires et le niveau de l'effort de travail, l'analyse microéconomique du conflit de classe porte sur le commandement du processus de production et ses implications distributives.

Le cœur du modèle microéconomique marxiste comporte trois propositions essentielles. La première concerne le changement technique qui reflète, au moins en partie, une expression des intérêts de classe et ne

constitue donc pas une solution efficiente au problème de la rareté. Les capitalistes (les propriétaires ou leurs représentants), lorsqu'ils sélectionnent des méthodes de production, préfèrent en effet généralement renoncer à des améliorations d'efficience pour maintenir leur pouvoir sur les travailleurs, notamment par un processus de déqualification des ouvriers (Noble, 1984 ; Braverman, 1974).

La seconde proposition correspond au mécanisme de l'armée industrielle de réserve (Marx, 1867) et pointe le rôle essentiel du chômage involontaire dans la définition du rapport de force entre travail et capital : ce mécanisme se traduit notamment par une relation inverse entre taux de chômage et rythme de progression des salaires réels (Kalecki, 1943 ; Boddy and Crotty, 1975 ; Goodwin, 1967). Il existe également une interprétation post-keynesienne du chômage du fait de son rôle disciplinaire sur la force de travail (Schapiro and Stiglitz, 1984).

La troisième proposition que nous allons maintenant détailler concerne le mécanisme « diviser pour mieux régner ».

Diviser pour mieux régner, une explication économique des discriminations

Dans la lignée des analyses de Marx sur la division en deux camps hostiles des prolétaires anglais et des prolétaires irlandais (Marx, 1870), une série de travaux ont mis en évidence les bénéfices que peuvent retirer les employeurs des discriminations en terme de dégradation du pouvoir de négociation des salariés (Edwards, Gordon and Reich, 1982 ; Gintis, 1976 ; Roemer, 1978 et 1979). Bowles (1985) synthétise ce modèle « diviser pour mieux régner » de la façon suivante :

- Un employeur discrimine lorsqu'il fait une offre différente en termes de salaire et d'intensité de surveillance du travail à des individus qui se différencient par certaines caractéristiques (sexe, âge, origine ethnique...) mais qui ont des capacités productives et une propension à travailler équivalentes.

- Les travailleurs ont la possibilité de coopérer pour rendre la surveillance plus difficile, plus coûteuse mais aussi diminuer l'intensité ou même d'interrompre le travail dans le cas où l'employeur traite un de leurs collègues de manière injuste ou de manière contraire aux intérêts des autres travailleurs.

- La capacité des travailleurs à coopérer et notamment à former des syndicats varie positivement selon leur degré d'unité.

- Cette unité dépend de conditions sociales générales extérieures à la firme mais elle est aussi influencée par les politiques de la firme en termes de recrutement et de paie. En effet, si les salaires et les conditions de surveillance du travail sont identiques, les opportunités pour des négociations communes face à l'employeur seront renforcées et des sentiments qui divisent, tels que l'envie et la distinction individuelle, seront atténués. Inversement, avec des salaires et des modalités de surveillance distincts

selon les différents groupes de travailleurs (en particulier par groupes composés en fonction des différentes origines ethniques, sexes, âges et autres caractéristiques particulières), les employeurs auront davantage de possibilités de négocier séparément avec chaque groupe et de nourrir la compétition, l'envie, voire même l'hostilité entre les différents groupes et ainsi décourager l'unité.

- Une stratégie de division de la part de l'employeur permet de réduire le pouvoir de négociation des travailleurs et donc de réaliser des gains économiques en diminuant le niveau moyen des salaires mais aussi en diminuant les coûts de surveillance. Cette stratégie prend toute sa force lorsqu'elle peut s'appuyer sur l'existence d'une « armée de réserve ». La capacité réduite des salariés de s'opposer à des licenciements implique un accroissement du risque individuel de licenciement et donc une plus forte incitation au travail pour chacun, ce qui se traduit pour l'employeur par un gain du fait de l'accroissement du travail individuel fourni par période de temps de travail acheté.

L'enjeu n'est pas ici d'évaluer les apports et les limites du raisonnement pour analyser les discriminations et les segmentations du marché du travail (Ghirardello, 2006). Il s'agit en revanche de montrer que le mécanisme décrit peut être mobilisé pour comprendre l'affaiblissement des résistances au travail au sein du capitalisme néolibéral.

2 – Un changement de paradigme dans les relations industrielles

Le démantèlement de la firme fordiste

À partir des années 1990, la firme fordiste caractérisée par un degré d'intégration et de diversification relativement élevé ainsi qu'une forme de relation salariale assurant une relativement forte homogénéité du salariat sont fortement remises en cause (Boyer et Durand, 1993 ; Boyer, 1996). Avec le passage de la production de masse à la production flexible (Piore and Sabel, 1984), les grandes firmes aux États-Unis, en Europe et au Japon ont suivi des stratégies de recentrage sur des compétences clés (Batsh, 2002). Après une période de restructuration défensive dans un contexte de crise de leur profitabilité, les grandes firmes ont opté pour une spécialisation de leur activité afin de réduire leurs coûts pour répondre à la pression financière croissante. Parallèlement, la relation salariale a évolué avec notamment une croissance du travail à temps partiel, de l'interim, du travail indépendant dans l'orbite des grandes firmes, des contrats à durée déterminée et des stages. Au final, les pratiques d'externalisation et de contrats précaires font émerger un nouveau modèle d'emploi davantage segmenté (Baudry, 2003). On trouve au centre les marchés internes du travail (les salariés bénéficiant d'un CDI eux-mêmes soumis à des procédures plus individualisées) qui correspondent aux compétences distinctives de la firme puis, autour, les salariés temporaires et indépendants. Enfin, les

salariés de firmes périphériques réalisent des activités qui sont jugées moins cruciales. Précarisés, éclatés et soumis à une autonomie contrôlée, les travailleurs font face à une intensification de leurs activités productives, source de nouvelles pathologies (Coutrot, 1999 ; Bejean, Sultan-Taieb et Trontin, 2004).

Divers travaux attestent que ce mouvement de désintégration de la firme fordiste et d'éclatement du salariat est facteur d'affaiblissement de l'action collective. Ainsi, au niveau du secteur de l'automobile – l'industrie typique du fordisme –, le sentiment d'appartenance à la classe ouvrière recule (Beaud et Pialoux, 1999) ; Bouquin (2006) montre que la dégradation de la position des salariés et de leurs syndicats depuis les années 1980 renvoie à cette double détermination : plus grand éclatement des structures productives et hétérogénéisation des normes d'emploi.

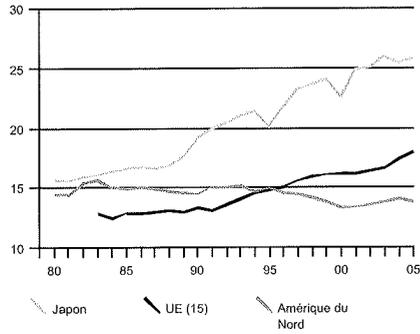
Hétérogénéisation des normes d'emploi et déconcentration productive

Le lien entre la reconfiguration du tissu productif, l'évolution des conditions d'emploi et l'affaiblissement des capacités de lutte des salariés ressort d'une étude de l'Insee sur l'implantation syndicale (Leclair et Petit, 2004). Les auteurs montrent que les établissements couverts par une délégation syndicale se caractérisent par des salaires plus élevés mais par une moindre présence des femmes. Cela ne vient pas tant du fait que les syndicats organiseraient plus facilement les hommes que les femmes, mais plutôt des caractéristiques des emplois qu'occupent les femmes. À partir d'une revue de la littérature, plusieurs déterminants de l'implantation syndicale sont évoqués : l'existence ou non d'une tradition syndicale, la relation croissante entre besoin de structuration des rapports sociaux et taille de l'entreprise mais aussi le statut des salariés. Sur ce dernier point, il apparaît que le taux de syndicalisation des salariés à temps complet est plus élevé que celui des salariés à temps partiel, de même qu'il est plus difficile d'implanter une structure syndicale sur les postes caractérisés par un important turn-over.

Le développement du temps partiel en Europe et au Japon (graph. 3) et l'évolution spectaculairement opposée de l'emploi masculin dans l'industrie (graph. 4) et de l'emploi féminin dans les services (graph. 5) renvoient ainsi bien à ce démantèlement de la relation salariale fordiste.

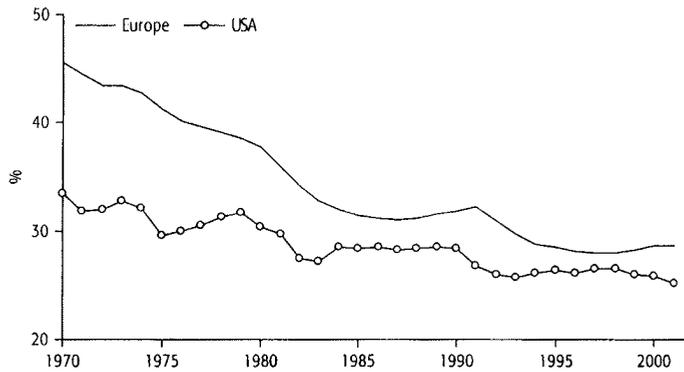
Concernant la déconcentration productive, le fait est également bien établi. Prenons le cas de la France (Vergeau et Chabanas, 1997 ; Picart, 2004). Le graphique 6 montre que sur la période 1985-2000 l'augmentation des effectifs décroît avec la taille de l'entreprise. C'est l'emploi dans les petites et les moyennes entreprises qui progresse principalement jusqu'en 1993. À partir de 1997, on observe un sursaut des grandes entreprises mais il est dû au développement de l'interim. Dans leur ensemble, les grandes entreprises ne font donc qu'interrompre leur déclin à partir de 1994. Les grandes concentrations ouvrières qui faisaient la force de frappe des syndicats sont touchées de plein fouet.

Graphique 3 Évolution de la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total pour les principales économies



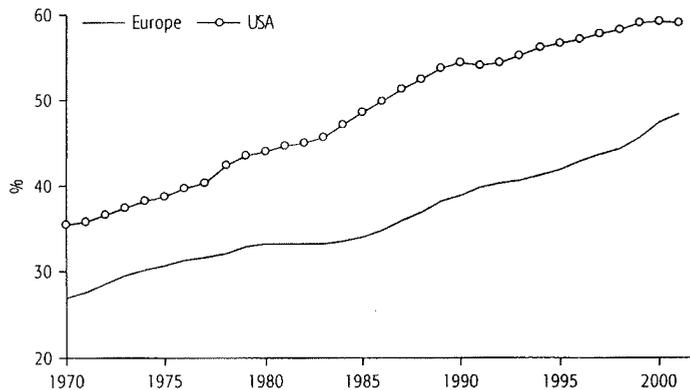
Données : OCDE, élaboration propre.

Graphique 4 Évolution de la part des hommes employés dans l'industrie par rapport à la population masculine en âge de travailler



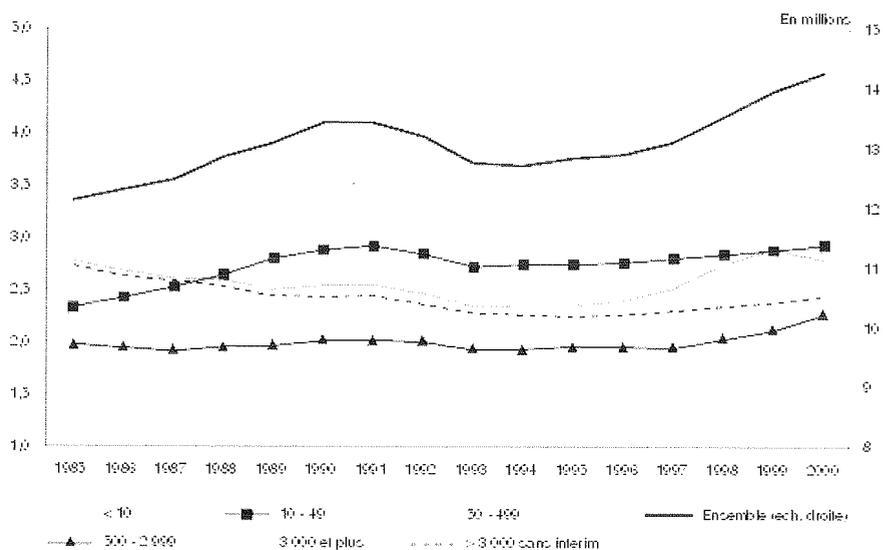
Source : Glyn , 2006, à partir de données OCDE.

Graphique 5 Évolution de la part des femmes employées dans les services par rapport à la population féminine en âge de travailler



Source : Glyn , 2006, à partir de données OCDE.

Au niveau des groupes en revanche (graph. 7), le déclin de la fin des années 1980 semble nettement enrayé dans la seconde moitié des années 1990 avec une progression de l'emploi dans les grands groupes, notamment à travers l'absorption des PME les plus dynamiques (Boccard, 1998). Cette évolution confirme ainsi l'analyse faite de l'extension de la firme réseau qui combine les avantages de la grande taille en termes de pouvoir de marché et de capacité d'innovation et, en même temps, ceux de la petite taille en termes de réactivité et de flexibilité (Moati, 2002 ; Reich, 1997).



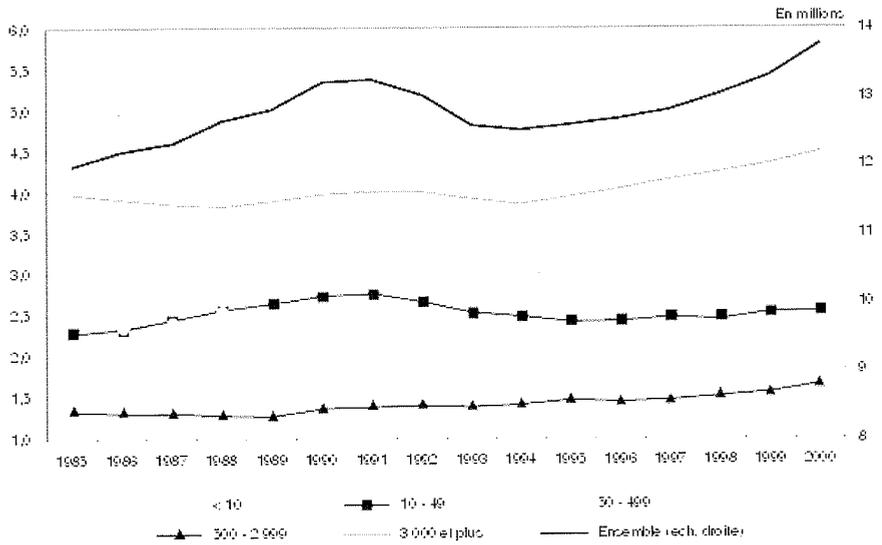
Source : Insee, Unedic pour les TPE.

Graphique 6 Évolution des effectifs par tranche et taille d'entreprise

Source : Picart, 2004 à partir de données INSEE/UNEDIC.

La transformation du tissu productif au cours des dernières décennies se caractérise par un double mouvement de déconcentration productive et de concentration accrue du pouvoir de décision. En effet, dans un contexte d'internationalisation croissante, le maintien ou l'accroissement du poids des grands groupes au niveau national suggère bien une concentration du pouvoir économique mondial (Dervieux, 2003). Les implications de cette évolution pour le travail sautent aux yeux. D'un côté, les salariés étant plus dispersés, leur capacité de mobilisation se trouve affectée. Et ce d'autant plus que le pouvoir économique apparaît plus distant, plus anonyme et donc plus inaccessible en raison de la logique de groupe mais aussi de l'entrée massive dans l'actionnariat des grands groupes d'investisseurs institutionnels dans lesquels il est plus difficile d'identifier la figure du patron. D'un autre côté, ce pouvoir économique plus anonyme est aussi plus puissant du fait de la flexibilité organisationnelle qu'il a acquise, de sa concentration accrue et, comme nous allons maintenant le voir, de sa capacité à construire des stratégies internationales.

Graphique 7 Évolution des effectifs par tranche de taille d'entité autonome (groupe ou entreprise indépendante)



Source : Insee, Unedic (données TPE).

Source : Picart, 2004, à partir de données INSEE/UNEDIC.

4 – L'internationalisation des chaînes de valeur et les gains distributifs en faveur du capital

La mondialisation des processus productifs provient de la conjonction de deux éléments : d'une part, la suppression des obstacles à la libre circulation du capital et la libéralisation des flux de biens et services ; d'autre part, la modularisation de la production accélérée par le développement des technologies de l'information et des communications (Berger, 2006). Il en découle une asymétrie fondamentale entre un capital très mobile et des travailleurs qui le sont beaucoup moins (Peoples et Sugden, 2000 ; Andreff, 1996 ; Crotty, Epstein et Kelly 1998 ; Michalet, 1999 ; Rodrik, 1997). L'internationalisation productive qui nous intéresse ici correspond à une stratégie d'efficacité (Dunning, 1993) qui peut prendre la forme d'investissement étrangers ou de développement de relations de sous-traitance internationale. L'objectif des firmes est en premier lieu de diminuer les coûts de production (Spencer, 2006, Trefler, 2005). On peut cependant avancer que, comme la déstructuration de la firme fordiste, l'internationalisation productive a un effet distributif : elle affaiblit l'unité des travailleurs ce qui est une source d'accroissement des profits. Les travaux sur les délocalisations apportent un début de validation empirique à cette approche.

L'affaiblissement de l'unité des travailleurs par l'internationalisation

Peoples et Sugden (2000) soulignent les difficultés déjà notées de longue date à organiser l'action collective des salariés à l'échelle internationale

(ILO, 1976). Aux problèmes organisationnels que pose la nécessité d'inventer des arrangements institutionnels pour des syndicats internationaux s'ajoutent des facteurs plus fondamentaux tels que les différences linguistiques, le racisme ou les différentes religions.

En principe, les problèmes organisationnels devraient pouvoir être surmontés. Les firmes transnationales montrent comment des activités peuvent être organisées même lorsqu'il existe de longues distances. D'une certaine manière d'ailleurs, les organisations syndicales et, plus généralement, les mouvements sociaux ont fortement progressé dans ce sens ces dernières années, en particulier avec l'essor du mouvement altermondialiste. Les problèmes culturels restent cependant importants. Peoples et Sugden soulignent l'asymétrie qui existe à ce propos entre les employeurs dans les différents pays qui doivent s'entendre sur l'objectif de profit alors que les salariés doivent mettre en œuvre un processus beaucoup plus complexe de coopération comme préalable à l'organisation de l'action collective.

Au-delà des difficultés liées strictement à l'internationalisation, les formes organisationnelles choisies pour cette internationalisation constituent un des leviers par lesquels les firmes peuvent rendre encore plus difficile l'action collective des travailleurs. Pour rendre compte de cela, il est utile d'adopter une vision élargie de la firme : Cowling et Sugden (1998) la définissent comme un ensemble de moyens de coordination de la production depuis un centre stratégique de prise de décision qui inclut des relations marchandes et des relations de commandement. Une telle vision peut être articulée avec la perspective des chaînes de valeur globale : à travers le concept de gouvernance, cette perspective met en avant l'existence de relations de pouvoir asymétriques entre les firmes (entendues ici au sens strict) au sein de processus productifs segmentés à l'échelle internationale (Gereffi, Humphrey et Sturgeon, 2005). L'internationalisation productive correspond ainsi largement au développement de relations de sous-traitance internationales, relations qui n'impliquent pas nécessairement une dilution majeure de la prise de décision et de l'accumulation des profits (Dickens, 1998, p. 230). En revanche, cette extension internationale des relations productives rend beaucoup plus difficile l'unité des travailleurs : la prise de conscience du fait qu'ils travaillent sous la direction effective du même centre de décision et pour les mêmes détenteurs de capitaux n'a déjà rien d'évident.

Conformément au mécanisme « diviser pour mieux régner », l'affaiblissement de l'unité des travailleurs est susceptible de faire baisser les salaires et les coûts de surveillance tout en accroissant l'intensité du travail. La réduction du coût du travail que permet le développement de la sous-traitance internationale – et l'augmentation des profits subséquente – peut être ainsi considérée comme un des principaux déterminants de la décision d'externalisation des firmes. La segmentation internationale du marché du travail peut d'ailleurs se coupler avec une perspective de genre : des

travaux empiriques montrent en effet que l'externalisation internationale favorise une flexibilisation-déformalisation de la relation salariale orientée vers l'intégration des populations restées aux marges du salariat, en premier lieu les femmes (Balakrishnan et Sayeed, 2002).

Pour finir sur ce point, il convient de souligner que l'internationalisation des chaînes productives n'implique pas nécessairement le développement de relations de sous-traitance ; divers éléments peuvent contrarier une telle dynamique de déformalisation. Par exemple, si le processus concerné est difficile à transférer en raison de l'absence de compétences disponibles dans le pays visé, des incertitudes planant sur la stabilité de la relation de sous-traitance envisagée ou parce que la maison mère ne veut pas externaliser certains savoir-faire afin de préserver son avantage compétitif (Hennart, 2000). Les avantages que retire la firme des difficultés qu'ont les travailleurs pour réaliser leur unité dès lors que la force de travail est divisée en différents pays peuvent ainsi s'avérer suffisants au regard des coûts qu'implique la mise en place de relations de sous-traitance.

Un début de validation empirique : les travaux sur les délocalisations

Les délocalisations d'emploi depuis les pays développés vers les pays à bas salaires connaissent une accélération sensible depuis les années 1990 (Mouhoud, 2006). Si, dans un premier temps, seul le secteur industriel a été touché, les activités de services sont désormais de plus en plus concernées par ce type de stratégie suivie par les firmes afin d'accroître leur compétitivité par la diminution de leurs coûts. Accréditant ce constat, plusieurs analyses se sont récemment intéressées à la question des délocalisations et anticipent pour la plupart une amplification de cette tendance, (OMC, 2005 ; UNCTAD, 2004 ; Besson et Durand, 2006 ; Arthuis, 2005 ; Fontagne et Lorenzi, 2004 ; Mc Kinsey, 2005).

De nombreux auteurs soulignent que la mise en concurrence des salariés du Nord vis-à-vis des travailleurs de pays à bas salaires contribuent à diminuer radicalement le pouvoir de négociation des salariés exposés vis-à-vis des employeurs (Artus et Virard, 2005 ; Berthaud et Chanteau, 2006 ; Boyer, 1996 ; Chesnais, 1997 ; Crotty et *alii*, 1998 ; Joshua, 2006 ; Mankiw et Swagel, 2005 ; Rodrik, 1997). La seule existence de la possibilité de délocalisation constitue ainsi un moyen efficace pour affaiblir la position des salariés. À l'instar du chantage à la délocalisation en République tchèque exercé par la direction du groupe Bosch vis-à-vis des salariés de l'usine de Venissieux au cours de l'été 2004, plusieurs exemples récents ont montré la capacité des employeurs à obtenir des salariés une diminution des salaires et/ou un accroissement de leur temps de travail sans contrepartie financière. L'accroissement et la montée en qualification des métiers exposés aux délocalisations (Forrester, 2004 ; Pujals, 2005) ont pour conséquence d'étendre l'effet « diviser pour mieux régner » résultant de l'internationalisation.

On peut également pointer un effet cumulatif de segmentation accrue du salariat du fait des internationalisations productives : les salariés d'activités délocalisables sont affectés directement par leur mise en concurrence vis-à-vis des salariés du sud ; indirectement, les changements organisationnels liés aux délocalisations d'activités de services impliquent un plus grand besoin de compétences linguistiques et de communication, ce qui crée un risque supplémentaire de marginalisation économique pour ceux qui ne les ont pas (European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2004).

Conclusion

Depuis le milieu des années 1970, le rapport de force des salariés des pays développés vis-à-vis du capital s'est considérablement dégradé avec une déformation défavorable du partage de la valeur ajoutée, la stabilisation d'un chômage et d'un sous-emploi de masse.

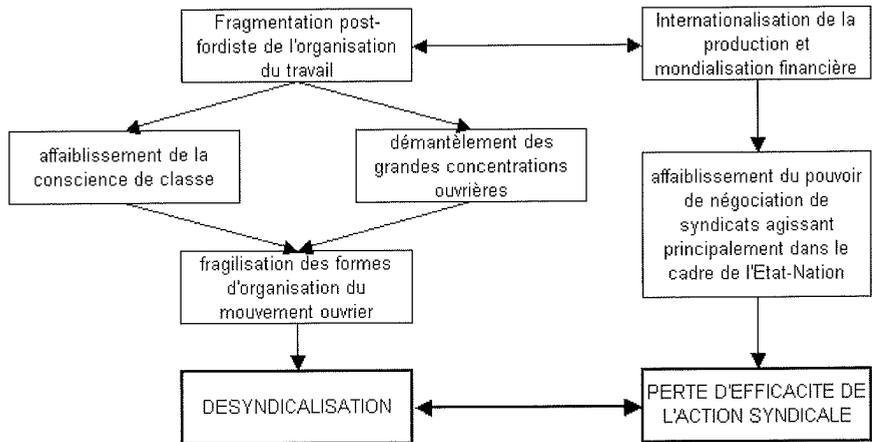
Nous avons développé l'hypothèse selon laquelle cette situation résulte au moins en partie de la capacité du capital à imposer une nouvelle organisation productive renforçant au niveau microéconomique son pouvoir de négociation vis-à-vis du salariat. L'analyse marxiste en termes de « diviser pour mieux régner » a permis de mettre en évidence une dynamique en deux temps. Jusqu'à la fin des années 1980, le capital est dans une phase de rétablissement de son taux de profit et de restructuration défensive face au ralentissement économique : les licenciements massifs et les privatisations contribuent à miner les places fortes des syndicats tandis qu'un discours mobilisateur autour de l'appartenance au collectif entreprise et de la valorisation des compétences amorce la constitution d'une nouvelle identité pour les travailleurs légitimant la « bataille de la compétitivité ». Dans les années 1990, notamment avec l'essor de plus en plus en prégnant des technologies de l'information et des communications et la pression accrue sur les firmes des acteurs financiers, une nouvelle forme d'organisation productive post-fordiste se stabilise avec le développement de la firme réseau et l'internationalisation des chaînes de valeur globales.

Du point de vue du rapport de force capital-travail, cette nouvelle donne implique un éclatement géographique du salariat et une forte segmentation des statuts qui est une source de gains distributifs pour le capital. Comme le montre le schéma 1, le mouvement ouvrier a subi ainsi un processus cumulatif de morcellement de sa base sociale et d'inefficacité croissante de son action.

Plus qu'une analyse pessimiste sur les capacités du travail à développer des résistances et à conquérir de nouveaux droits, cette analyse suggère que les mutations du capitalisme contemporain s'accompagnent d'un renouvellement des formes de lutte des salariés. Si la grève demeure une arme, les modalités de son organisation doivent s'adapter et elle doit s'articuler

avec d'autres instruments pour regagner en efficacité. L'essor du mouvement altermondialiste et l'évolution que l'on constate dans la période récente en France semblent conforter ce diagnostic. Les travaux de la DARES (2006) montrent ainsi que la conflictualité au travail s'est plutôt accrue au début des années 2000 : la grève durable recule comme moyen d'action, mais les conflits prennent d'autres formes (pétitions, bref débrayages, prises de parole publiques et plus rarement actions coup de poing) et s'appuient sur leur médiatisation. À partir de ces formes émergentes, le renforcement et la stabilisation des modalités organisationnelles d'un mouvement salarial post-fordiste constituent une des clés d'un renversement durable du rapport de force favorable au capital établi par le néolibéralisme.

Schéma I Mutations économiques et affaiblissement du mouvement ouvrier fordiste



BIBLIOGRAPHIE

- Arthus, J. (2005), *Rapport d'information, Commission des finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la nation sur la globalisation de l'économie et les délocalisations d'activité et d'emplois*, Sénat, Annexe au procès-verbal de la séance du 22 juin 2005, 104 pp.
- Artus, P., et Virard, M.-P. (2005), *Le Capitalisme est en train de s'autodétruire*, La Découverte, Paris, 142 pp.
- Asian Development Bank (2006), *Labor Markets in Asia : Issues and Perspectives*, copublished with Palgrave Macmillan Limited, summary : <http://www.adb.org/Documents/Books/Labor-Markets/default.asp>
- Andreff, W. (1996), « La déterritorialisation des firmes multinationales : firmes globales et firmes réseau », *Cultures et conflits* (21-22), <http://www.conflits.org/document161.html#ftn9>
- Andreff, W. (2003), *Les Multinationales globales*, La Découverte, coll. Repères, Paris, 123 p.
- Balakrishnan, R., et A., Sayeed (2002), « Why Do Firms Disintegrate ? Towards and Understanding of the Firm Level Decision to Sub-Contract and Its Impact on Labor », *CEPA Working Paper* (2002-12), August, Center of Economic Policy Analysis, New School University, New-York, 24 p.
- Batsh, L. (2002), *Le Capitalisme financier*, La Découverte, coll. Repères, Paris.
- Beaud, S., et M., Pialoux (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, Paris, 1999, 468 pp.
- Bejean, S., Sultan-Taieb, H., et C. Trontin (2004) « Conditions de travail et coût du stress : une évaluation économique », *Revue française des affaires sociales*.

- Berger, S. (2006), *Made in monde*, Seuil, Paris, 357 p.
- Berthaud, P., et Chanteau, J.-P. (2006), « États et firmes transnationales : quels choix de mondialisation (enjeux d'un régime international) ? », in Berthaud, P., et Kebadjian, G. (eds), *La Question politique en économie internationale*, La Découverte, coll. Recherches, Paris, pp. 273-284.
- Besson, F., et C., Durand, « Les délocalisations de services : quels enjeux pour les politiques publiques ? », *document de travail du CEPN*, 2006-11, 29 pp.
- BIS (2006), 76th Annual Report, disponible en ligne <http://www.bis.org/publ/annualreport.htm>
- Boccaro, F. (1998), « Emploi : mythe des PME et réalité des groupes », *Économie et statistique*, 319-320.
- Boddy, R., et J., Crotty (1975), « Class Conflict and Macro-Policy : the Political Business Cycle », *Review of Radical Political Economics*, spring, 7, pp. 1-19.
- Bouquin, S. (2006), *La Valse des écrous*, Syllepse, Paris, 306 pp.
- Boyer, R. (1996), « The changing status of industrial relations in a more interdependent world : an interpretation and agenda for further research », *Couverture Orange*, 9619, CEPREMAP, <http://ideas.repec.org/s/cpm/cepmap.html>
- Boyer, R., et J.-P. Durand, *L'Après-Fordisme*, Syros, coll. « Alternatives Économiques », Paris, 1993, 176 pp.
- Bowles, S. (1985), « The Production Process in a Competitive Economy : Walrasian, Neo-Hobbesian and Marxian Models », *American Economic Review*, 75, pp. 16-36.
- Braverman, H. (1974), « Labor and Monopoly Capital », *Monthly Review Press*, New-York.
- Chesnais, F. (1997), *La Mondialisation du capital*, Syros, Paris, 333 p.
- Coase, R. (1937), « The Nature of the Firm », *Economica*, vol. 16 n° 4, 1937, pp. 386-405.
- Cohen, D. (2005), « Les effets du commerce international sur l'emploi dans les pays riches », in Auer, P., Besse, G., et Méda, D., *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi*, La Découverte, coll. Recherches, Paris, pp. 29-53.
- Coriat, B., et Weinstein, O. (1995), *Les Nouvelles Théories de l'entreprise*, Le Livre de Poche, Paris, 218 pp.
- Coutrot, T. (1999), *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, coll. Repères, Paris, 121 pp.
- Cowling, K., et R., Sugden (1998), « The Essence of the Modern Corporation : Markets, Strategic Decision-Making and The Theory of the Firm », 1998, *The Manchester School of Economics and Social Studies*, 66 (1), pp. 59-86.
- Crotty, J., Epstein, G., et Kelly, P. (1998), « Multinational corporations in the neo-liberal regime », in D. Baker, G. Epstein and R. Pollin, *Globalization and Progressive Economic Policy*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 117-146.
- DARES (2006), « Le dialogue social en entreprise », *Premières informations, premières synthèses*, 39.1, 22 septembre, 8 p. <http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2006-391-dialogue-social-entreprise-une-intensification-activite-institutionnelle-salaries-faiblement-engages-3658.html>
- Dervieux, L. (2003), « L'accélération de l'internationalisation des grands groupes français entre 1997 et 2002 », *Économie et Statistique*, 363-364-365, p. 191-2006.
- Dickens, P. (1998), *Global Shift, Transforming the World Economy*, Guildford Press, New-York.
- Dunning, J.H. (1993), *Multinational Enterprises and the Global Economy*, Addison Welsey Publishing Co., Wokingham, xvi-687 p.
- Dumenil, G., et D., Levy (2006), *Crisis y salida de crisis – Orden y desordenes neoliberales*, <http://www.jourdan.ens.fr/levy/livres.htm>
- Edwards, R., Gordon, D., et Reich, M. (1982), *Segmented Work, Divided Workers. The Historical Transformation of Labor in the United States*, Cambridge University Press, Cambridge.
- European Foundation For Improvement of Living and Working Conditions (2004), *Outsourcing of ICT and Related Services in the UE*, Dublin, 39 p. www.emcc.eurofound.eu.int
- Fontagne, L., et Lorenzi, J.-H. (2004), « Désindustrialisation-Délocalisations », *Rapport du CAE*, novembre.
- Forrester Research (2004), « Two-Speed Europe : Why 1 Million Jobs Will Move Offshore », August 18, Cambridge, MA.
- Gaffard, J.-L., et Quere, M. (2005), « Délocalisations : simple affaire de concurrence ou problème de politique économique ? », *Revue de l'OFCE*, 94, pp.193-210.
- Garreau, A., et Collet, M., « *La délocalisation industrielle vers les pays à faible niveau de salaire : limites et contraintes* », Chambre de commerce et d'industrie de la ville de Paris, 1997.

- Gereffi, G., Humphrey, J., et Sturgeon, T. (2005), « The governance of global value chains », *Review of International Political Economy*, 12 (1), February, pp. 78-104.
- Ghirardello, A. (2006), « Inégalités de "classes" et inégalités de "races" : quels enjeux pour les politiques sociales ? », *Colloque international État et régulation sociale*, Paris, 11, 12 et 13 septembre.
- Gintis, H. (1976), « The Nature of the Labor Exchange », *Review of Radical Political Economics*, Summer, 8, p. 36-54.
- Glyn, A., *Capitalism Unleashed*, Oxford University Press, Oxford, 2006, 234 p.
- Goodwin, R. (1967), « A Growth Cycle », in C. H. Feinstein (ed), *Capitalism and Economic Growth*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Hennart, J. F. (2000), « Transaction costs theory and the multinational enterprise », in C. Pitalis and R. Sugden, *The Nature of the Transnational Firm*, Routledge, London and New-York, pp. 72-117.
- ILO (1976), *Multinationals in Western Europe : The Industrial Relations Experience*, ILO, Geneva.
- Jensen, M. C., et Meckling, W. H. (1976), « Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure », *Journal of Financial Economics*, 3(4).
- Joshua, I. (2006), « Délocalisations : craintes excessives ou péril en la demeure », Document de travail, 19 pp., <http://hussonet.free.fr/isydeloc.pdf>
- Kalecki, M. (1943), « Political Aspects of Full Employment », *Political Quarterly*, october-december, 14, pp. 322-330.
- Korzeniewicz, R., et Martin, W. (1994), « The Global Distribution of Commodity Chains » in G. Gereffi and W. Korzeniewicz (eds), *Commodity Chains and Global Capitalism*, Preager, Westport.
- Lahille, E., Plichon, C., Vadcar, C., et Weber, B. (1995), « Les principales causes des délocalisations » in E. Lahille (ed), *Au-delà des délocalisations. Globalisation et internationalisation des firmes*, Chambre de commerce et d'industrie de Paris, coll. Entreprise et perspectives économiques, Economica.
- Leclair, M., et Petit, P. (2004), « Présence syndicale dans les établissements : quel effet sur les salaires masculins et féminins ? », *Économie et statistique*, 371, pp. 23-47.
http://www.insee.fr/fr/ffc/Fiche_doc.asp?doc_id=1335&path=&zip=
- Locke, R., Kochan, T., et Piore, M. (1995), *Employment Relations in a Changing World Economy*, MIT Press, Cambridge.
- Mankiw, G., et Swagel, P. (2005), « The Politics and Economics of Offshore Outsourcing », *AEI Working Papers*, 122, December 7, American Enterprise Institute, 49 pp.
http://www.aei.org/publications/pubID.23536/pub_detail.asp
- Marx, K. (1867), *Le Capital*, Livre I, sections I à IV, Flammarion, coll. Champs, Paris, 1985.
- Marx, K. (1870), « L'Internationale et un pays dépendant, l'Irlande », lettre à Meyer et Vogt in *Le Parti de classe, Tome 2 : Activité, organisation*, Paris, François Maspéro Éditeur, Petite collection Maspéro, 1973. Édition électronique : <http://marxists.org/francais/marx/works/00/parti/kmpc062.htm>
- Mathieu, C., et Serdyniak, H. (2005 a), « Face aux délocalisations, quelle politique économique en France ? », *Revue de l'OFCE*, vol. 94, pp. 161-192.
- Mathieu, C., et Serdyniak, H. (2005b), « Délocalisations et emploi. Quel bilan ? Quelle politique économique. Synthèse du débat organisé par l'OFCE le 14 mars 2005 », *Revue de l'OFCE*, vol. 94, pp. 241-278.
- McKinsey Global Institute (2005), « Comment la France peut-elle tirer parti des délocalisations de services », juin, 25 pp.
- Michalet, C. A. (1999), *La Séduction des nations ou comment attirer les investissements*, Economica, Paris.
- Moati, P., *L'Entreprise du xx^e siècle*, Édition de l'Aube, coll. Monde en cours, Paris, 240 pp.
- Mouhoud, E. M., *Mondialisation et délocalisation des entreprises*, La Découverte, coll. Repères, Paris, 122 pp.
- Noble, N. (1984), *Forces of Production*, Knopf, New-York, 409 pp.
- OCDE (2006), *Economic Outlook*, n° 79, Source OECD, <http://hermia.sourceoecd.org>
- OMC (2005), « Les délocalisations de services : évolution récente et perspective », in *Rapport sur le commerce mondial 2005*, pp. 291-332.
- Peoples, J., et Sugden, R. (2000), « Divide and Rule by Transnational Corporations », in C. Pitalis and R. Sugden (eds), *The Nature of the Transnational Firm*, Routledge, London, pp. 174-192.
- Picart, C. (2004), « Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet », *Économie et statistique*, 371, pp. 89-108.
- Piore, M., et Sabel, C. (1984), *The Second Industrial Divide*, Basic Books, New-York, 355 pp.

- Pitelis, C., et Sugden, R. (2000) (eds), *The Nature of the Transnational Firm*, Routledge, London and New-York, 224 pp.
- Plihon, D., *Le Nouveau Capitalisme, La Découverte*, coll. Repères, Paris, 123 pp.
- Pujals, G. (2005), « Délocalisations et externalisations dans le secteur financier », *Revue de l'OFCE*, vol. 94, pp. 211-238.
- Reich, R. (1997), *L'Économie mondialisée*, Dunod, Paris.
- Rodrik, D. (1997), « Has globalization gone too far ? », Institute for International Economics, Washington, pp. 16-27.
- Roemer, J. (1979), « Divide and conquer : Micro Foundations of the Marxian Theory of Discrimination », *Bell Journal of Economics*, Autumn, 10, 695-705.
- Roemer, J. (1978), « Differentially Exploited Labour : A Marxian Theory of Discrimination », *Review of Radical Political Economics*, 10 (2), 1978, pp. 43-53.
- Rozès, S. (2001), « Malaise dans la mondialisation », *Contretemps*, 2, pp. 47-54.
- Samuelson, P. (1957) « Wage and Interest : A Modern Dissection of Marxian Economic Models », *American Economic Review*, december; 47, pp. 884-912.
- Schapiro, C. et Stiglitz, J. (1984), « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device », *American Economic Review*, 74, pp. 433-444.
- Spencer, B. J. (2006), « International Outsourcing and Incomplete Contracts », *NBER Working Papers*, n° 11418.
- Trefler, D. (2005), « Policy Responses to the New Offshoring : Think Globally, Invest Locally », *Industry Canada Working Paper*, march, 42 pp. Disponible à : http://www.rotman.utoronto.ca/~dtrefler/papers/Trefler_Outourcing_Industry_Canada_2005.pdf
- UNCTAD (2004), *World Investment Report. The shift toward services*, United Nations, Genève and New-York.
- Vergeau, G., et Chabanas, N. (1997), « Le nombre de groupes d'entreprises a explosé en quinze ans », *INSEE Premières*, 553, novembre.
- Williamson, O. (1980), « The organization of work », *Journal Economic Behavior and Organization*, march, 1, pp. 5-38.
- Williamson, O. E. (2005), *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free Press, New-York, 450 pp.

Management moderne et politique du travail : le mouvement ouvrier face à l'emprise managériale

Lionel Jacquot*

Introduction

La classe ouvrière ne fait plus recette dans les recherches sociologiques, comme si, en voulant se départir d'un certain ouvriérisme universitaire, la communauté intellectuelle avait jeté le bébé avec l'eau du bain. Or cette invisibilité pose problème comme le soulignent Beaud et Pialoux dans leur *Retour sur la condition ouvrière* : « Comment expliquer que les ouvriers constituent toujours le groupe social le plus important de la société française et que leur existence passe de plus en plus inaperçue ? Pourquoi le groupe ouvrier s'est-il rendu, en quelque sorte, invisible dans la société française ? » (Beaud, Pialoux, 1999 : 14). Comment la classe ouvrière a-t-elle pu perdre en visibilité et en autonomie politique alors qu'elle éveillait – il n'y a pas si longtemps – des espoirs messianiques ?

Sans prétendre ici revenir sur l'avenir de la classe ouvrière qui nécessiterait de brosser un tableau systématique de ses transformations contemporaines, nous cherchons dans cette contribution essentiellement réflexive à donner une explication possible de son invisibilité en interrogeant et en saisissant l'expérience du travail, là où peut se déterminer la conscience de classe, cet « aspect particulier de la conscience sociale » et ce « mode particulier du devenir (ou du devenir probable) de la conscience individuelle » des ouvriers, indispensable à la résolution des difficultés quotidiennes de la réalité productive¹ (Oddone, 1981).

Pour Chauvel (2001), la situation contemporaine serait caractérisée par des inégalités faisant exister des conditions de classes fortement opposées, sans que la conscience de ces classes n'existe et l'auteur de qualifier cette situation d'aliénation du prolétariat. Tout en reconnaissant l'effondrement d'une certaine forme de conscience ouvrière, force est de reconnaître l'émergence possible d'une nouvelle conscience de classe toujours articulée au rapport salarial.

Dans cette reconstitution d'un système objectif de classes sans conscience ouvrière qui révèle l'état de faiblesse du mouvement ouvrier, le management moderne a sans doute joué un rôle essentiel. Comment le caractériser ? Peut-on le considérer comme un levier assez puissant pour briser définitivement les résistances ouvrières et assurer la paix sociale ? N'est-il pas l'instrument d'aliénation par excellence cherchant à invalider le modèle théorique des classes sociales via un travail de dissimulation et de transfiguration de la vérité objective de l'exploitation ? Et les salariés se laissent-ils réellement prendre à l'appât du

* 2L2S-GREE I I
(Laboratoire Lorrain de sciences sociales, Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi), université de Nancy 2.

1. Nous mesurons bien le risque de mobiliser le concept de conscience de classe chargé de controverses, tant il a pu contribuer à la sublimation de la classe ouvrière et à son « idéologisation messianique ». Faut-il préciser qu'il ne figure nulle part littéralement chez Marx et Engels (Balibar, 1997). La définition restrictive que nous lui donnons, empruntée à la psychologie du travail italienne, nous permet de le saisir comme baromètre de l'expérience du travail, et de poser la question d'une politique du travail, autrement dit d'une recomposition de la politique à partir de l'activité même du travail.

management moderne ? L'offensive managériale n'est-elle pas elle-même travaillée par des contradictions ?

Le régime contemporain de mobilisation de la force de travail qualifié par d'aucuns de néo-libéral ne serait-il pas en passe de réussir là où les régimes tayloriens et fordien auraient buté : en finir avec la lutte des classes et réconcilier le travail et le capital ? Le management aurait atteint une telle maturité qu'il serait capable de tarir la conscience de classe, muselant ainsi le mouvement ouvrier. En un sens, on pourrait alors soutenir l'assertion liminaire de Mintzberg (2003) : le xx^e siècle aura été le siècle du management.

Si le taylorisme et le fordisme ont consacré l'activité managériale et l'ont érigée en instrument de socialisation du travail incontournable dans les organisations modernes, ils ne permettront pas d'invalider le modèle théorique d'opposition des classes et créeront *a contrario* les conditions d'une structuration d'une conscience de classe (1). Tirant les leçons des réductionnismes d'antan et renonçant aux anciennes méthodes de « gestion des ressources humaines », un nouveau régime de mobilisation de la force de travail se construit (2). En « modernisant » tout autant la tête des salariés que leurs bras, en prescrivant moins leurs gestes que leur subjectivité, le nouveau pouvoir managérial donne la possibilité à ce régime de jeter les bases d'une nouvelle hégémonie, rendant la subversion des normes gestionnaires improbable (3).

I – Expérience et conscience ouvrières face aux régimes de mobilisation de la force de travail

En rassemblant une multitude d'ouvriers dans le même espace dans l'objectif de produire le même genre de marchandises, l'entreprise capitaliste a dû dès le début organiser la coopération des forces individuelles de travail, supposant des fonctions de direction, de contrôle et de surveillance nécessaires à la bonne marche de l'ensemble (Le Goff, 2000). Le management immanent au mode de production capitaliste aura pour fonction d'asseoir le « despotisme d'usine », exerçant une pression grandissante à mesure que la masse des ouvriers exploitée simultanément grandit (Marx, 1867).

L'auteur du *Capital* montrera que la coopération, forme élémentaire du processus de socialisation de l'activité de production sous le capitalisme, appelle la présence et l'activité d'un commandement, d'une direction... d'un management capable d'augmenter la puissance collective du travail tout en évitant que les forces qui la constituent ne se liguent entre elles contre le capital qu'elles sont censées servir.

Aussi, au-delà de sa dimension fonctionnelle, le management réfléchit-il l'antagonisme entre le travail et le capital et sert d'appui à l'organisation capitaliste du travail pour briser les résistances ouvrières. Cette propriété invariante – condition de sa survie et de sa reproduction – n'a pas pour

autant signifié une invariabilité des moyens. Ainsi, la répression et les pratiques managériales coercitives intégreront progressivement la négociation et cohabiteront avec la recherche d'une idéologie consensuelle consacrée par le système taylorien pour garantir l'harmonie sociale et se préserver des conflits. Mais, si le taylorisme a permis d'encadrer et de contrôler la classe ouvrière, il aura aussi pour effet, non voulu, d'accélérer la constitution de celle-ci en mouvement ayant comme support le développement d'une conscience de classe. « Le taylorisme travaille une contradiction essentielle du capital : si la composition sociale des forces individuelles est au principe du profit, elle l'est aussi à celui de la résistance ouvrière » (Terrail, 1987 : 274). Il révèle plus que tout autre ordre productif l'hétéronomie capitaliste en formulant le plus clairement la nécessité et les moyens d'instaurer l'indépendance du capitalisme par rapport aux savoirs ouvriers tout en contenant en germe les résistances enclines au développement d'une conscience de classe. Comme un verre grossissant, on y voit mieux les antagonismes et les tendances contradictoires : à mesure que le capital s'attache à instaurer une nouvelle science dans les ateliers, en partie par l'appropriation et la récupération de l'expérience ouvrière, le travail tend au contraire à renforcer cette dernière par la réappropriation des modèles théoriques d'organisation du travail, faisant de la conception générale de la production l'enjeu du combat de classe. Pour autant, le taylorisme croit possible de poursuivre le mouvement de l'expropriation par le capital et de garantir dans le même temps l'harmonie sociale. Point de paradoxe ici, juste la volonté de développer un nouveau type de relations sociales au sein des unités productives qui remplacerait les antagonismes par la coopération, et les résistances par l'adhésion. C'est le véritable avènement du management.

Retour sur les régimes tayloriste et fordiste

Un retour sur le taylorisme n'est pas futile, mais il reste toujours périlleux au vu de l'acception plurielle que les sociologues et économistes du travail donnent à ce terme. En le traitant comme un régime de mobilisation de la force de travail, c'est-à-dire « un ensemble articulé de règles, qui assure une cohérence entre les exigences de l'accumulation du capital, dans un contexte concurrentiel déterminé et la logique de la reproduction symbolique des collectifs de travail dans l'entreprise (...) » (Coutrot, 1998 : 170), nous entendons porter l'analyse sur l'activité managériale propre au taylorisme et ses éléments caractéristiques pour produire la résignation, l'assentiment, voire la coopération des travailleurs à leur propre exploitation.

S'il semble bien difficile de définir ce qui constitue l'essence du taylorisme, qui reste irréductible à la seule pensée et au seul projet de Taylor, on peut rapporter son entrée dans l'industrie à la volonté d'introduire la science dans les ateliers, à la nécessité d'instaurer une organisation du travail qui fait jusqu'alors défaut dans la mesure où l'ancien mode de

direction ne permet pas de contrôler la production, et donc l'efficacité productive, sans l'assentiment des salariés. Cette seule meilleure méthode que porte le *scientific management* doit permettre de récupérer et de formaliser l'expérience informelle des ouvriers. Le taylorisme cherche ainsi à réduire le travail à une simple activité musculaire, estimant que celui qui l'exécute est incapable même d'une simple logique gestuelle qu'il faut donc penser pour lui. « Taylor, en somme, ne fait que coller à ces bras une tête (un appareil sensoriel) capable de recevoir des instructions et de les traduire en opérations standard » (Oddone, 1981 : 165). Cette rationalisation de la division verticale du travail est marquée au sceau du contrôle taylorien ; elle vise à briser la maîtrise ouvrière des temps de production tout en appelant à la « coopération étroite, intime, personnelle » entre la direction et les ouvriers, identifiée comme l'essence du système moderne de direction scientifique (Taylor, 1911).

La coopération malgré le contrôle, la participation malgré l'aliénation... Doray (1981) parle d'une dissociation entre, d'une part, la socialisation objective du travail qu'insuffle le taylorisme et, d'autre part, l'expropriation pratique, mais aussi idéologique, culturelle et politique des producteurs par rapport aux moyens de socialisation qu'il engage. Cette dissociation instituerait et légitimerait le pouvoir managérial comme instrument de l'assujettissement du procès de travail par le procès de la valorisation du capital.

Mais, face à la prescription-taylorisation du travail, les ouvriers ne sauront longtemps rester des « gorilles apprivoisés ». D'une part, l'homogénéisation tendancielle des situations ouvrières à laquelle conduit le régime tayloriste de mobilisation de la force de travail rend possible la constitution d'une identité de classe – dans l'activité concrète de travail : les ouvriers constatent que le groupe de travail peut être le sujet actif du processus visant à modifier l'organisation du travail ; en dehors de l'activité concrète de travail : réduits à la condition d'exécutants sans qualification, ils peuvent constituer une force syndicale sans précédent. D'autre part, la désappropriation objective du travail n'est pas sans produire une réaction des travailleurs, sur le mode individuel et de groupe, constitutive de la conscience de classe.

L'expérience du travail prend corps dans le développement de l'industrialisme ouvrier comme réponse au scientisme taylorien, dans des régulations autonomes qui répondent aux régulations tayloriennes de contrôle dont l'objectif initial était d'annihiler les premières. Le contrôle taylorien générera des résistances ouvrières, sans que le discours coopératif censé le masquer ne puisse les canaliser.

Le fordisme tentera de trouver des solutions aux lacunes tayloriennes en prenant notamment appui sur l'articulation de la régulation de contrôle et des régulations autonomes des collectifs de travail (Coutrot, 1998). Tout en cherchant à contrôler, canaliser, régulariser à l'aide de règles et de pro-

cédures (négociées mais rigides) l'activité de ces derniers, les institutions du régime fordiste créeront les conditions sociales de la transformation du mouvement ouvrier. Le compromis fordien – aux patrons les mains libres pour organiser le travail et accroître la productivité, aux salariés et à leurs syndicats d'en récolter les fruits en obtenant des hausses de salaire – ne saura davantage que le contrôle taylorien invalider le modèle théorique d'opposition des classes sociales et détruire toute forme de résistance à l'ordre établi. Si les marchés internes du travail propres au fordisme semblent préserver les entreprises d'un certain type de conflictualité sociale, ils favoriseront dans le même temps le développement de l'expérience ouvrière qui cimente la conscience de classe. En quelque sorte, ils rendront possible la structuration du mouvement ouvrier.

Retour sur le mouvement ouvrier

Le mouvement ouvrier devient donc une réponse à la domination de classe de type taylorien et fordien propre à la société industrielle. Cette proposition est d'ailleurs directement tirée de la construction analytique tourainienne qui pose l'usine et même l'atelier ou le poste de travail – lieux où le patron organisateur impose aux travailleurs une méthode et une cadence de travail – comme le lieu de la conscience et du conflit de classe (Touraine, 1978).

Touraine (1973) reprend le principe marxien de définition des classes sociales que l'on trouve dans la distinction entre classe en soi et classe pour soi : les individus doivent avoir conscience d'appartenir à une classe, autrement dit comprendre la nécessité de la lutte, pour qu'une classe se constitue pour elle-même.

La conscience de classe est partie intégrante du mouvement social selon la sociologie de l'action. Les deux notions tendent même à se confondre, se définissant par la combinaison de trois principes : les principes d'identité, d'opposition et de totalité. En effet, le mouvement social ne peut exister que s'il a conscience de son identité propre, s'il connaît son adversaire et s'il combat pour l'enjeu suprême qui est le contrôle de l'historicité.

Dans la société industrielle, le mouvement ouvrier tient ce rôle et doit être conçu comme la manifestation de la conscience ouvrière. Cette dernière ne devient réellement conscience de classe qu'avec l'avènement de la grande industrie et le mouvement de rationalisation du travail, lorsque les classes se séparent, qu'elles deviennent de véritables groupes concrets particuliers entrant en lutte. Les ouvriers face à la machine et l'organisation rationnelle du travail développent alors une nouvelle forme de conscience de classe, qui n'est plus communautaire mais conflictuelle. Ils en appellent désormais moins à la solidarité communautaire qu'à un conflit fondamental entre ouvriers et patrons qu'ils placent au cœur de la société industrielle.

Les registres de lutte peuvent être divers, le mouvement ouvrier se définissant tant par son rôle politique que par son action pragmatique. Il est en premier lieu animé par son orientation vers le développement économique et la démocratie sociale, vers la création et vers le contrôle par les travailleurs de leur travail, il a donc un rôle éminemment politique puisqu'il intervient dans la distribution et l'usage économique. Le rôle politique n'exclut pas une action plus pragmatique, puisqu'en deuxième lieu il entre en contestation et en négociation avec les employeurs et leurs représentants pour améliorer la situation des travailleurs ; le syndicalisme, qui ne recouvre pas l'action ouvrière, se saisit des possibilités offertes par une situation sociale donnée pour trouver les meilleurs compromis. Enfin, le mouvement ouvrier s'appuie sur les revendications ouvrières et plus profondément encore sur le mécontentement ouvrier généré par leur soumission, leur aliénation, leur exploitation.

Mais l'avènement de la « société post-industrielle » signifie le déclin du mouvement ouvrier, la domination de classe aujourd'hui consistant moins à organiser le travail qu'à gérer des appareils de production et d'information. On peut penser que le faible niveau de conflictualité et le manque de visibilité politique des luttes ouvrières confirment l'idée tourainienne de la perte de centralité du mouvement ouvrier, qui ne serait plus qu'une manifestation et un combat d'arrière-garde en déphasage avec la société post-industrielle. C'est le point de vue défendu par Rabinbach (2004), pour qui, si l'on excepte les efforts pour rendre sa force au mouvement ouvrier en Italie et en France à la fin des années 1960, les événements politiques et sociaux en Europe de l'Ouest ne sont plus sous la dépendance de questions liées au travail ou à la politique de la classe ouvrière. On peut aussi plutôt y voir un musellement qu'un épuisement qui ferait montre du tour de force du régime contemporain de mobilisation de la force de travail, si l'on revient sur la thèse tourainienne de la substitution de l'accumulation des savoirs à l'accumulation du capital et la définition très exigeante de ce qu'est un mouvement social qui débouchent sur le deuil de toute capacité d'initiative historique du monde du travail (Bouffartigue, 2004), et en particulier du salariat, qui domine et se généralise avec la mondialisation.

Si l'aliénation détruit la capacité d'action comme le sous-entend Touraine, on peut – au vu du tarissement des formes d'appropriation du travail – qualifier la situation contemporaine d'aliénante. On ne peut pas pour autant soutenir la fin des résistances ouvrières, des pratiques permettant aux travailleurs et aux collectifs qui se constituent à l'occasion du travail de jouer avec et contre la rationalisation capitaliste, des antidisциплиnes leur donnant la possibilité de recréer ce qui leur est donné et prescrit par les mobiles du capital... à moins de ne plus considérer le travail comme une expérience, c'est-à-dire un processus continu de réappropriation des modèles.

Soutenir cette proposition – le travail comme expérience –, c’est affirmer la capacité d’action du monde du travail que pourraient nous faire oublier les périodes historiques où elle est en sommeil, c’est penser qu’« à la constitution d’une idéologie dominante correspond toujours, au moins tendanciellement, celle d’une idéologie dominée, soumise à un processus de refoulement, mais capable aussi de le perturber » (Balibar, 1997 : 188). C’est du même coup réhabiliter la notion de conscience de classe que l’on peut considérer comme la clé de voûte de l’expérience ouvrière en la définissant comme « la motivation par excellence, ou si l’on veut l’ensemble des motivations nécessaires à ce processus expérimental continu qu’est l’apprentissage de stratégies comportementales destinées à modifier les modalités de production » (Oddone, 1981 : 205). Mais cette expérience n’est-elle pas mise en défaut par la rationalisation du modèle de production ? Les salariés sont-ils encore en mesure de répondre aux efforts de contrôle des directions ? Le management moderne, par ses implications en matière d’organisation et de mobilisation du travail, n’altère-t-il pas cet apprentissage, sur le mode individuel et de groupe, de solutions capables de résoudre les problèmes concrets que le travail pose chaque jour en dehors des moyens assignés par la direction ?

2 – Les soubassements du management moderne²

Si l’art de gouverner les hommes a beaucoup évolué, le mobile n’a pas changé : faire adhérer les ouvriers ou à défaut briser leurs résistances. La recherche de la *one best way* anime toujours les nouveaux modes de management malgré les échecs du passé. Le Goff (2000) rappelle à cet égard les intentions du management moderniste – réconcilier, en une vaste synthèse harmonieuse, l’économique, le social et le culturel – qui font écho à l’idéologie consensuelle taylorienne, à sa philosophie sociale. Pourtant, il se présente comme l’exact contrepoint du taylorisme et de ses avatars, en déclarant prendre pleinement en compte le facteur humain. Les nouveaux dispositifs de management et les outils de gestion qui leur sont liés, et qui sont d’abord des dispositifs internes à l’organisation du capital et de la lutte permanente qu’il mène, visent alors à tendre à une mobilisation totale des individus dont l’objectif est, entre autres, d’invalider la modélisation théorique fondée sur l’opposition des classes et l’existence de leurs luttes. Ils ne signifient pas la disparition du taylorisme, et encore moins du travail taylorisé. De nombreuses études sectorielles l’attestent ; ainsi, les industries textile et automobile par exemple, mais aussi la restauration rapide et les centres d’appels montrent que si changement il y a, il s’inscrit dans un cadre travaillé par la logique taylorienne. La tertiarisation de l’économie n’est pas synonyme de détaylorisation, ni la mondialisation, qui, par la pénétration du capitalisme au cœur même des sociétés non occidentales, pourrait conduire à une extension du taylorisme.

2. Cette section reprend pour partie un autre article (Jacquot, 2005).

La visée est la même, mais les outils sont nouveaux. La préoccupation managériale de considérer et traiter le facteur humain autrement est bien réelle, puisque le management moderne s'attache aujourd'hui à coloniser un nouvel espace, celui de la subjectivité du travailleur, faisant de son âme un moyen de fabrication au même titre que son corps. Il pousse les salariés à se dévoiler pour mieux les « formater », pour abolir la distance entre eux et l'entreprise, les obligeant à s'engager, à s'impliquer et à adhérer à sa culture et à ses objectifs.

La responsabilisation, la participation, l'autonomie évoquées pour instituer une nouvelle culture d'entreprise masquent les orientations fondamentalement hégémoniques des stratégies managériales, et participent d'une véritable « bataille identitaire » consistant à produire « des salariés façonnés par les valeurs et les raisonnements de l'entreprise et donc libérés de l'influence négative de collectifs traditionnels et contestataires » (Linhart, 1995 : 104). On a bien affaire à une hégémonie renouvelée par laquelle le management éradique les antagonismes susceptibles de freiner la modernisation, en s'assurant de la loyauté des salariés et en influençant leurs manières de penser, en individualisant les travailleurs et en prescrivant leur subjectivité, en reconfigurant les collectifs de travail et en les « catéchisant »... autant de tendances visant le ralliement idéologique des salariés au nouvel ordre productif. Le régime néolibéral de mobilisation du personnel qui en émane tire alors sa force de combinaisons inédites de principes longtemps considérés comme antinomiques : coopération-coercition, autonomie-contrôle, individualisation-communautarisation. Aussi, peut-on dégager trois traits singuliers – traduits par trois oxymores – qui fondent son originalité.

La coopération forcée.

L'entreprise néolibérale marie la coercition et la coopération. « Elle se rapproche d'un régime despotique par la formidable coercition que font peser sur les salariés les marchés financiers, le chômage et/ou la précarité de masse. Mais surtout, elle semble trouver le moyen d'extorquer la coopération sans avoir à tolérer l'existence de collectifs de travail stables » (Coutrot, 1999 : 76). Soumis aux pressions extérieures et à leurs traductions au sein de l'entreprise – la naturalisation des contraintes, la lutte des places, la menace de l'exclusion –, les salariés sont dans l'obligation, de donner le meilleur d'eux-mêmes, individuellement et collectivement. En jouant simultanément sur les ressorts de la coopération, de la responsabilité, de l'autonomie, de la transparence... présentés comme opposés aux anciennes pratiques managériales coercitives, les directions cherchent à tendre vers un régime de mobilisation fusionnel dans lequel les salariés s'identifieraient totalement à l'entreprise. Les salariés doivent alors n'obéir qu'à une seule rationalité, celle de l'« entreprise ». Les nouvelles formes d'organisation permettant de maintenir le flux tendu

relaient au niveau de l'atelier cette idéologie fusionnelle qui, simultanément, masque et fixe les rapports de classe.

L'autonomie contrôlée

Une autre « trouvaille » du modèle néolibéral est de libérer en principe l'organisation du travail de sa gangue taylorienne tout en approfondissant la domination des travailleurs (Coutrot, 1998 et 1999). Tirant la leçon du réductionnisme taylorien, les organisations remplacent aujourd'hui le « dressage opératoire » par une logique de l'adhésion, une convocation de tous autour des performances de l'entreprise, le développement d'une responsabilité technico-économique centrée sur l'obligation de résultat, une prescription *just in time* de la subjectivité qui met à l'épreuve la disponibilité psychologique du sujet (Clot, Rochex, Schwartz, 1990). « On » valorise l'autonomie dans le travail ; « on » promeut l'adhésion et la participation du personnel aux réformes organisationnelles et managériales ; « on » met en œuvre une politique de responsabilisation des personnels – cadres et non cadres. Mais, dans le même temps, « on » prescrit des résultats et « on » fixe des objectifs ; « on » renforce la sélection et « on » licencie pour adapter l'effectif à la charge ; « on » évalue les compétences et « on » note les salariés. L'autonomie est sous contrôle et les innovations gestionnaires mises en œuvre apparaissent bien souvent comme de nouvelles stratégies organisationnelles de recherche d'obéissance à l'instar de la logique de la compétence et de la logique projet (Courpasson, 2000).

La communautarisation molle

Les deux tendances précédentes ne seraient sans doute pas viables sans la reconfiguration des collectifs de travail et leur catéchisation. Les entreprises cherchent à la fois à diminuer l'emprise des collectifs traditionnels et à transformer la culture et le mode d'être de ces collectifs, ainsi que leurs modalités de régulation de la vie collective au travail (Linhart, 1994). Si l'autonomie accordée aux équipes de travail est plus importante, elle ne permet pas pour autant l'émergence de collectifs de travail stables. Les organisations par projets, les équipes autonomes imposent aux salariés une mobilité interne extrême ; elles se recomposent, au gré des priorités et des besoins ; elles doivent être aussi flexibles que les membres qui la composent. Aussi, ces nouvelles manières de travailler cherchent-elles surtout à produire des individus délestés, libérés de toute appartenance à des collectifs, de toute adhésion à des valeurs définies par des communautés informelles. Courpasson (2000) interroge les conséquences de ce nouveau management sur les collectifs de travail et émet la thèse de l'avènement d'une « communautarisation molle ». Les collectifs renouvelés par le jeu de la domination libérale restent des collectifs temporaires, ils se font et se défont au gré des exigences productives ; ils ne donnent pas lieu à de nouvelles formes de solidarité et évacuent les dimensions symboliques de

l'action. Les managers peuvent ainsi s'arroger la rationalité communicationnelle des collectifs en les recomposant et retravaillant leur identité à leur convenance, empêchant du même coup la médiation que peuvent constituer les collectifs informels.

« Coopération forcée », « autonomie contrôlée », « communautarisation molle »... la rationalisation mise en œuvre affecte profondément l'usage de soi et l'intelligence collective du travail. Elle disqualifie certains savoirs antérieurs, inhibe la critique de l'organisation capitaliste du travail, déstructure les anciens collectifs de travail... en bref, elle s'attaque au fondement même de l'expérience du travail. Face à cette situation, on pourrait avancer l'hypothèse d'un sursaut de la conscience ouvrière, tant les contraintes productives se font plus pressantes et les formes de domination plus prégnantes. Or force est de constater que la nouvelle hégémonie managériale accomplirait le vœu taylorien de pacification de l'entreprise, dispensant en quelque sorte de la domination. Elle se manifesterait – en paraphrasant Gramsci (1978, 1983) – par une grammaire du monde (du travail), une matrice de valeurs et de représentations qui, tout en leur étant imposée, soit acceptable pour les salariés, de façon à ce qu'elle puisse procurer leur consentement. Hégémonie tant culturelle que politique, puisqu'en adoptant les valeurs, les normes, les intérêts des directions d'entreprise, les salariés limitent eux-mêmes leurs possibilités de pensée et d'action, ne se pensent plus comme sujets actifs capables de préserver un contrôle sur l'organisation du travail et de s'approprier les modalités de production.

Aussi, pour Durand (2004), les conditions de l'aliénation seraient-elles redoublées par le masquage renforcé du rapport salarial, opéré par l'octroi d'espaces d'autonomie, de satisfactions ou de contentements au travail. Le concept d'implication contrainte illustre la situation actuelle du salarié qui, ayant accepté le principe du flux tendu, mobilise, malgré lui, toutes ses facultés physiques et intellectuelles, s'engage, s'implique et adhère à la culture et aux objectifs de l'entreprise – se donnant corps et âme. Il lui permet de rendre compte de la mise en place capitaliste de cette « chaîne invisible », nouvelle forme de servitude volontaire.

3 – La nouvelle hégémonie managériale ou comment pacifier l'entreprise

L'entreprise de pacification de l'entreprise n'est pas une spécificité du régime néolibéral de mobilisation du personnel, mais ce dernier semble être sur le chemin du succès au vu de l'atonie des résistances ouvrières – comme si la conflictualité sociale se situait désormais moins dans la sphère du travail qu'en dehors. L'entreprise fusionnelle serait-elle en passe de voir le jour grâce au management moderne ? Les principes managériaux convoqués permettraient-ils de réaménager les modalités du rapport

capital/travail, au point de rendre impossible l'actualisation d'une conscience de classe en masquant au nom de qui, contre qui et sur quel terrain on se bat ?

La participation et la coopération auxquelles les managers font aujourd'hui régulièrement appel n'ont pas les qualités novatrices qu'ils leur prêtent. Un détour par l'histoire des régimes de mobilisation des forces de travail montre que le patronat, conscient des limites des pratiques managériales coercitives, cherchera à développer d'autres manières de gouverner les hommes, utilisant rapidement la corde de l'idéologie consensuelle. Face à la montée de la contestation et la progression du syndicalisme, celle-ci s'affirmera être plus efficace que la coercition, tout en lui étant complémentaire. Taylor ira jusqu'à prêcher la coopération entre patrons et ouvriers, visant non pas une participation au sens littéral du terme mais bien un esprit de dévouement. « Nous connaissons les réactions ouvrières à la rationalisation taylorienne qui désavoueront plus d'une fois cet esprit de dévouement : du sabotage pour contrer le chronométrage aux conduites professionnelles clandestines pour pallier les failles du système » (Jacquot, 2003 : 274). L'expérience ouvrière pendant le taylorisme se construira sur cette ambivalence, un consentement paradoxal : les salariés, tout en contribuant aux performances de l'entreprise en corrigeant les dysfonctions de l'organisation par l'intelligence pratique qu'ils ont acquise de l'activité de production, modifient les modalités de production et remettent en cause la légitimité des dirigeants.

La domination du travail s'exerçait à plein à travers les prescriptions et le contrôle des temps et des mouvements sous le taylorisme, qui n'avait néanmoins pas d'autres choix que de laisser se développer l'expérience ouvrière pour perdurer et par laquelle le travailleur collectif affirmait sa maîtrise en matière d'organisation. Un consentement paradoxal enclin *in fine* à forger une conscience de classe ! Loin de nous l'idée de présenter le taylorisme comme l'âge d'or de l'expérience du travail, mais de rappeler que ce que R. Pinard (2000) nomme le « modèle managérial du travail » n'avait pas encore atteint la maturité pour paralyser la capacité d'action des individus et collectifs se constituant à l'occasion du travail.

Paradoxalement, c'est en affirmant son renoncement aux configurations bureaucratiques de l'organisation taylorienne du travail, à ses règles prescriptives et extériorisantes, que l'entreprise capitaliste renouvellera l'hétéronomie du procès de travail, consacrant le modèle managérial du travail. Le régime contemporain cherche alors à inventer de nouvelles formes de mobilisation des personnels productrices de conduites qui visent à penser et organiser l'expérience du travail, sans rappel aux rapports de classes. Pour ce faire, il tente de façonner des salariés qui s'auto-organisent et s'auto-mobilisent sur des objectifs qu'ils font leurs, laissant ainsi peu de place à leur action contestataire (Durand, 2004). Le management, en niant ce rapport de domination via l'imposition d'un « habitus d'entreprise »,

rend possible cette aliénation. La critique est-elle irrémédiablement désarmée ? La servitude est-elle vraiment volontaire ou faut-il plutôt la considérer comme un ajustement pratique spontané et socialement conditionné susceptible d'être défait si la critique venait à se raviver ?

La socialisation du travail semble plus que jamais « dressage à une domination » sous l'hégémonie managériale. La négation de cette domination qui se traduit par l'adhésion spontanée des salariés aux principes de la modernisation des entreprises en dit long sur les arcanes de l'ingénierie managériale. À mesure que les forces de travail perdent toute possibilité d'obéir à leurs propres règles, toute détermination à demeurer dans leur être, la classe ouvrière perd en autonomie politique.

L'activité managériale serait alors en passe de réussir là où le *scientific management* avait échoué : neutraliser les dimensions anticapitalistes du salariat. En s'attaquant à l'expérience ouvrière, elle veut vider la forme-travail de toute intelligence collective potentiellement génératrice de stratégies comportementales conduisant les porteurs des forces de travail à s'appropriier les modalités de production, appropriation sans laquelle ne peuvent se construire une histoire collective et se forger une conscience de classe. Sans expérience du travail, pas de classe pour soi, serions-nous tenté de conclure ; sans émancipation du travail, pas d'émancipation politique... le management qui l'a bien compris se révèle être aujourd'hui un instrument d'aliénation performant. Mais, sans cette servitude volontaire, l'entreprise néolibérale ne serait-elle pas pareille au tyran d'Étienne de La Boétie, un grand colosse à qui on a dérobé la base ? Et l'hégémonie managériale ne conduit-elle pas à reproduire l'impasse taylorienne : vouloir objectiver et s'appropriier les capacités physiques et cognitives des salariés alors que l'organisation capitaliste n'est efficace qu'avec la mise en œuvre du savoir organisationnel et productif que les salariés eux-mêmes imposent (Linhart, 2005) ?

Conclusion

Si notre réflexion s'ouvre sur la classe ouvrière et sa combativité, l'objectif n'était pas de décrire empiriquement et de modéliser la classe ouvrière, ses frontières et porosités, ses transformations et ses luttes. Il s'est surtout agi dans cet article de saisir le rôle du management moderne dans l'invalidation du modèle théorique des classes sociales pour le penser comme une technologie de pouvoir supportant un procès de domination. L'idée n'est pas ici de donner à voir le management sous une seule face : un instrument d'aliénation et une pratique disciplinaire normalisant les corps et les âmes, et de nier l'autre face qui le montre comme solution aux problèmes de coordination et de mise en compatibilité des comportements individuels qui en découlent. Sans la conversion délicate du conflit en coopération qu'opère le management, l'organisation capitaliste ne survivrait pas.

S'il ne peut être pensé en dehors d'une dialectique permanente de la domination et de la coopération, on ne peut pas pour autant ignorer son emprise contemporaine sur le travail, à moins de faire le deuil du caractère toujours déterminant de ce dernier dans les modes d'existence sociale, à l'instar de nombreux auteurs pour qui il a perdu toute centralité et pour qui la question du politique se joue ailleurs.

L'analyse ainsi entamée devrait déboucher sur l'interrogation fondamentale de l'impact de la logique gestionnaire sur l'institution ouvrière du travail comme lieu de critique et de transformation de la société par les travailleurs (Pinard, 2000). Elle nous conduira à poser la question de la possibilité d'une politique du travail au triple sens évoqué par Balibar (1997) – d'un pouvoir politique des travailleurs, d'une transformation des formes de travail par la lutte politique, et d'une transformation des formes de « gouvernement » par la reconnaissance des capacités d'expansion de la force de travail – dans les conditions de l'hégémonie managériale.

BIBLIOGRAPHIE

- Balibar, É. (1997), *La Crainte des masses*, Gallée, Paris.
- Beaud, S., et Pialoux, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, Paris.
- Bouffartigue, P. (dir.) (2004), *Le Retour des classes sociales*, La Dispute, Paris.
- Chauvel, L. (2001), « Le retour des classes sociales ? », in *Revue de l'OFCE*, n° 79, pp. 315-359.
- Clot, Y., Rochex, J.-Y., et Schwartz, Y. (1990), *Les Caprices du flux*, Matrice, Vigneux.
- Courpasson, D. (2000), *L'Action contrainte*, PUF, Paris.
- Coutrot, T. (1998), *L'Entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, La Découverte, Paris.
- Coutrot, T. (1999), *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, Paris.
- Doray, B. (1981), *Le Taylorisme, une folie rationnelle ?*, Dunod, Paris.
- Durand, J.-P. (2004), *La Chaîne invisible*, Le Seuil, Paris.
- Gramsci, A. (1978, 1983), *Cahiers de prison*, Gallimard, Paris.
- Jacquot, L. (2003), *L'Expérience du travail à l'épreuve de la modernisation*, L'Harmattan, Paris.
- Jacquot, L. (2005), « Penser la dialectique du travail : l'action sous l'hégémonie managériale », in Postel, N., et Sobel, R. (coord.), « Action et domination dans les relations de travail », *Cahiers lillois d'économie et de sociologie*, L'Harmattan, Paris, pp. 89-108.
- Le Goff, J.-P. (2000), *Les Illusions du management*, La Découverte, Paris.
- Linhart, D. (1994), *La Modernisation des entreprises*, La Découverte, Paris.
- Linhart, D. (1995), « Les chemins de l'hégémonie », in Bidet, J. et Texier, J. (dir.), *La Crise du travail*, Actuel/Marx, PUF, Paris, pp. 95-105.
- Linhart, D., et Moutet, A. (dir.) (2005), *Le travail nous est compté*, Paris, La Découverte.
- Marx, K. (1985), *Le Capital* (Livre 1), Flammarion, Paris (1867).
- Mintzberg, H. (2003), *Le Management*, Édition d'Organisation, Paris.
- Oddone, I. (1981), *Redécouvrir l'expérience ouvrière*, Éditions Sociales, Paris.
- Pinard, R. (2000), *La Révolution du travail*, PUR, Rennes.
- Rabinbach, A. (2004), *Le Moteur humain. L'énergie, la fatigue et les origines de la modernité*, La Fabrique, Paris.
- Taylor, F.W. (1957), *La Direction scientifique des entreprises*, Dunod, Paris (1911).
- Terrail, J.-P. (1987), « Les vertus de la nécessité. Sujet/objet en sociologie » in *Je, sur l'individualité*, Éditions Sociales, Paris, pp. 251-296.
- Touraine, A. (1978), *La Voix et le Regard*, Seuil, Paris.
- Touraine, A. (1973), *Production de la société*, Seuil, Paris.



Les limites de l'intériorisation des contraintes chez les cadres des grandes entreprises

Gaëtan Flocco*

Les cadres d'entreprise sont tenus pour être particulièrement « engagés » ou « impliqués » dans leur travail. Ce dernier, très fréquemment considéré comme intéressant, nourrit leur grande disponibilité à l'égard de leur activité qui va de pair avec une autonomie revendiquée. Investis d'un certain pouvoir par leur direction, les cadres sont par ailleurs réputés entretenir une relation de loyauté avec leur entreprise. Ce rapport positif et satisfaisant qu'ils possèdent avec leur travail est un facteur non négligeable de mobilisation productive. En cela, il peut être considéré comme l'une des manifestations des nouvelles formes de domination à l'œuvre dans les entreprises modernes (Linhart, 1994 ; Durand, 2004). Il est désormais entendu que cette domination ne repose plus sur des principes disciplinaires caractéristiques du travail d'usine – sanctions hiérarchiques, contrôles tatillons, contraintes temporelles et spatiales, etc. (Zarifian, 2003) – mais davantage sur l'adhésion aux valeurs de l'entreprise et l'intériorisation de ses contraintes, que ces valeurs soient en prise avec le réel (Boltanski et Chiapello, 1999 ; Menger, 2002) ou bien qu'elles comportent une dimension illusoire et manipulatrice (Le Goff, 1992 ; Gaulejac, 2005). Les modes d'engagement au travail des cadres incarnent donc quasiment de façon idéale-typique cette mutation. Toutefois, la question se pose de comprendre comment s'exprime une telle intériorisation des contraintes. Ainsi, s'appuie-t-elle sur une adhésion sans faille aux valeurs de l'entreprise et à ses principes organisationnels ou bien est-il possible de déceler une certaine distanciation à l'égard de ceux-ci ? Cette contribution livre une analyse de ce rapport subjectif entretenu par les cadres avec leur travail, en mettant en exergue les limites de ce processus d'intériorisation des contraintes. En effet, il semblerait que, dans la complexité des représentations constitutives de ce rapport au travail, certaines d'entre elles témoignent d'une intériorisation relative et limitée des contraintes. Nous illustrerons ce phénomène avec les exemples de l'autonomie au travail, de la performance et des discriminations de genre. Notre propos s'appuie sur une étude empirique ayant servi à la réalisation d'une thèse de doctorat de sociologie consacrée à la question des processus de consentement et de subordination des cadres (Flocco, 2006) (voir en annexe les repères méthodologiques).

I – Les perceptions de l'autonomie dans le travail : entre affirmation et atténuation

Le travail des cadres est réputé autonome et ces derniers le confirment lors des entretiens. L'autonomie est souvent présentée comme une caractéristique

* Docteur en sociologie,
centre Pierre-Naville,
université d'Évry-Val
d'Essonne,
gaetan.flocco@wanadoo.fr

forte de leur activité. Ils ne manquent pas d'y faire référence afin de distinguer leur travail de celui qu'ils considèrent subalterne et déqualifié des ouvriers spécialisés. Ils mentionnent également cette autonomie pour indiquer les aspects qu'ils apprécient tout particulièrement et qui font qu'ils éprouvent de l'intérêt pour leur activité. En cela, on pourrait dire qu'elle participe pleinement d'un sens du travail positif et satisfaisant (Hanique, 2003). Il serait également pertinent de penser que ce n'est rien de moins que la reprise du discours managérial qui se fait jour à travers ces déclarations (Boltanski, Chiapello, 1999 ; Gaulejac, 2005). Par conséquent, l'autonomie, parce qu'elle suscite un intérêt profond pour l'activité, aurait très bien pu être élevée au rang de ces significations qui génèrent de l'adhésion au travail et qui permettent aux cadres d'intérioriser pleinement les contraintes productives. Mais, à la grande différence de nombre d'intérêts témoignés par les cadres envers leur activité – la passion pour la technique, l'appréciation de la dimension culturelle de l'activité, l'entente avec le collectif de travail, la confiance accordée aux supérieurs hiérarchiques, etc. –, les propos tenus par les interviewés sur leur autonomie dans le travail ne s'affichent pas de façon assurée, homogène et cohérente. Leurs discours sont souvent empreints d'ambivalence, voire parfois contradictoires les uns au regard des autres, laissant également transparaître une tendance à tempérer cette autonomie.

L'ambivalence des discours sur l'autonomie

Ainsi, lorsqu'on tente, au cours des rencontres avec les cadres, de cerner en quoi consiste précisément leur autonomie, on remarque en fait que leurs propos sont loin d'être univoques. Des contradictions sont en effet perceptibles dans le discours de certains enquêtés. Celles-ci peuvent être illustrées par l'extrait d'un entretien réalisé avec Paul (49 ans, chef de département, Électra). Lui aussi mentionne cette autonomie dont il estime bénéficier avec une certaine ampleur et qui constitue un aspect attractif de son travail. Par ailleurs, il se dit « particulièrement impliqué » dans les objectifs que son « patron » lui fixe et qui ne sont pas de « nature conflictuelle ». Paul insiste tout particulièrement sur les négociations qui caractérisent la définition des objectifs auxquelles il participe. Mais il associe, dans la même réponse, ce sentiment de grande autonomie avec une description lucide des contraintes auxquelles il est confronté en tant que chef de département, ce qui ne va pas sans le déstabiliser :

On a des contraintes, le groupe Électra peut décider tout d'un coup, comme en ce moment, que l'on arrête d'embaucher des gens, donc je ne peux pas dire : « Tiens, je vais embaucher cinq personnes. » Et mon budget doit être validé en général doublement et il faut que je rentre dans un cadre et bien sûr... on est auto... (grande hésitation ici)... enfin, pour votre question, j'ai une certaine autonomie, mais comment dire ?... Ce n'est pas une PME. Je ne suis pas le patron d'une PME. On peut agir dans un certain cadre, dans un cadre budgé-

taire qui est revisité en fait chaque trimestre, parfois plus, comme aujourd'hui où il y a une certaine crise dont vous entendez parler et qui est plutôt la crise de la Bourse que la crise d'Électra d'ailleurs, mais dans ce cadre-là... bien dans ce cadre-là, on a une autonomie. (...) Vous voyez, c'est ça, on a une autonomie, mais par exemple, tenez, les augmentations de salaire, vous avez une autonomie, mais vous avez un budget qui est fixé par le groupe ou par la filiale, enfin ou par l'entreprise française, si vous voulez, par la filiale française. On vous dit : « Vous avez un budget de 15 %. » Et ce budget, vous ne pouvez pas le dépasser, il faut le répartir en fonction d'un certain nombre de critères qui sont... que l'on essaie de rendre objectifs, mais qui ne le sont pas vraiment, qui sont... qui sont des critères d'efficacité, de motivation, d'engagement au travail, de production.

On saisit là toute l'ambivalence des propos des cadres lorsqu'on aborde avec eux la question de l'autonomie dans le travail. Les hésitations et revirements semblent semer un instant le trouble dans la réponse de Paul. Il tergiverse et ne sait plus vraiment comment définir cette autonomie qu'il juge pourtant importante et qu'il apprécie, tout en ayant mentionné dans le même temps de nombreuses contraintes et les différents aspects sur lesquels il n'a pas prise. Ces propos, en apparence contradictoires – ils font coexister à la fois l'affirmation d'une large autonomie et la description de lourdes contraintes –, confirment les résultats obtenus par nombre d'enquêtes sociologiques réalisées ces dernières années sur le monde du travail en général. Ces enquêtes constatent plus d'autonomie dans le travail en raison des nouvelles formes d'organisation, mais en même temps plus de contraintes compte tenu de la pression croissante des marchés et de la concurrence (Cézard, Vinck, 1996 ; Bué, Rougerie, 1999). Ce type d'analyse invite alors certains chercheurs à parler d'une « autonomie sous contrainte » (Benedetto, 2002 : 352 ; Cousin, 2004 : 160 ; Lallement, 2005 : 29). Ces discours ambivalents sont renforcés par l'apparition de prises de position divergentes entre les différents cadres lorsqu'il s'agit de décrire et de qualifier leur autonomie.

Des points de vue disparates et mitigés

De fortes divergences de vue opposent les cadres entre eux quant à la description du caractère autonome de leur activité, tout spécialement entre certains managers intermédiaires et les experts qu'ils encadrent. Ces derniers prennent parfois le contre-pied de l'argumentaire des managers qui, eux, insistent pour distinguer l'activité des ingénieurs de celle des ouvriers travaillant à la chaîne, en soulignant la grande liberté dont bénéficient les premiers par rapport aux seconds. Julie par exemple, une jeune ingénieure d'études de 26 ans, embauchée depuis trois ans par Nucléus, requalifie sa fonction par l'expression d'« exécutant d'études » afin de souligner la dimension d'exécution – faire essentiellement tourner des

codes de calcul, puis les interpréter – qui caractérise son travail quotidien. Pour étayer son propos, elle explique également que l'ancienne appellation servant à désigner sa fonction fut à une époque celle de « calculateur ». Cette dénomination indiquerait bien, selon notre informatrice, ce à quoi est réduite l'activité d'un ingénieur d'études, c'est-à-dire principalement la réalisation de calculs. Dans une optique similaire, des ingénieurs des différentes entreprises étudiées ont employé les expressions de « grouillot de base », de « tâcheron de base » (Stéphane, 36 ans, ingénieur testeur de logiciels, Électra), d'« ingénieur de base » (Michaël, 31 ans, ingénieur technique, Satel) ou encore d'« OS de l'an 2000 » (Gilles, 38 ans, ingénieur d'études, Nucléus). Certains d'entre eux vont même jusqu'à comparer leur travail à celui du chaudronnier de la grande industrie tout en évoquant *Les Temps modernes* de Chaplin (Vincent, 49 ans, ingénieur testeur de logiciels, Électra). Ces expressions traduisent chez ces personnes une tendance à assimiler l'activité d'ingénieur à celle des ouvriers spécialisés – tout en ayant conscience des limites d'une telle comparaison, du point de vue des niveaux de formation ou encore des montants de salaire – alors que certains de leurs supérieurs hiérarchiques la décrivaient comme radicalement distincte. Enfin, nous avons également rencontré des individus qui tempèrent leur autonomie en la qualifiant de « bien encadrée » (Jean-Marie, 43 ans, ingénieur « outils et méthodes », Nucléus), de « toute relative » (Richard, 40 ans, chef de section, Nucléus), de « contrôlée » (Quentin, 33 ans, chef de projet, Électra) ou bien d'« assez limitée » (Stéphane, 36 ans, ingénieur testeur de logiciel, Électra). Là encore, ces propos viennent nuancer, voire démentir, ceux de certains managers ou ingénieurs qui témoignaient de l'existence d'une forte autonomie dans l'activité d'encadrement et d'ingénierie. Certes, pour les ingénieurs qui emploient les expressions d'« autonomie contrôlée », « relative », « encadrée » ou « limitée », disposer d'importantes marges de manœuvre représente bien une des caractéristiques de leur travail. Mais cette dernière semble circonscrite à un nombre d'actions et de décisions restreintes, car ils ont également conscience des multiples procédures qu'ils doivent suivre et respecter – tout spécialement dans les domaines du nucléaire et de l'aérospatiale – ou encore de l'absence de maîtrise des variables de budgets, de moyens, d'effectifs ou de délais. C'est donc en cela que ces expressions condensent en elles-mêmes assez justement les propos contradictoires des cadres et ingénieurs qui consistent en un enchevêtrement de reconnaissance d'autonomie et de perception des contraintes productives. Plus fondamentalement, on s'aperçoit donc que les discours des cadres portant sur l'autonomie dans le travail sont particulièrement ambivalents et ne font pas consensus entre eux. Leurs propos, plutôt que d'exprimer une adhésion sans faille à cette caractéristique de leur activité, trahissent au contraire les limites de l'intériorisation des contraintes et le fait que les cadres parviennent clairement à prendre

conscience de les subir. On remarque un phénomène à peu près comparable lorsque les enquêtés abordent les notions de performance et de défi.

2 – La duplicité de la performance au travail

Le discours de la performance au travail et du défi à relever est très fréquemment rattaché à la catégorie des cadres. Bien souvent, ces derniers incarnent la figure de l'individu qui cherche à réaliser des prouesses dans le contexte de son activité professionnelle, aussi bien en termes de productivité du travail qu'en termes d'engagement subjectif et de qualité. Cette image du cadre performant est renforcée par un discours clairement assumé au sein de la catégorie qui consiste à dire que, quand on est cadre, on ne compte pas ses heures (Bouffartigue, Bocchino, 1998). Par ailleurs, le thème de la performance est très largement repris et entretenu par la rhétorique managériale en raison des vertus mobilisatrices qu'il recèle, notamment en matière d'intériorisation des contraintes (Aubert, Gaulejac, 1991). Mais encore convient-il d'examiner comment s'exprime, chez les cadres enquêtés, cette adhésion à la notion de performance. Si la pression au travail apparaît idéalisée à travers la quête de performance, celle-ci s'exprime-t-elle de façon unilatérale et assurée ?

L'idéalisation de la pression

Lorsque nous abordons avec les cadres les différents intérêts au travail, nombre d'entre eux évoquent le fait d'apprécier les difficultés mêmes que celui-ci comporte. Ainsi, travailler sous une pression relativement élevée, devoir respecter des objectifs de coûts et de délais exigeants, se confronter à des aléas d'ampleur, sont des situations fréquemment présentées par les enquêtés comme des vecteurs d'intérêt, voire de satisfaction majeurs. Chez certaines des personnes rencontrées – très peu nombreuses au sein de l'échantillon étudié –, ces schèmes de perception possèdent la particularité de s'exprimer de façon **confiante et stable**. C'est le cas par exemple de Michaël (31 ans, ingénieur technique, Satel), qui reconnaît que les délais très courts caractérisant les **objectifs de son** activité génèrent une « pression » et un « certain stress ». **Pour ce jeune ingénieur**, ses collègues ou d'autres cadres de l'entreprise « **vivent peut-être mal** » ou « **comme un stress et comme une difficulté** » les **contraintes financières et temporelles** qui leur sont imposées. **Cependant, Michaël explique qu'il n'appréhende pas ces objectifs comme des obstacles ou des aspects défavorables de son travail, mais bien davantage comme des « défis à relever »**. Il ne s'agit pas d'un « stress négatif mais d'un stress qui nous pousse vers nos meilleures limites, à essayer de nous dépasser parfois, à essayer vraiment de s'améliorer tous les jours ». On peut remarquer une position similaire chez Xavier (39 ans, chef de section marketing, Électra) lorsqu'il recense les différents intérêts portés à son activité :

Alors, ensuite, il y a également un niveau d'énergie naturelle : j'ai tendance à très bien fonctionner avec de très fortes poussées d'adrénaline qui se traduisent par le fait de bien fonctionner lorsqu'on est sous pression. Plus exactement, c'est le contraire, c'est-à-dire que c'est le fait d'être sous pression qui génère de l'adrénaline et qui fait que l'on se sent bien. Et ça, en ce qui me concerne, ce sont les principaux moteurs d'action vis-à-vis de l'entreprise, je pense que ce sont ces moteurs-là que l'on peut utiliser. (...) Alors, une autre chose par voie de conséquence, qui génère de la motivation, c'est le fait d'avoir des objectifs, certes, parfois tout à fait difficiles, mais qui semblent néanmoins atteignables, et avoir le plaisir de les réaliser. Donc à titre personnel, je suis très driver par les objectifs et certainement que le jour où l'on ne me donnera plus d'objectifs, des objectifs que j'estimerai suffisamment challenging et intéressants au regard de mon développement personnel, j'imagine que j'irai voir ailleurs (...). Je pense qu'au jour d'aujourd'hui, quand on est cadre et qu'on travaille dix, onze, douze heures par jour dans une même fonction pendant trois ou quatre années, je pense qu'on a fait le tour, après il faut passer à un autre challenge. Si l'entreprise est en mesure de vous le donner, très bien. Si elle n'est pas en mesure de vous le donner et que vous vous rendez compte que vous végétez, c'est-à-dire que votre développement personnel n'est plus aussi palpitant, n'est plus aussi intéressant, je pense également que c'est une cause de démotivation.

On remarque dans cet extrait d'entretien à quel point la notion de défi à relever (*challenge*) est présente. En fait, ce qui transparait plus précisément dans les propos de ces cadres, c'est l'idéologie de la performance dont la diffusion au sein de différents domaines de la société a été identifiée par nombre d'auteurs ces dernières années. Ainsi, A. Ehrenberg constate que l'idéologie de la performance tendrait aujourd'hui à se répandre par l'intermédiaire de trois vecteurs : le sport, le monde de l'entreprise et la sphère de la consommation. De fait, depuis le début des années 1980, les sportifs sont véritablement devenus des symboles de réussite et d'excellence, porteurs d'un certain modèle. Les chefs d'entreprise n'incarneraient plus forcément les « patrons » de la lutte des classes, mais symboliseraient davantage une forme d'efficacité et de réussite sociale. Quant à la consommation, elle est désormais considérée comme une source de développement personnel (Ehrenberg, 1991). N. Aubert et V. de Gaulejac parlent eux d'une « quête de l'excellence » qui se ferait désormais jour dans les entreprises modernes. « Être le meilleur » est devenu, au cours des dernières décennies, une nécessité absolue à laquelle les cadres peuvent difficilement déroger, notamment au regard des perspectives de rémunération et de carrière. Plus précisément, de façon convergente aux propos des cadres rencontrés, les auteurs identifient eux aussi la rhétorique du *challenge* et de l'élitisme comme éléments clés du discours managérial (Aubert, Gaulejac, 1991). Enfin, ainsi que le souligne D. Le Breton, le risque et l'incertitude sont transmués, en quelque sorte, en une source d'épanouissement de soi

(Le Breton, 2004). Ils deviennent quelque chose de nécessaire et de positif, quelque chose de valorisant pour les cadres d'entreprise. Ce risque devient quasiment une condition *sine qua non* de leur engagement. Il en représente le moteur principal, celui qui procure des sensations fortes et génèrent de l'adrénaline. Cependant, cette adhésion totale et aveugle à la performance telle que l'expriment Michaël et Xavier est spécialement rare dans les entretiens réalisés. Même si ces cas exceptionnels d'appropriation de la logique de la performance ne doivent pas être éludés, ils ne permettent pas de conclure à une intériorisation totale de la contrainte. En fait, à l'image des discours sur l'autonomie, les propos qui portent sur la thématique de la performance dans le travail sont le plus fréquemment marqués au sceau de l'ambivalence.

Les paradoxes de l'idéologie de la performance

Dans un vocabulaire guerrier caractéristique de la rhétorique de l'excellence (Aubert, Gaulejac, 1991), Paul (49 ans, chef de département, Électra) raconte qu'il vit « (son) travail comme une bagarre permanente mais positive ». Néanmoins, dans le même temps, il nuance son propos en confiant qu'« à un moment donné, si on parle de bagarre ou de... vous avez envie de déposer les armes ». D'une manière différente, Francis (57 ans, chef de section, Nucléus) tient également un discours qui juxtapose l'évocation du fardeau des contraintes productives et la transformation de ces dernières en éléments positifs. Il commence notamment par souligner le caractère stressant des nombreux aléas qui adviennent dans son activité. Il mentionne les « sales quarts d'heure » que peuvent passer ses ingénieurs quand, sur un chantier, un accident survient en cours de montage ou bien un composant vient à manquer : « On se demande comment on va y arriver, avec le client qui gueule à l'autre bout en disant : "Il faut absolument que le truc soit sur le site à telle date, etc." » Francis précise notamment qu'« il est arrivé qu'il y ait des gens qui ne se plaisent pas bien dans ce type de métier parce qu'ils le vivaient trop intensément à titre personnel ». Il présente les effets de la contrainte productive comme l'un des désavantages de son travail tout en précisant que cela comporte « un côté excitant ». Un extrait de l'entretien réalisé avec Richard (40 ans, chef de section, Nucléus) exprime très clairement cette perception des effets de la contrainte dissimulée sous les atours de la performance et la spirale dans laquelle cela entraîne :

De toute façon, on est un peu pris au piège parce que, finalement, on en demande... on demande de plus en plus de boulot, enfin moi j'étais comme ça, je ne sais pas, peut-être que tout le monde n'est pas comme ça, mais plus on en demande, plus on en a. Si on fait ce que l'on a à faire à peu près correctement, on recharge encore plus la barque, donc globalement on est un peu pris au piège. On est considéré comme quelqu'un de performant. On ne peut pas se contenter, à ce moment-là, je pense, de ce que l'on a. Il faut en demander plus parce

que, à ce moment-là, on a une évolution de salaire qui est intéressante également et on est un peu pris au piège. Donc, c'est une espèce de boucle où on s'autoalimente et, bah, il faut en demander parce que sinon, après, je dirais que c'est l'image...

Pourtant, quelques instants après avoir tenu ces propos, Richard n'hésitera pas à affirmer, comme nombre de ses collègues, que « c'est face au mur que l'on est vraiment stimulé », en ayant la conviction que l'on n'est « jamais aussi imaginatif et créatif que lorsqu'on a plein de problèmes ». On voit bien avec cet extrait d'entretien comment les cadres « expriment le sentiment d'être pris, aspirés, de ne pas pouvoir faire autrement que de "monter un escalator descendant" » (Bonetti, Gaulejac, 1982 : 411). Là encore, au même titre que l'autonomie dans le travail, l'idéologie de la performance ne se présente pas comme un principe acquis de façon univoque par les cadres. Si, d'une certaine façon, elle favorise l'intériorisation profonde des différentes contraintes du travail, elle n'empêche pas également les cadres de prendre conscience de leur caractère oppressant. Il est possible d'exposer un troisième exemple illustrant de façon significative les limites de l'intériorisation des contraintes des cadres : celles qui se font jour autour de la perception des discriminations de genre.

3 – L'intériorisation relative des discriminations de genre

Au cours de notre enquête, nous avons ainsi remarqué que la perception des inégalités de genre au travail par les femmes cadres pouvait parfois s'exprimer par des propos ambivalents. En effet, ces propos mêlent à la fois négation des discriminations et reconnaissance de leur impact sur le quotidien de travail, en termes de disponibilité et d'évolution de carrière. Par exemple, Clotilde (46 ans, chef de section, Électra) dément formellement, au premier abord, l'existence d'inégalités ayant trait au genre dans son entreprise. Elle se dit même étonnée des résultats d'enquêtes qui révéleraient, encore aujourd'hui, des écarts importants de rémunération et d'attribution de postes entre hommes et femmes (Bouffartigue, Gadea, 2000 ; Marry, 2004). Elle évoque bien le cas d'une entreprise qu'elle a connue à la fin des années 1980, « complètement fermée aux femmes ». Mais, depuis, « cela a tellement évolué » selon elle, tout spécialement chez Électra qu'elle considère quasiment « à l'avant-garde » dans ce domaine. De plus, elle confie qu'elle attache une importance égale à sa vie familiale et à sa vie professionnelle et « ne laisse jamais empiéter l'une sur l'autre ». Elle insiste tout particulièrement sur l'idée d'avoir librement choisi d'entretenir un tel équilibre. Cependant, à mesure que l'on progresse dans la discussion, certaines des remarques faites par Clotilde trahissent une prise de conscience à peine dissimulée des conséquences des inégalités de genre sur son travail. Elle convient ainsi qu'il lui arrive assez souvent de refuser des déplace-

ments afin de pouvoir s'occuper de sa fille. Elle admet aussi que « comme (elle veut) que sa vie familiale reste toujours ce qu'elle est », c'est-à-dire préservée des nombreuses exigences requises par son activité, son « évolution de carrière connaît forcément des limites ». Elle ajoute que « c'est sans doute là que se fait ressentir le côté typiquement féminin ». Plus encore, gênée, elle reconnaît, presque à demi-mot, l'impact des discriminations sexuelles sur son activité de travail.

Si quand même, même en voulant respecter la part familiale, il y a des moments où je quitte un peu plus tard que prévu ou quand ma fille n'est pas très bien fichue, le matin, je lui dis : « Bon, tu vas quand même à l'école parce que... » Il y a quand même... je ne sais pas... il y a quand même un petit... il y a quand même un impact. Même quand on veut respecter, il y a quand même un impact, oui... ouais.

Autre exemple significatif de cette prise de position ambivalente à l'égard des conditions des femmes cadres : celui apporté par Chantal (43 ans, chef du département « surveillance d'usine » au sein de la direction « qualité » de Nucléus). Notre interlocutrice réagit tout d'abord avec véhémence lorsque nous l'interrogeons sur le fait d'être une femme possédant un haut niveau de responsabilité dans un environnement somme toute très masculin, celui de l'ingénierie nucléaire.

D'abord, ce métier, je l'ai choisi, ça c'est très important ! Ce métier, je l'ai choisi, de travailler cinq jours par semaine, je l'ai choisi, je n'ai pas choisi un mi-temps, un tiers-temps et tout. Cette fonction de manager, je l'ai voulue et donc je l'assume pleinement !

Elle souligne de plus le fait qu'elle n'aurait peut-être pas pu accéder à ce poste si elle n'avait pas eu un « mari en or »¹. Issus tous deux de la même promotion d'école d'ingénieur où ils se sont rencontrés, il était déjà évident à cette époque, pour eux, qu'ils devaient partager équitablement les tâches familiales et domestiques. Chantal précise également que son conjoint appartient à une génération d'hommes désormais plus enclins à concevoir un rapport équilibré et juste dans la relation de couple, tant du point de vue de la sphère professionnelle que familiale. Toujours afin d'illustrer l'harmonie qui caractérise la description du « couple modèle » que forme Chantal avec son époux, elle rappelle que celui-ci « n'a jamais hésité à dire à son patron : "Non, non, je vais chercher ma fille ou je vais..." ». Son haut niveau de rémunération représente un élément clé qui lui permet de s'affirmer préservée des inégalités de sexe. En raison du poste de responsabilité qu'elle occupe en tant que chef de département, sa rétribution financière est suffisamment élevée – alliée à celle de son conjoint qui occupe également un poste d'encadrement important dans une autre grande entreprise – pour pouvoir s'offrir les services d'une aide aux tâches domestiques. D'ailleurs, elle admire sa secrétaire qui, n'ayant pas les moyens

1. Catherine Marry évoque le « mari formidable » de Marie-Hélène, l'une des nombreuses femmes ingénieurs interviewées par la sociologue (2004 : 218). L'auteure souligne ainsi la place importante accordée au conjoint par ces femmes ingénieurs et l'égalité dont celles-ci témoignent au sein de leur couple dans la répartition des tâches domestiques.

financiers de bénéficier d'un tel soutien, « galère avec ses enfants », devant effectuer de surcroît deux heures de trajet chaque jour entre son domicile et son lieu de travail. Par conséquent, s'estimant affranchie de la contrainte des tâches ménagères à réaliser, Chantal explique qu'elle ne se sent pas concernée par la configuration de la « double journée de travail ». Elle considère qu'il ne lui reste que la partie « la plus sympathique » des tâches domestiques, c'est-à-dire « profiter pleinement de ses enfants ». On saisit donc ici à quel point notre interlocutrice bénéficie d'une situation particulière étant donné sa fonction et son haut niveau de rémunération. Pourtant, ces prérogatives ne paraissent pas l'épargner totalement des effets induits par les différenciations de genre, comme elle semble elle-même le reconnaître à certains moments. De fait, afin de ne pas sacrifier les moments passés avec ses enfants, elle explique qu'elle tente de s'imposer un certain nombre de règles dans la gestion de son temps de travail. Elle souhaite ainsi ne pas quitter trop tardivement son bureau en fin de journée pour pouvoir être auprès de ses enfants la soirée, les accompagner dans la réalisation de leurs devoirs et dîner avec eux. Plus fondamentalement, elle concède qu'il existe bien des limites à l'équilibre des genres tel que son mari et elle ont cherché à l'instaurer au sein de leur couple au regard des différents aspects de la vie domestique et professionnelle. Ainsi, Chantal confie que son conjoint ne s'impose pas, lui, une discipline en matière d'horaires quotidiens et est amené à rentrer à des heures beaucoup plus tardives qu'elle. Enfin, elle dit essayer de ne pas ramener de travail à effectuer à son domicile, en particulier les week-ends, tandis qu'elle voit régulièrement son mari s'affairer à des dossiers les dimanches après-midi. L'entretien avec Évelyne (40 ans, adjointe au chef du département, Satel) livre une perception ambivalente des inégalités de genre tout à fait similaire à celle de Chantal. Au cours de l'entrevue, Évelyne alterne régulièrement négation totale des discriminations sexuelles et reconnaissance d'un certain nombre de différences probantes la concernant. À l'instar de Chantal, elle réagit vivement à l'évocation, au cours de l'entretien, de l'existence d'éventuelles inégalités entre les hommes et les femmes cadres de son entreprise. Dans tous les cas, elle ne se considère pas touchée par le phénomène. Le compagnon d'Évelyne – il occupe, comme elle, un poste à responsabilités chez Satel – semble également jouer un rôle majeur dans ce sentiment d'être préservée des discriminations de genre. C'est ce qu'elle nous laisse entendre avec l'extrait d'entretien suivant, dans lequel on perçoit également toute l'ambivalence de sa conception de la répartition des tâches domestiques et de leur articulation avec ses obligations professionnelles.

Moi, j'ai un compagnon qui est très ouvert donc... et lui, il est capable de faire ce que je fais moi, donc c'est vrai que c'est une chance. Et ça, c'était un argument que l'on m'avait opposé effectivement quand j'ai été embauchée, c'était effectivement la vie de famille, les missions, ce n'était pas compatible, etc. Alors

c'est clair, que moi, personnellement, j'ai demandé à ne pas faire de missions à gogo, c'est-à-dire que j'ai demandé à ne pas repartir six mois parce qu'il y a quand même une continuité à assurer vis-à-vis de l'enfant et que si les deux parents sont éternellement absents, ce n'est pas comme cela qu'on élève un enfant. Il y a quand même un minimum à respecter. Donc moi, j'ai demandé...

En dépit du sentiment que possède Évelyne de ne pas être concernée par les discriminations sexuelles, tant professionnelles que domestiques, elle sous-entend tout de même l'existence de différences entre elle et son compagnon dans la manière d'envisager leur disponibilité à l'égard des déplacements requis dans le cadre de leur activité professionnelle. Certaines des femmes cadres interviewées tendent donc à présenter leur activité professionnelle comme dénuée de toutes sortes de discrimination. Il est vrai que, souvent, les postes à responsabilité qu'elles assument leur donnent les moyens financiers de bénéficier de nombreux aménagements que ne peuvent se permettre par exemple les jeunes ingénieurs d'études féminins. C'est typiquement le cas avec le recours aux services d'une aide aux tâches ménagères par exemple. Cependant, la perception que se font les femmes cadres de leur situation de travail par rapport aux cadres masculins est caractérisée par une certaine ambivalence traduisant un décalage entre l'égalité affichée et la réalité vécue. Ainsi, les propos de ces femmes laissent transparaître une prise de conscience des situations et des conditions de travail asymétriques telles qu'une plus grande difficulté, par rapport aux hommes, à envisager des déplacements à l'étranger ou à quitter leur lieu de travail à des heures tardives. Le rapport au travail des cadres fait de ces derniers un excellent analyseur des processus sociaux plus universels de domination salariale. Les nombreuses significations positives attribuées à diverses dimensions de leur activité témoignent bien d'une adhésion aux valeurs de l'entreprise et d'une intériorisation des contraintes sur lesquelles s'appuient les grands groupes pour mobiliser leurs salariés. En même temps, lorsqu'on examine de plus près la composition du rapport qu'entretiennent les cadres avec leur activité, on s'aperçoit que celui-ci est plus complexe qu'une simple adhésion aveugle à l'idéologie managériale. Certes, un certain nombre de représentations et de valeurs paraissent être solidement ancrées et peu faillibles. Mais le présent article a souhaité porter le regard sur les perceptions ambivalentes des cadres qui indiquent les limites de l'intériorisation des contraintes. Il s'agit notamment de ces perceptions et discours par lesquels les cadres prennent conscience du caractère contraignant de certains dispositifs. Ceux-ci se manifestent tout spécialement lorsqu'il est question des thèmes de l'autonomie dans le travail, de la performance ou encore des rapports de genre. Ces thèmes sont loin d'être exhaustifs et il semblerait que d'autres apparaissent également, comme celui des carrières ou encore celui des phénomènes économiques actuels. Enfin, pour parfaire l'analyse, il resterait à interpréter le statut de

cette intériorisation limitée des contraintes : faut-il la concevoir comme une forme de résistance subjective face aux tentatives de manipulation exercées par les dispositifs de gestion et de management (Cousin, 2004 ; Mispelblom Beyer, 2006) ? Ou bien n'est-ce pas là une manifestation, à travers la subjectivité des acteurs, de ce que certains auteurs ont appelé la « coopération forcée » (Coutrot, 1998) ou l'« implication contrainte » (Durand, 2004) ?

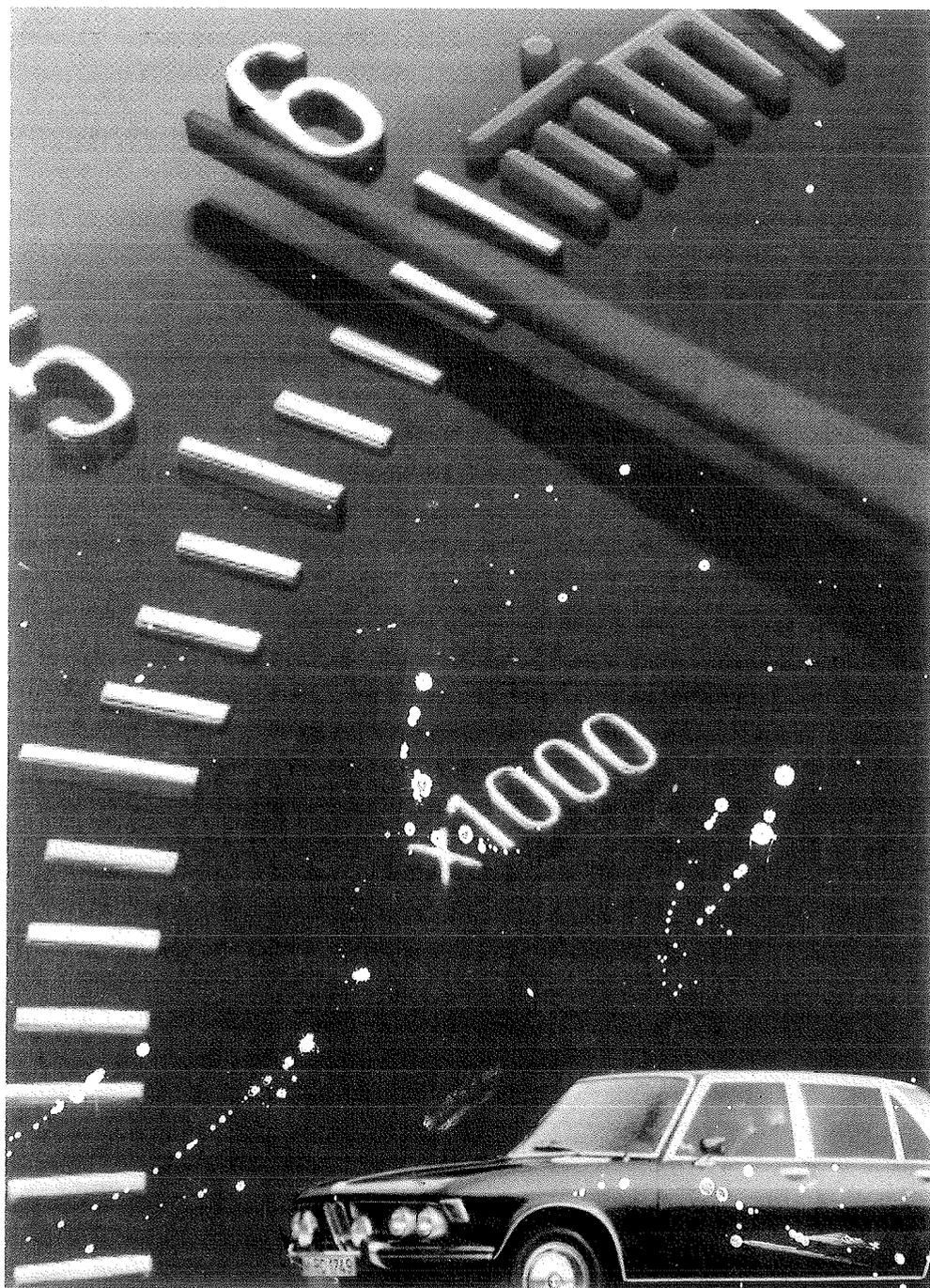
MÉTHODOLOGIE

L'étude s'est principalement concrétisée par la réalisation d'une enquête de type qualitatif dans quatre grandes entreprises localisées en région parisienne. Cinquante-cinq entretiens semi-directifs approfondis ont été réalisés avec les cadres dans l'optique de saisir des mécanismes compréhensifs tels que le rapport subjectif entretenu avec l'activité et leur organisation. Les quatre entreprises auxquelles appartiennent les cadres enquêtés représentent les secteurs de l'industrie pétrolière, de l'électronique, de l'aérospatiale et de l'ingénierie nucléaire. Elles ont été choisies entre autres parce qu'elles font partie ou représentent de grands groupes internationaux susceptibles d'être directement concernés par le mouvement de globalisation de l'économie. En vue de préserver l'anonymat de nos enquêtés, leurs prénoms ont été modifiés et leurs entreprises ont respectivement été renommées Carbuco, Électra, Satel et Nucléus. L'accès au terrain s'est effectué le plus souvent par l'intermédiaire de salariés que nous connaissions personnellement ou avec le concours de syndicalistes. Ces « alliés », comme les appellent S. Beaud et F. Weber (1998 : 125), nous ont permis d'entrer en contact avec les responsables des ressources humaines des différentes entreprises afin d'obtenir l'autorisation de réaliser une enquête au sein de leur organisation. La diversification de la population d'étude a été effectuée selon des variables telles que l'âge, le sexe, le degré d'ancienneté, le niveau hiérarchique ainsi que la fonction occupée. Nous obtenons une population d'étude composée de cadres « non encadrants » : ingénieurs d'études, ingénieurs d'affaires, chefs de projet, analystes « *marketing* », experts en qualité, chargés de la communication, etc. Elle comprend également des cadres « encadrants » ou *managers*, possédant des responsabilités hiérarchiques, à l'instar des chefs de section, des chefs de département et des chefs de direction. Les entretiens semi-directifs, relativement longs – la durée était comprise entre deux et trois heures –, visaient à aborder deux grandes dimensions. Une première dimension était relative aux « faits objectifs » et à la description de l'activité menée. Une seconde dimension avait trait aux perceptions subjectives de ces réalités et aux « opinions » des cadres. Nous rencontrons le plus souvent les cadres dans leurs bureaux respectifs ou ceux laissés vacants par leurs collègues, dans des salles de réunion inoccupées, dans le hall d'entrée d'une entreprise et parfois dans un café ou un restaurant qui se situait à proximité de l'établissement.

BIBLIOGRAPHIE

- Aubert, N., Gaulejac, V. (de) (1991), *Le Coût de l'excellence*, Seuil, Paris.
- Beaud, S., Weber, F. (1998), *Guide de l'enquête de terrain. Produire et analyser des données ethnographiques*, La Découverte, Paris.
- Benedetto, M.-O. (2002), *Le Vendeur d'assurances face aux outils de gestion de la relation client. Évolution de l'autonomie et des formes de coordination de l'activité commerciale salariée*, thèse de sociologie, université Aix-Marseille II, sous la direction d'Arliand, M. Boltanski, L., Chiappello, È. (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- Bonetti, M., Gaulejac, V. (de) (1982), « Condamnés à réussir », in *Sociologie du travail*, vol. 24, n° 4, pp. 403-416.
- Bouffartigue, P., Bocchino, M. (1998), « Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail », in *Travail et emploi*, n° 74, pp. 37-50.
- Bouffartigue, P., Gadea, C. (2000), *Sociologie des cadres*, La Découverte, Paris.
- Bué, J., Rougerie, C. (1999), « L'organisation du travail : entre contrainte et initiative. Résultats de l'enquête

- conditions de travail de 1998 », in *Premières synthèses*, Dares.
- Cousin, O. (2004), *Les Cadres : grandeur et incertitude*, L'Harmattan, Paris.
- Coutrot, T. (1998), *L'Entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, La Découverte, Paris.
- Durand, J.-P. (2004), *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil, Paris.
- Ehrenberg, A., *Le Culte de la performance*, Calmann-Lévy, Paris.
- Flocco, G. (2006), *Le Consentement des cadres au travail. Contraintes économiques, sens du travail et imaginaires sociaux*, thèse de sociologie, université d'Évry-Val d'Essonne, sous la direction de Durand, J.-P., 2006.
- Gaulejac, V. (de) (2005), *La Société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Seuil, Paris.
- Hanique, F. (2004), *Le Sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*, Érès, Ramonville Saint-Agne.
- Lallement, M. (2005), « Organisation et relations de travail », in *Cahiers français*, « Comprendre la société », n° 326, pp. 28-34.
- Le Breton, D. (2004), « Performances et passions du risque », in : Heilbrunn, B. (éd.), *La Performance, une nouvelle idéologie ?*, La Découverte, Paris, pp. 103-118.
- Le Goff, J.-P. (1992), *Le Mythe de l'entreprise*, La Découverte, Paris.
- Linhart, D. (1994), *La Modernisation des entreprises*, La Découverte, Paris.
- Marry, C. (2004), *Les Femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Belin, Paris.
- Menger, P.-M. (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Seuil, Paris.
- Mispelblom Beyer, F. (2006), *Encadrer, un métier impossible ?*, Armand Colin, Paris.
- Zarifian, P. (2003), *À quoi sert le travail ?*, La Dispute, Paris.



Relations de travail et conflit social : le mouvement social de l'établissement Fiat à Melfi

Monique Vervaeke*

Le groupe automobile Fiat dont le siège historique est à Turin, en raison de son statut de grande entreprise, est étroitement associé à l'histoire économique et sociale de l'Italie. Il s'est continuellement réorganisé pour assurer le passage d'une organisation de type fordiste concentrée dans un établissement à une production post-fordiste par lignes de produits réparties sur plusieurs sites (Olmo, 1997). Durant la remontée économique de l'Italie de l'après-guerre, l'établissement turinois de Mirafiori attirait une main-d'œuvre du sud de l'Italie. Les années 80 ont été marquées par une baisse de compétitivité des constructeurs européens et américains comparée à celle des firmes japonaises (Clark, Fujimoto, 1991). Dans cette nouvelle situation compétitive, le groupe Fiat a modifié sa stratégie et a cherché à développer un nouveau modèle industriel en profitant de l'inégal développement de l'Italie et des incitations politiques aux implantations dans le sud du pays.

L'établissement Fiat implanté à Melfi en Italie du sud avait été conçu pour concurrencer en Europe les constructeurs automobiles japonais. Ce site organisé selon un modèle de juste-à-temps avec des salaires liés à la performance était le plus compétitif de cette firme. Néanmoins, un mouvement social dont s'est fait l'écho la presse internationale a remis en question l'organisation du travail et les méthodes de management.

Le conflit survenu en 2004 entraînant l'arrêt de la production durant trois semaines a eu pour origine :

- les méthodes de gestion des salariés de type carcéral (*Il Manifesto*, 11 mai 2004) associées à un système de sanctions disciplinaires (une classe ouvrière jeune qui se sent réduite à l'esclavage, *La Repubblica*, 24 avril 2004),
- une opposition à l'organisation du temps de travail des équipes (*La Repubblica*, 24 avril 2004),
- des salaires inférieurs de 25 % à ceux pratiqués sur les autres sites du groupe (Cassino, Pomigliano d'Arce, Atessa-Val di Sangro) et en particulier à ceux de l'établissement de Turin-Mirafiori.

Les actions revendicatrices ont pris des formes variées : grèves, manifestations, blocus des composants déjà fabriqués empêchant ainsi l'approvisionnement des autres sites productifs. Ce conflit s'est conclu par un accord signé par les organisations syndicales et les représentants du personnel que les salariés ont ratifié par un referendum. Les négociations qui ont conduit à la reprise du travail ont porté sur les rémunérations, les avantages sociaux, l'organisation du travail et les sanctions disciplinaires.

L'analyse de ce conflit permet de s'interroger sur le concept de post-

* Centre Maurice-Halbwachs, CNRS, Campus Jourdan ENS, 48, Bd Jourdan, 75014 Paris.

fordisme. Le régime du juste-à-temps est-il porteur de nouvelles contradictions sociales ? Ces nouvelles situations de travail mettent en place des dispositifs de conversion de l'ouvrier en opérateur soumis à des formes renouvelées de la discipline au travail (Monchatre, 2004). Malgré le caractère contraint de ces dispositifs, les solidarités collectives se reconstruisent-elles ? La mobilisation de la subjectivité par les organisations du travail suppose-t-elle une implication contrainte et un affaiblissement du rôle des syndicats (Durand, 2004) ? Ces transformations redéfinissent-elles les actions revendicatives, les contenus négociés des régulations contractuelles, le rôle des syndicats ainsi que celui du mouvement social ?

Une première partie traitera de certains traits caractéristiques de l'organisation du travail et de la politique salariale à l'origine du mouvement revendicatif qui a conduit à la grève. Une seconde partie se centrera sur les modalités et le déroulement du conflit ainsi que sur l'organisation du rapport de force. Cette analyse tente d'explicitier la relation entre le syndicalisme et le mouvement social. L'action syndicale s'est développée tant dans la négociation contractuelle que dans l'accompagnement des luttes et la recherche d'une issue au conflit. Cet article s'appuie sur des entretiens de syndicalistes de la Fiom au niveau fédéral et local, sur l'analyse des contrats négociés entre la Fiat et les organisations syndicales ainsi que sur une revue de presse *Le Monde*, *The Wall Street Journal*, *Herald Tribune*, *Financial Times*, *Il Manifesto*, *Corriera de la Serra*, *La Repubblica*, *Il Sole*, *L'Unita*, *L'Espresso*.

I – L'organisation du travail, la politique salariale et l'accord de 1993

L'industrie automobile, comme de nombreux travaux l'ont montré, a transformé profondément ses modes de conception et de production. La conception de nouveaux modèles a été rationalisée. En appliquant les principes de l'ingénierie concourante, les constructeurs ont modifié leur relation aux fournisseurs (Clark, Fujimoto, 1991 ; Midler, 1993 ; Fine, 1998). Les équipementiers de premier rang s'engagent auprès des constructeurs sur des ensembles de pièces dont ils ont la responsabilité. Ils en contrôlent la qualité et mobilisent leurs propres fournisseurs qui sont des sous-traitants de second rang. L'application de ces nouveaux principes de conception a également permis de réorganiser le stade manufacturier (Durand, Steward, Castillo, 1998 ; Boyer, Freyssenet, 2000). Les fournisseurs de premier rang, davantage impliqués dans la conception, livrent en juste-à-temps des ensembles complètement préassemblés. Certains de leurs salariés travaillent dans l'usine du constructeur et approvisionnent la chaîne d'assemblage (Pulignano, 1997 ; Durand, 2004).

L'établissement Fiat-Sata (Société automobile de technologie avancée) de Melfi ouvert en 1993 assemble la Punto et la Lancia Ypsilon et fournit des éléments préassemblés à d'autres établissements du groupe. Les installations productives sur ce site ont été conçues en s'inspirant de certains des

principes expérimentés par Chrysler et Toyota, qui ont adopté un système de relation à l'égard de leurs équipementiers accordant une forte importance au facteur de proximité (Ohno, 1989 ; Fine, 1998). La chaîne de production pour le montage des véhicules fonctionne selon un processus automatisé incluant un système informatique qui régule les temps d'intervention des différentes phases de l'assemblage. Le système du flux tendu fait travailler dans l'établissement les salariés de nombreuses entreprises : Rejna, Arvil-TNT, Magneti Marelli, Fenice, Lear, par exemple. Selon l'accord signé en 1994, au moins vingt-deux entreprises peuvent être qualifiées de fournisseurs de premier rang, localisées à proximité et approvisionnant directement la Fiat-Sata en fonction de ses impératifs de production et de l'évolution des commandes.

Les groupes autonomes appelées unités technologiques élémentaires (UTE) rassemblent en général dix ouvriers. Ils ont en charge un nombre d'opérations bien définies. L'autonomie d'organisation de l'unité est concédée pour atteindre des objectifs préalablement déterminés. Chaque unité est dirigée par un chef de groupe qui assure des fonctions de chef de la production et de chef du personnel. Son champ d'action est contraint par le système productif informatisé. Sa mission consiste à faire respecter le temps assigné à l'exécution des opérations. L'unité qu'il supervise ne doit pas retarder la chaîne d'assemblage.

Le principal rôle du chef de groupe est de veiller à la meilleure répartition des membres de l'équipe en vue de la réalisation de l'objectif à atteindre : le montage d'une portière par exemple. Ce travail implique une coordination entre les membres de l'équipe et avec les salariés des entreprises qui fournissent les pièces détachées.

Comme dans le secteur automobile observé par H. Eckert et S. Monchatre, la polyvalence consiste à tourner entre les postes de la chaîne gérés par une équipe (Eckert, Monchatre, 2003). La modernisation de l'outil de production avec l'introduction d'une gestion en flux tendus s'accompagne de nouvelles contraintes pour les opérateurs des chaînes de montage en termes de coopération, de polyvalence et de disponibilité (Beaud, Pialoux, 1999 ; Durand, 2004).

Le chef de groupe affecte les membres de l'équipe et surveille la bonne réalisation du travail. Il a intérêt à favoriser la solidarité de l'équipe pour que l'objectif soit atteint. En plus du contrôle qu'il exerce, des membres du service du personnel surveillent le comportement au travail des ouvriers. Ils signalent à la direction les comportements qu'ils estiment devant être sanctionnés : contestation des ordres, mauvais entretien de l'outil de travail, retard, défaut de qualité, indiscipline, absentéisme, non-respect des objectifs. Puis le service du personnel détermine la sanction. Le plus souvent, il s'agit d'une suspension de travail de deux jours ou plus. Il est à noter que le système de surveillance des comportements au travail s'applique de façon indifférenciée au personnel Fiat-Sata et aux salariés des

équipementiers travaillant sur le site.

La production était assurée par trois équipes, vingt-quatre heures sur vingt-quatre, six jours sur sept. Le travail en équipe de six jours était organisé selon le principe de la double série la *doppia battuta*, soit deux fois six jours de travail consécutifs séparés par un jour de repos compensateur même pour les ouvriers en équipe de nuit. Pour respecter la législation sur le temps de travail mensuel italien, le calendrier d'affectation des équipes faisait succéder à deux semaines de 48 heures, une semaine de 32 heures. Mais l'enchaînement des deux semaines de 48 heures sans un temps de récupération d'au moins deux jours constituait des conditions de travail particulièrement éprouvante, même pour cette main-d'œuvre jeune.

L'informatisation de l'organisation du travail crée un contrôle social à la fois des équipes et des postes dont la définition des tâches est très précise. L'accord de 1993 entre la Sata-Fiat et les quatre fédérations italiennes de la métallurgie contenait une description des nouvelles méthodes d'organisation du travail : « Chaque élément d'opération se voit appliqué une valeur de temps prédéterminé, obtenu à partir d'un tableau de temps standard conforme aux systèmes généralement utilisés dans l'industrie, tels que le *Tempi dei movimenti collegati* (TMC, temps de mouvements coordonnés), le *Manufacturing and technology management program* (MTM). Cette valeur de temps résulte de nombreuses observations directes de diverses situations de travail, fournissant par conséquent des résultats homogènes comparés à ceux obtenus par les observations chronométrées directes. » En contrepartie des fortes contraintes créées par la nouvelle organisation en flux tendu, cet accord prévoyait un système salarial qui devait faire bénéficier les ouvriers des gains de productivité par diverses primes : de compétitivité, de rendement et de professionnalité.

2 – Le système de relations professionnelles et les revendications recomposant les solidarités ouvrières

Le groupe Fiat est emblématique des relations professionnelles liées au mouvement social italien. À la phase de relations conflictuelles et de forte résistance ouvrière des années 70, à la suite de l'échec de l'occupation de l'établissement de Turin de trente-cinq jours en octobre 1980, a succédé une période de négociations contractuelles pendant laquelle la direction pouvait imposer un compromis social, en jouant sur les contradictions du mouvement syndical et en isolant l'organisation la plus revendicative, la FIOM, Fédération de la métallurgie de la Confédération générale italienne du travail (FIOM-CGIL).

Fiat par sa politique contractuelle affirmait une idéologie participative qui masquait la mise à l'écart des négociations des revendications portant sur des situations effectives de travail. Le conflit de Melfi est le résultat d'un rapport de force qui s'est progressivement constitué en raison de ce refus

de négocier de la direction. Le rapport de force établi par les ouvriers en grève s'est appuyé sur un large mouvement social mettant en débat au niveau de la société italienne la question des conditions de travail.

Les tensions sociales préalables au conflit

L'établissement de Melfi Fiat-Sata a été créé en 1993 en tant que filiale car ce régime juridique autorisait la firme à ne pas appliquer aux salariés nouvellement embauchés les conditions contractuelles négociées au niveau du groupe. En 1996, la Fiat-Sata de Melfi a été intégrée à l'accord de groupe, mais d'importantes disparités subsistaient. Cet accord devait être renégocié en 1999.

Le régime du flux tendu impose des contraintes d'horaires et d'organisation du travail au personnel des équipementiers. Aussi, le fractionnement des statuts par l'utilisation d'une main-d'œuvre appartenant à des sociétés différentes comporte des limites car les différents types de salariés doivent coopérer en raison du caractère complémentaire des opérations productives. Une certaine harmonisation des conditions de travail est nécessaire, l'organisation du temps de travail des équipementiers devant être compatible avec celle du constructeur. Afin de résoudre cette contradiction, les partenaires sociaux ont mis en place une instance de négociation interfirmes pour la main-d'œuvre des fournisseurs. L'accord intervenu en juillet 1994 a instauré un système de relations professionnelles incluant les fournisseurs. Les équipementiers négocient conjointement avec les organisations syndicales sur les conditions de travail et les droits des travailleurs.

Un consortium (*Consortio Autocomponentistica Mezzogiorno*, ACM), représentant les intérêts des dirigeants des équipementiers de premier rang intervenant sur le site de Melfi, a le pouvoir de négocier avec les organisations syndicales et les représentants du personnel. Cet accord prévoyait l'élection de délégués du personnel : la *Rappresentanza Sindacale Unitaria* (RSU), ainsi que des structures représentatives et consultatives afin de prévenir les conflits, de discuter de la politique d'investissement, de formation, de la production des nouveaux modèles et des nouveaux process, de la sécurité, de la protection de l'environnement et de la prévention des accidents du travail. L'accord fixait les modalités de calcul des primes de nuit et de la prime de compétitivité. Il comportait également des clauses sur la qualification et sur le paiement des heures supplémentaires du personnel des équipementiers.

Mais les instances étaient consultatives et le non-respect par les directions de la Fiat-Sata et des équipementiers des accords successifs augmentait le mécontentement qui résultait principalement :

- de l'écart salarial entre les établissements et le non-respect des accords portant sur le système de la prime de compétitivité ;
- des pressions productivistes de la direction.

La rotation des équipes était organisée selon le principe de la *doppia battuta*, soit deux séries de six jours consécutifs de travail avec uniquement

un jour de repos compensateur même pour les ouvriers en équipe de nuit.

Le système *Tempi dei Movimenti collegati* (TMC2 temps de mouvements coordonnés) a porté l'indice de rendement individuel de la cote 133 à 160. Le temps d'exécution des opérations a été réduit. La saturation moyenne de chaque ouvrier a été portée à 94,3 % contre 86 % avant la mise en place de ces dispositions ;

- de la gestion disciplinaire de la main-d'œuvre.

En décembre 2002, un rapport de la FIOM-CGIL a rendu public les mesures disciplinaires qui s'appliquaient au personnel. Il montrait combien le management entretenait un climat de pression, de chantage et de punition contre les salariés. Il y a eu jusqu'à 6 500 mesures disciplinaires. De nombreux motifs de sanctions abusifs étaient contestés comme l'indiquent les exemples suivants :

Σ• un motif d'absentéisme contesté : l'information sur l'arrêt maladie ne pouvait pas être transmise au chef d'unité en raison de l'impossibilité de le joindre au téléphone,

Σ• un motif de travail mal exécuté contesté : l'évaluation du chef d'unité est émise suite à une définition insuffisante de la tâche,

Σ• un motif d'abandon de poste contesté : le salarié a été écarté de son poste pour un problème momentané de sécurité (Fiom, 2003).

Les responsables de la Fiat étaient systématiquement absents de la Commission de conciliation, qui était une instance d'appel chargée de discuter des justifications apportées par les salariés contestant une mesure disciplinaire. Le rapport de la FIOM-CGIL, d'abord diffusé par les médias régionaux (presse, télévision), a porté atteinte à l'image de l'entreprise. Durant le conflit, la presse nationale y a fait abondamment référence, disqualifiant auprès de l'opinion les modalités de gestion du personnel.

Au niveau de la région de Melfi, la FIOM-CGIL demandait la renégociation du contrat prévue depuis 1999 et en particulier l'arrêt des disparités salariales entre les établissements. Elle faisait voter une plateforme contenant une telle revendication aux salariés des équipementiers tout comme à ceux de la Fiat. Par exemple, en décembre 2003, s'est tenu un référendum à l'issue duquel 95 % des salariés des firmes Arvil, Magneti Marelli et Fenice s'étaient mis d'accord sur la plateforme qui devait servir à élaborer le contrat d'entreprise. La FIOM-CGIL menait une campagne syndicale en direction des fournisseurs, afin que leurs salariés puissent bénéficier de conditions de travail respectant les accords signés au niveau national ou au niveau du site. Une telle stratégie a progressivement renforcé sa représentativité lors des élections des délégués du personnel : structure de la RSU de 2002, 2003 et 2004.

Au niveau national, la FIOM-CGIL a refusé de signer le contrat national 2002 et 2003 pour la branche métallurgique. L'augmentation des salaires au niveau de la branche était plus faible que l'inflation et inférieure à l'accord intersyndical.

Le rapport de force fondé sur les solidarités collectives

Le conflit démarre après plusieurs actions et prises de position qui révélaient un accroissement du mécontentement des salariés relayé par l'action syndicale :

- le dossier rendu public par la FIOM-CGIL sur les mesures disciplinaires,
- la Fiom a augmenté sa représentation dans les différentes élections du personnel et particulièrement chez les équipementiers,
- différentes grèves de quelques heures exigeant l'ouverture d'une négociation afin de discuter de l'abolition du système de la rotation des équipes selon le principe de deux fois six jours, de la levée des mesures disciplinaires et de l'harmonisation des salaires entre les établissements.

Le 16 avril 2004, 80 % des salariés de Magneti Marelli se mettent en grève demandant à nouveau l'ouverture de négociations sur les revendications ouvrières. En raison de l'attitude de la direction, ils bloquent la fabrication et contraignent la Fiat à suspendre la production. Le 17 avril, le personnel de l'Arvil, firme qui assure la logistique sur le site, rejoint les grévistes de Magneti Marelli. Le dimanche 18 avril, les salariés de l'assembleur de sièges Lear annoncent une grève de huit heures pour le lundi 19 avril contre l'augmentation insuffisante des salaires prévue pour 2004. Elle était inférieure à celle obtenue par les salariés des autres usines de cet équipementier et augmentait l'écart de salaire des ouvriers de Melfi comparé à ceux des autres sites.

La grève des personnels des fournisseurs interrompt le flux tendu. Les salariés de la Fiat-Sata étaient renvoyés chez eux au motif de « *senza lavoro* », sans indemnisation ou compensation, la direction refusant d'appliquer les dispositions d'indemnisation du chômage partiel.

Après trois jours consécutifs de suspension du travail, les délégués du personnel (RSU) ont demandé à être reçus par la direction et la grève de l'ensemble des salariés du site a commencé. Le 19 avril, la RSU a convoqué tout le personnel du site à une assemblée afin de mettre au point les revendications et demander l'ouverture d'une négociation.

Durant le conflit, la direction de la Fiat a cherché à opposer les ouvriers grévistes et les non-grévistes sur le site et à l'échelle nationale et de tirer partie des divisions syndicales. Dès le 21 avril, l'arrêt de la production a eu des répercussions sur la fabrication des autres établissements, les composants qu'ils assemblent ne leur parvenant plus. Pour répondre à cette situation, les organisations syndicales contre la grève ont essayé d'organiser une marche de salariés exigeant l'accès à l'usine et la reprise du travail. Cette initiative n'a rassemblé que quelques chefs d'unité.

Le 23 avril, à l'issue d'une tentative de négociation au niveau national qui s'est tenue à Rome, la Fédération de la métallurgie de la Confédération générale italienne du travail (FIM-CISL) et la Fédération de la métallurgie de l'Union italienne du travail (UILM-UIL) se sont dés-

olidarisées des représentants du personnel d'établissement (RSU) et de la Fiom. Leurs représentants ont signé un protocole d'accord condamnant implicitement les grévistes et les menaçant de licenciement. Ils demandaient la reprise du travail dans l'attente de futures négociations nationales prévues début mai¹. Le lendemain, une manifestation de 10 000 participants a dénoncé l'accord.

Pour déconsidérer le mouvement, le ministre de l'Intérieur du gouvernement Berlusconi, G. Pisanu, a évoqué devant le Parlement une possible alliance des grévistes avec des forces étrangères. Des actions en justice invoquant comme motif que la grève portait atteinte au droit du travail ont été engagées par la direction de la Fiat contre des responsables de la Fiom et des élus de la RSU. Puis, le 26 avril 2004, le ministre de l'Intérieur a donné l'ordre à la police d'intervenir afin de lever les piquets de grève à l'entrée de l'usine. Un climat de vive tension sociale s'est créé en raison des intimidations policières et juridiques (actions en justice contre des délégués de la Fiom et des RSU). La Fiat exigeait le libre accès des salariés aux installations productives comme préalable à l'ouverture d'une négociation. La direction de la CGIL a fait des pressions sur la Fiom, qui traditionnellement dans l'échiquier syndical a des positions plus revendicatives que celles de sa direction confédérale, afin de modifier les formes de luttes. Elle craignait en particulier que ne se reproduise l'isolement des grévistes qui avait conduit à une reprise du travail sans avancée sur les revendications en 1980 à Turin-Mirafiori. L'assemblée du 29 avril a délibéré après l'intervention des représentants syndicaux, des RSU et de nombreux salariés. Elle a décidé de lever les piquets de grève et que chaque nouvelle équipe toutes les huit heures se déterminera sur la poursuite de la grève. Les jours suivants la grève a été reconduite selon ce principe à l'entrée de l'usine. La direction de ce constructeur a préféré les intimidations à la négociation, espérant un pourrissement de la situation et une reprise du travail. Mais le mouvement revendicatif s'est donné des formes organisées et a progressivement rallié un soutien social qui a dépassé la scène régionale.

Sur le site, la convergence revendicative entre les salariés des fournisseurs et ceux du constructeur s'est affirmée durant les assemblées générales qui se tenaient à l'entrée de l'usine. Après l'intervention policière, le soutien aux grévistes s'est élargi à un mouvement social plus vaste. Une grève générale de toute la région de la Basilicate d'une durée de huit heures a été bien suivie le 28 avril 2004. La solidarité régionale a été facilitée en raison des actions conjointes que la Fiom avait antérieurement menées les années précédentes avec d'autres mouvements revendicatifs au niveau régional sur des problèmes environnementaux tels que les lignes haute tension ou l'installation d'une décharge radioactive.

Les réseaux de solidarité de soutien aux grévistes se sont tissés sur un espace territorial qui dépassait le groupe automobile. La presse écrite et les journaux télévisés ont rendu compte du conflit et l'intervention de la

1. En 1980, l'occupation de trente-cinq jours du site de Mirafiori à Turin s'est terminée par une contre-manifestation de 40 000 personnes exigeant la reprise du travail. La direction de la Fiat, en optant pour le rapport de force, voulait discréditer le syndicalisme revendicatif et lui imposer une défaite qui allait durablement isoler la Fiom-CGIL. Elle choisissait de privilégier un système de relation professionnelle fondée sur une idéologie participative et paternaliste. Installée dans ce système de relation professionnelle, la Fiat a pris l'habitude d'imposer aux organisations les protocoles d'accord. Ainsi, le 23 avril, il n'y a pas eu refus de négociation de la Fiom comme l'indique U. Rehfeldt. Mais cette organisation a quitté la table de négociation car le préalable à la discussion imposé par la Fiat était que les organisations syndicales condamnent le blocus de la production du site de Melfi par les grévistes (cf. déclaration de Paolo Rebaudengo responsable des relations industrielles du groupe Fiat à la presse, 25 avril 2004, *La Repubblica*). L'article d'U. Rehfeldt explicite les positions des différentes organisations durant le conflit (Rehfeldt, 2004).

police a soulevé de vives réactions. Au niveau national, treize personnalités du milieu culturel et intellectuel italien, dont le prix Nobel Dario Fo ont condamné l'intervention policière et lancé un appel à la direction de Fiat pour une reprise des négociations et le respect des droits civils et syndicaux. La FIOM a appelé le secteur italien de la mécanique à s'associer à la grève régionale de quatre heures du 28 avril, et huit établissements du groupe Fiat ont envoyé des délégations à la manifestation qui a rassemblé 20 000 personnes et des élus locaux (FIOM-CGIL, 2004).

En réaction à l'attitude patronale refusant l'ouverture de négociation, les actions revendicatives ont pris des formes variées et ont évolué en cours de conflit. Après trois semaines de conflit, la direction a été contrainte de négocier et de donner satisfaction à la plateforme revendicatrice dont certains points auraient dû être discutés depuis 1999, si les accords antérieurs avaient été respectés. Avec les conflits ouvriers s'ouvrent des débats de société plus généraux. Lorsque les négociations ne régulent pas le rapport salarial, des acteurs politiques, culturels et les médias viennent relayer et soutenir les grévistes. Avec la mondialisation de l'information, un groupe coté en Bourse ne peut entretenir durablement une image détériorée par l'instabilité sociale. Les analystes financiers suivent tous les événements susceptibles d'influencer les résultats financiers d'une entreprise et de modifier les cours de Bourse : déclarations des dirigeants, décisions de politiques économiques ou conflits. Toutes ces informations transmises par les agences de presse sont immédiatement accessibles par Internet. Par ailleurs, les agences de notation sociale notent les entreprises selon des critères sociaux et environnementaux.²

La FIOM s'est différenciée des autres syndicats de la métallurgie en faisant approuver les plateformes revendicatrices par les salariés avant les négociations et en demandant que le protocole d'accord négocié avec les directions de la Fiat et des équipementiers fasse l'objet d'un vote préalable à la reprise du travail. Le mouvement social a contraint les organisations s'étant opposées à la grève à reprendre les négociations à partir des revendications formulées par les grévistes et ces négociations se sont tenues en présence des représentants des personnels (RSU), garant des revendications discutées durant les assemblées de grévistes.

L'accord a été passé entre les organisations syndicales, les représentants des personnels (RSU) et la direction de la Fiat-Sata, le consortium des dirigeants des équipementiers. Il prévoit une harmonisation des salaires entre les salariés du nord et du sud de l'Italie, la réorganisation du temps de travail avec la suppression du système de la *doppia battuta* et la levée des mesures disciplinaires. Il a fait l'objet d'un référendum et a été ratifié par 76 % des 6 913 salariés votant sur les 8 842 salariés employés par l'ensemble des entreprises du site.

2. Pour appréhender le rôle croissant des analystes financiers sur l'appréciation des valeurs boursières, voir la biographie d'E. Tétreau (2005). O. Godechot a analysé le travail des agents financiers opérant dans les salles de marché (Godechot, 2005).

flux tendu et nouvelles contradictions sociales

Quelques réflexions sur les rapports sociaux de travail peuvent être menées à l'issue de cette analyse traitant du mouvement des travailleurs de Melfi. Les conditions sociales d'organisation du flux tendu mettent en place des dispositifs contraints, mais le principe de la servitude volontaire (Durand, 2004) est tout à fait insatisfaisant pour analyser le rapport salarial. Le régime du flux tendu fait naître des nouvelles contradictions et renouvelle les capacités d'action du mouvement social.

Les contradictions inhérentes à la gestion de la main-d'œuvre

La direction de la Fiat recherchait une main-d'œuvre jeune, docile, sans tradition ouvrière, dans une région marquée encore par les activités agricoles, offrant peu d'emploi industriel. Ce constructeur avait une politique de recrutement géographiquement très dispersée. Durant le conflit, les ouvriers grévistes, en raison des relais constitués par leurs relations familiales et sociales implantées sur un vaste territoire, ont obtenu un important soutien de la part des élus régionaux et de la population locale.

Fiat usait et abusait des dispositions de précarité permise par la « loi 30 » qui contourne l'article 18 du Statut des travailleurs, interdisant le licenciement injustifié. Ce dispositif de contrat à durée déterminée excluait les travailleurs de plus de 32 ans. Aussi, alors que la production a commencé en 1993, la moyenne d'âge à Melfi était très basse (26 ans) comparée à celle des autres usines Fiat qui est de 46 ans (Rehfeldt, 2004).

Lorsque le mouvement commença, cette main-d'œuvre jeune s'est montrée particulièrement combative, participant aux manifestations, prenant la parole durant les assemblées générales, réfutant les consignes de reprise du travail des directions nationales des organisations syndicales, osant affronter avec calme et détermination les assauts policiers (*cf.* CD-Rom *Primavera 2004, La lotta dei 21 giorni, Melfi-II e Edizione*). Cette vidéo montre en particulier que les ouvriers ont répondu à l'intervention policière du 26 avril par une résistance passive. Ils ont affronté la violence policière en se regroupant massivement et en levant les bras montrant ainsi que les militants blessés l'étaient à la suite de l'intervention des forces de l'ordre. La diffusion de ce type d'image par les photographes de presse a augmenté le soutien de l'opinion publique italienne à l'égard des grévistes.

Cette vidéo présente les débats tenus durant l'assemblée générale du 29 avril pendant laquelle les grévistes ont refusé de reprendre le travail. Toutefois, afin de ne pas augmenter les tensions avec la direction qui avaient conduit à l'intervention de la police, ils ont décidé de ne plus bloquer l'accès à l'usine, tout en appelant à la poursuite de la grève, et effectivement la reprise du travail n'est pas intervenue.

Ce conflit atteste de la rapidité avec laquelle une nouvelle génération ouvrière issue d'un milieu rural sans tradition syndicale a contrôlé ses représentants et le processus de négociation. Elle a su décider de formes d'action adaptées à l'évolution du conflit et a fait reculer la direction du plus puissant groupe industriel italien.

La condition salariale mise en place par le juste-à-temps est porteuse d'un ensemble de contradictions

Le fractionnement de la main-d'œuvre selon différents statuts et différentes entreprises se heurte à l'obligation d'organiser une coopération élargie qui assure la continuité des opérations de la chaîne de montage. Cette continuité est nécessaire au maintien d'un haut niveau de productivité.

L'informatisation de la production suppose une surveillance et une organisation du travail qui exige une implication des travailleurs. Mais les modes de subordination et de contrôle par les moyens informatiques sont porteurs de contradiction. En effet, cette informatisation fournit également des indicateurs de rendement qui sont des éléments dont peuvent se saisir les organisations syndicales dans leurs négociations et plus largement dans les débats de société avec les représentants des partis politiques et les citoyens.

Le juste-à-temps crée une interdépendance entre le constructeur et les équipementiers et dans le cas de Fiat entre les différents établissements. Différents articles de presse ont évoqué cette question.³

Les solidarités collectives ouvrières élargies

L'action syndicale de la FIOM-CGIL sur le site s'est fondée sur une stratégie de recomposition des différents types de main-d'œuvre autour de priorités revendicatives communes. S'il existe de nombreuses stratégies managériale visant à affaiblir le rôle du syndicalisme comme l'évoque J.-P. Durand, il reste néanmoins une composante essentielle de la relation salariale. C. Thuderoz énonce les attributs de l'action syndicale influençant la performance de l'entreprise tels que constituer un contre-pouvoir obligeant l'employeur à affiner ses décisions managériales, à rechercher des solutions techniques, organisationnelles ou commerciales, à respecter ses engagements. En rapportant les revendications ouvrières, les organisations syndicales signalent à l'employeur les motifs et l'ampleur du mécontentement. Dans les situations de conflit, elles organisent l'action collective (Thuderoz, 2005).

La résolution d'un conflit nécessite une auto-organisation du mouvement et des représentants mandatés par les assemblées capables de négocier. L'accord soumis à l'approbation des salariés résulte d'une négociation qui a duré une semaine. Aussi, le rôle joué par la FIOM a certainement été important pour approfondir les contradictions entre certaines avancées négociées dans des contrats de branche et le non-respect des accords, pour

3. À titre d'exemple : « *Since the Melfi factory keeps almost no inventory, the failure of one supplier to deliver its product can put the entire factory's production at risk* ». E. Sylvers, *International Herald Tribune*, 29 avril 2004. ; « *Faute d'approvisionnement, la quasi-totalité des établissements italiens de Fiat ont progressivement réduit, voire cessé, leurs activités* », J.-J. Bozonnet, *Le Monde*, 28 avril 2004.

homogénéiser les situations ouvrières résultant du fractionnement de la main-d'œuvre. Elle a porté sur la scène nationale le débat sur les conditions de travail (temps de travail et mesures disciplinaires) et enfin elle a négocié, en imposant la présence des délégués du personnel, une sortie du conflit apportant des améliorations de la condition salariale.

La médiatisation du conflit a été un facteur d'élargissement du soutien. Elle a également fragilisé la direction de l'entreprise à l'égard de ses actionnaires. À l'époque, General Motors avait encore des participations dans le capital de Fiat. La presse financière internationale s'est fait l'écho de cette grève en insistant sur les effets négatifs que l'arrêt prolongé de la production pouvait avoir sur les résultats. Ainsi, dans un article intitulé « Fiat strike could threaten recovery » (la grève pourrait mettre à mal le rétablissement), le journaliste E. Sylvers évoque la perte de production et les difficultés financières de l'entreprise : « Une grève des ouvriers de la Fiat dans la ville du sud Melfi est entrée dans sa 10^e journée, augmentant la perte de production à 25 000 voitures et levant une hypothèque sur le récent rétablissement de l'entreprise d'une des pires crises financières qu'elle ait connue. »⁴ Le *Financial Times* publie un article signé par Brian Groom le 28 avril 2004 dont le titre était « Fiat goes back to the dark ages » (Fiat retourne vers le ténèbres).

Des formes renouvelées de la discipline au travail se mettent en place avec les nouveaux dispositifs d'organisation du travail tels que le juste-à-temps. Loin d'éloigner le rôle des syndicats des collectifs de travail, elles leur offrent de nouveaux champs d'intervention. Un syndicalisme organisé au niveau de la branche, de la région, des rapports interentreprises, ancré dans les ateliers, reste un acteur incontournable des mouvements sociaux engagés dans les conflits liés au monde du travail. De plus, la négociation avec les acteurs syndicaux participe de la construction des compromis sociaux favorables à la compétitivité des firmes. En effet, les chercheurs du Gerpisa (Groupe d'études et de recherches permanentes sur l'industrie et les salariés de l'automobile) ont montré que la performance des firmes dépend d'abord de la pertinence de leur stratégie de profit dans leur environnement propre ; et ensuite de la cohérence entre leur politique de produits, leur organisation productive et leur relation salariale avec cette stratégie (Freyssenet, Mair, Shimizu, Volpato, 2000).

SIGLES

Consorzio ACM, Consorzio Autocomponentistica Mezzogiorno : ce consortium exprime les intérêts des dirigeants des équipementiers de premier rang intervenant sur le site de Melfi.

Fiat-Sata, Fabbrica Italiana Automobili Torino : société automobile de technologie avancée.

FIM-CISL, Federazione Italiana Metalmeccanici : Confédération syndicale internationale des syndicats libres.

FIOM-CGIL, Federazione Impiegati Operai Metallurgici-Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

MTM, Manufacturing and technology management program : programme de calcul du temps nécessaire aux opérations productives.

4. « A strike by Fiat workers in the southern Italian town of Melfi entered its tenth day Wednesday, pushing lost production to 25 000 cars and potentially posing a threat to Fiat's nascent recovery from its worst financial crisis »

E. Sylvers, *International Herald Tribune*, 29 avril 2004.

RSU, Rappresentanze sindacali unitarie : délégués élus représentant le personnel.

TMC, *Tempi dei movimenti collegati* : temps de mouvements coordonnés, méthode de calcul du temps pour accomplir une opération productive.

UILM-UIL, Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici-Unione Italiana del Lavoro.

UTE : l'unité technologique élémentaire est un groupe d'environ dix ouvriers ayant en charge un nombre déterminé d'opérations.

BIBLIOGRAPHIE

Beaud, S., Pialoux, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard.

Boyer, R., Freyssenet, M. (2000), *Les Modèles productifs*, Paris, La Découverte.

Clark K., Fujimoto, T. (1991), *Product Development Performance. Strategy, Organization and Management in the World Auto Industry*, Boston (Mass.) Harvard Business School School Press.

Durand, J.-P. (2004), *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil.

Durand, J.-P., Steward, P., Castillo, J.-J. (éd.) (1998), *L'Avenir du travail à la chaîne. Une comparaison internationale dans l'industrie automobile*, Paris, La Découverte.

Dodier, N. (1995), *Les Hommes et les Machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*, Paris, Métailié.

Eckert, H., Monchatre, S. (2003), « Carrières ouvrières : petits arrangements avec la polyvalence. » IX^e journées de sociologie du travail, Paris, site Descartes.

Erbes-Seguín, S. (2004), *La Sociologie du travail*, Paris, La découverte.

FIOM Regionale Basilica-CGIL, (2003), *Provvedimenti disciplinari e condotta antisindacale alla Sata di Melfi e nelle aziende dell'indotto Fiat*, Federazione Impiegati Operai Metallurgici, Potenza, 45 pp.

FIOM-CGIL, (2004), *Lotte operaie alla Fiat di Melfi*, Possidente, Pianetilibro Editori.

Fine, C. H. (1998), *Clock speed, Winning Industry Control in the Age of Temporary Advantage*, Cambridge, Basic Books, Perseus Books Group.

Freyssenet, M., Mai, A., Shimizu, K., Volpato, G., 2000, *Quel modèle productif ?*, Paris, La Découverte.

Guillon, R. (2000), *Syndicalisme et mondialisation. Une stratification de l'action syndicale*, Paris, L'Harmattan.

Godechot, O. (2005), *Les Traders : essais de sociologie des marchés financiers*, Paris, La Découverte.

Midler, C. (1993), *L'auto qui n'existait pas*, Paris, Interéditions.

Monchatre, S. (2004), « De l'ouvrier à l'opérateur : chronique d'une conversion », *Revue française de sociologie*, 45-1, 69-102.

Naville, P. (1963), *Vers l'automatisme social ? Problèmes du travail et de l'automation*, Paris, Gallimard.

Olmo, C. (ed) (1997), *Mirafiori 1936-1962*, Turin, Umberto Allemandi.

Ohno, T. (1989), *L'Esprit Toyota*, Paris, Masson.

Pulignano, V. (1997), *Oltre la Fabbrica : I rapporti di fornitura nel post-fordismo*, Turin, L'Harmattan Italie.

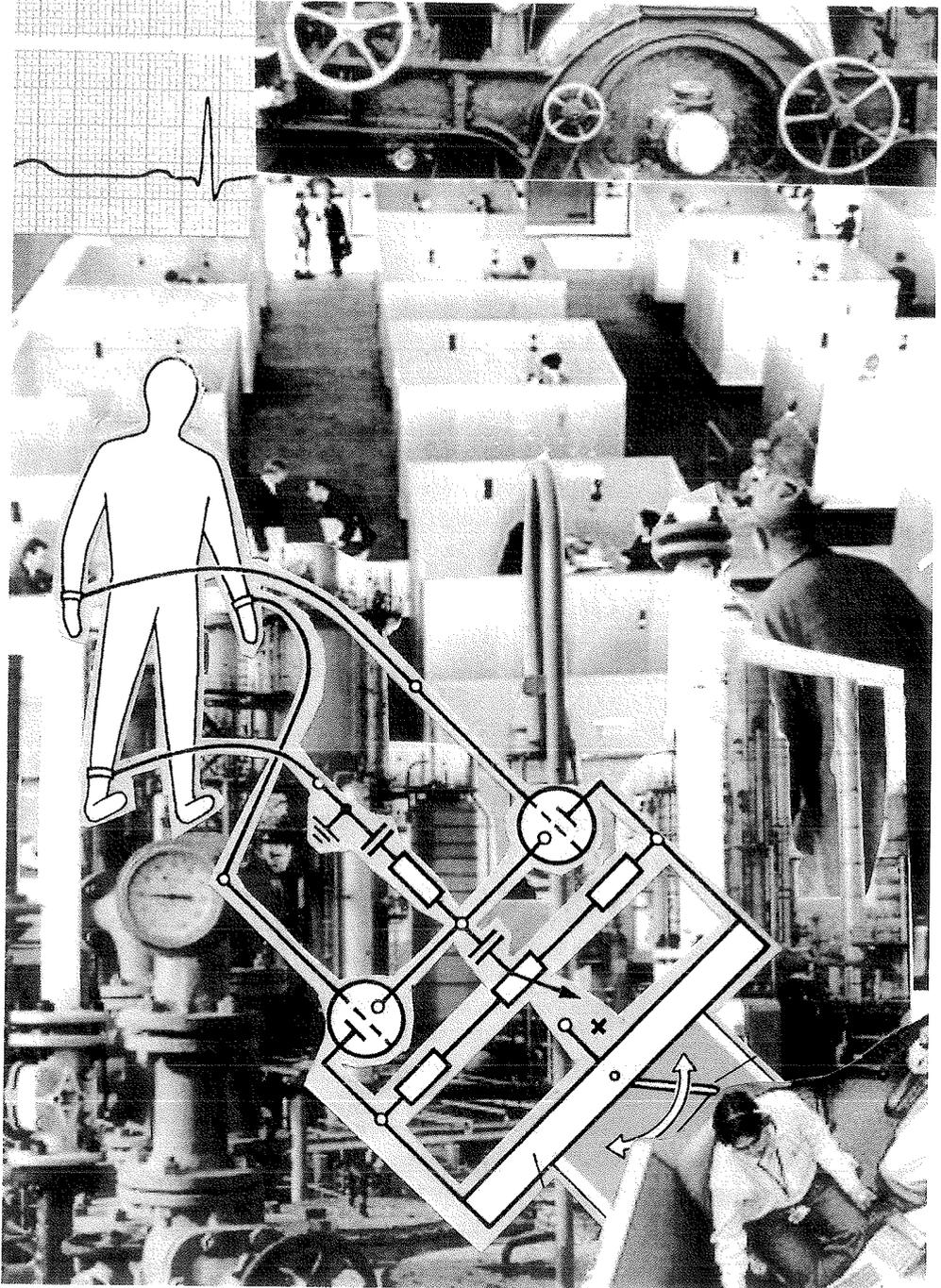
Rehfeldt, U. (2004), « Le conflit Fiat Melfi : le retour des métaux », *Chronique internationale de l'ires*, n° 89, juillet.

Rot, G. (2002), « Fluidité industrielle, fragilité organisationnelle », *Revue Française de sociologie*, vol. 43, n° 4, 711-737.

Thuderoz, C. (2005), « Conflits, syndicalismes et négociations sociales » in Minguet, G., Thuderoz, C., *Travail, entreprise et société*, Paris, PUF.

Tétreau, E. (2005), *Analyste, au cœur de la folie financière*, Paris, Grasset.

Vervaeke, M., Le Maître, G. (1984), « Evolutione della strategia padronali e del movimento sindacale in un gruppo nazionalizzato », *Economia e Lavoro*, 119-125.



3 d'ici et d'ailleurs

États-Unis : les immigrés en mouvement

Marianne Debouzy*

Quels mouvements sociaux ont pris forme et se sont développés aux États-Unis dans les vingt-cinq dernières années ? À première vue, le contraste est frappant entre les années 1960 et celles qui ont suivi. Dans les années 1960, le mouvement pour les droits civiques avait entraîné dans son sillage d'autres mouvements – étudiant, féministe, anti-guerre du Vietnam – et la contestation de la société était devenue globale, visant le racisme, le sexisme, la consommation, l'impérialisme... Si des mouvements de travailleurs de la base (*rank-and-file movements*) s'étaient manifestés, le mouvement syndical institutionnel s'était, lui, peu impliqué, et à retardement, même s'il avait joué un certain rôle dans la grande marche de Washington en 1963. Après la réélection de Nixon en 1972, le « Mouvement » est bien révolu. La dissidence s'est assoupie. Elle s'est reconvertie, pour une part, dans la « politique de l'identité » et, par la suite, s'est investie dans les « guerres culturelles ». La réaction (*backlash*) s'est fortement manifestée contre le mouvement des Noirs, des féministes et les diverses formes de contestation.

La présidence de Ronald Reagan a débuté par un signe fort en direction du mouvement syndical : elle a procédé au licenciement de 12 000 aiguilleurs du ciel qui avaient fait grève illégalement (les employés fédéraux n'ont pas le droit de faire grève) et à la dissolution de leur syndicat PATCO (Professional Air Traffic Controllers Union), fait unique dans l'histoire du mouvement syndical. Cet événement a eu un énorme effet dissuasif sur les syndiqués.

* Historienne, émérite
Université Paris 8

Les années 1980 ont été, aux yeux de nombreux syndiqués, la période la plus désastreuse qu'ils aient connue. La décennie a commencé par deux récessions, provoquées par la politique de Reagan, et les années qui ont suivi ont été marquées par des dégraissages massifs, des fermetures d'usines et par la pratique du *concession-bargaining*. Les employeurs cherchent, par tous les moyens, à baisser les coûts du travail en arrachant des concessions lors des négociations collectives et en rognant les acquis sociaux. Les grèves en ces années-là, relativement rares, sont le plus souvent défensives. Dans les années 1990, où la situation économique s'améliore, les luttes sociales sont plus nombreuses et plus diversifiées. On distingue nettement deux mouvements : d'un côté, ceux de travailleurs syndiqués, qui sont majoritairement des Américains blancs dans des secteurs industriels et le secteur public ; et, de l'autre, des luttes menées par des travailleurs pauvres, non syndiqués, dont une forte proportion d'immigrés. Certains sont dans la production (confection, industrie légère, construction) mais la plupart sont concentrés dans les secteurs des services. C'est ce « deuxième front » social qui nous intéresse ici. En quoi leurs modes d'organisation sont-ils spécifiques ? Quels sont leurs objectifs ? Même si certains secteurs du marché du travail sont plus ou moins protégés ou ségrégués et si des groupes de telle ou telle origine sont dominants dans certains secteurs, nous ne prétendons pas que la distinction est absolument tranchée et que les groupes sont étanches.

Les mouvements des travailleurs pauvres ne datent pas des années 1990 mais ils sont restés longtemps invisibles parce qu'en marge du mouvement syndical qui se désintéressait de populations souvent méprisées et jugées « inorganissables ». Lorsque la chute des effectifs et la crise du mouvement syndical se sont accentuées dans les années 1980-90, certains syndicats (le syndicat des travailleurs des services, Service Employees International Union, de la confection et du textile, UNITE, de l'hôtellerie et de la restauration, HERE, et d'autres) leur ont apporté leur soutien et les rapports des deux mouvements ont évolué dans le temps. Ils ont parfois coopéré et se sont influencés mutuellement. N'est-il pas significatif qu'un dirigeant régional de l'AFL-CIO ait déclaré publiquement : « Les immigrants sont notre avenir » ? Les travailleurs et les travailleuses immigrants sont devenus visibles parce qu'ils ont fait preuve de combativité et d'invention et que les luttes qu'ils ont menées étaient très militantes.

Depuis la loi de 1965 sur l'immigration, des millions d'immigrés sont entrés aux États-Unis, en majorité des Latinos (Mexicains, Guatématèques, Salvadoriens, Dominicains, etc.) et des Asiatiques (Chinois, Coréens, Vietnamiens, Cambodgiens, Laotiens, Philippins, etc.). L'omniprésence des immigrants dans les secteurs les plus divers de l'économie a éclaté au grand jour lors des manifestations de masse du printemps 2006, où les Hispaniques, qui formaient la majorité des manifestants, réclamaient des papiers et leur intégration dans la société américaine.¹ Leurs

1. Cf. Mathieu Bonzom et Sébastien Chauvin, « Les sans-papiers dans les rues d'Amérique », *La Vie des idées*, février 2007.

manifestations de masse se sont accompagnées de grèves dans la construction, l'agriculture, les usines de conserverie de viande, dans le port de Los Angeles, Long Beach et bien d'autres lieux de travail.² Certes, les chiffres de l'immigration étaient connus, même s'ils étaient approximatifs compte tenu de l'immigration clandestine : selon les estimations, les sans-papiers (*undocumented*) sont entre 6 et 12 millions et le débat sur l'immigration est ouvert depuis plusieurs années. En 2004, « un travailleur sur sept aux États-Unis a immigré dans le pays, pour près de 40 % en provenance du Mexique et d'Amérique centrale, selon une étude publiée par le Bureau du budget du Congrès. Plus de 21 millions de personnes travaillant aux États-Unis en 2004 étaient nées à l'étranger et la moitié d'entre elles sont arrivées ces quinze dernières années »³. Toutefois, si les immigrés jouent un rôle très important dans ce « deuxième front » social, ils ne sont pas seuls et c'est pourquoi il semble pertinent de parler, comme le fait Vanessa Tait, de « travailleurs pauvres », qui englobent les *working poors* américains.⁴

Dans les années 1980, un secteur qui occupait très majoritairement des immigrées, à savoir la confection, à New York notamment, a été un des premiers à bouger. Cette industrie s'est profondément transformée dans les années 1970, sans doute en partie à cause de l'immigration chinoise massive à la fin des années 1960. Les travailleuses chinoises, employées dans les *sweatshops* qui prolifèrent, viennent de diverses régions de Chine, mais aussi de Formose, de Hong-Kong et du Vietnam.

Devant toutes les menaces qui pèsent sur l'industrie de la confection dans les années 1980 – taux de chômage élevé, fermetures d'usines, affaiblissement des syndicats –, le syndicat de la confection féminine (l'International Ladies Garment Workers Union, ILGWU) tente de faire accepter et respecter des contrats collectifs. Mais pendant l'été 1982, devant le refus de certains employeurs de les signer, les ouvrières chinoises ne restent pas passives. Épaulées par la Chinese Staff and Workers Association fondée en 1979, elles s'organisent, exercent des pressions sur les employeurs, et défendent leurs revendications : augmentation des salaires et du nombre de jours de congé, paiement des jours de congé maladie, augmentation de la contribution patronale au fonds qui finance l'assurance maladie et les retraites. Les *contractors* agitent la menace de *lockout*. Les ouvrières ne cèdent pas. Soutenues par l'ILGWU, par leur communauté et par la solidarité des travailleurs de la restauration, plus de 2 000 d'entre elles participent à des meetings organisés par l'ILGWU en juillet et se mettent en grève. Peu après, le conflit, qui a duré six semaines, se termine par une victoire. Malgré tout, avec l'intensification de la concurrence mondialisée et le pouvoir croissant des grandes chaînes qui sont les principaux acheteurs, se produisent des réductions d'effectifs et de salaires et le travail devient de plus en plus saisonnier. De nouveaux ateliers non syndiqués passent aux mains de Coréens qui emploient des Mexicains, des Latins et des Asiatiques souvent sans papiers.

2. Chris Kotalik, « Immigrant Workers Organize Mass Strikes », *Labor Notes*, novembre 2006, p. 13.

3. « États-Unis, un salarié sur sept est immigré », *Le Monde*, 13-14 novembre 2005, p. 10.

4. Vanessa Tait, *Poor Workers'Unions. Rebuilding Labor from Below*, Cambridge, MA, South End Press, 2005.

Le soutien de l'ILGWU à ses limites et les ouvrières chinoises qui se sont battues pour se syndicaliser sont déçues par le syndicat qui ne leur fait aucune place à sa direction, favorise la domination d'hommes d'autres groupes ethniques et a tendance à réprimer le militantisme de la base.

Les Chinoises ne sont pas les seules, dans les années 1980, à se sentir ignorées des syndicats traditionnels. D'autres ouvrières des *sweatshops* s'organisent aussi sur une base communautaire, mais souvent avec l'aide de groupes extérieurs. En 1981, la *Mujer Obrera* est fondée à El Paso, au Texas, par des ouvrières mexicaines de la confection avec le soutien des quakers de l'American Friends Service Committee et des organisations étudiantes. Elles sont aidées par une « coalition » créée en Californie, *Sweatshop Watch*, qui les conseille juridiquement. Elles se battront sur plusieurs fronts dans les années 1990 et soutiendront des ouvrières en lutte dans différents secteurs. En 1992, elles mettront sur pied des *workers centers*, associations d'aide sociale dont nous reparlerons, et des coopératives en collaboration avec un syndicat mexicain indépendant, le *Frente Autentico del Trabajo* (FAT), qui organisera des milliers de femmes licenciées après l'adoption du traité de l'ALENA.⁵

Autre exemple : en 1983 à Oakland, des Coréennes qui, pour certaines, font partie du personnel de nettoyage des hôtels et, pour d'autres, travaillent dans la confection fondent avec l'aide de juristes et de groupes religieux l'Asian Immigrant Women Advocates (AIWA). Cette association fera beaucoup pour les travailleuses de l'électronique, victimes de produits chimiques toxiques et pour celles de la confection en obligeant les commanditaires (*manufacturers*), qui sous-traitent le travail à des *contractors*, à assumer leurs responsabilités en cas d'abus.

En 1990, des ouvrières mexicaines licenciées par Levi Strauss après la délocalisation au Costa Rica de son usine de San Antonio, au Texas, fondent l'association *Fuerza Unida*. En 1992, les *Korean Immigrant Workers Associates* (KIWA) apparaissent à Los Angeles. On pourrait citer également le *Workplace Project* à Long Island, le *Latino Project Center*, le *Workers Awaaz* à New York, le *Thai Community Department Center*, les *Filipino Workers Centers*, le *Border Agricultural Workers Union* à El Paso, le *Mississippi Workers Rights Project* à Oxford, Mississippi, et d'autres encore. Nombre de ces associations ont été formées par des femmes immigrées qui travaillent dans les *sweatshops* et les services (nettoyage, restauration, travail domestique). Certaines d'entre elles ont eu une expérience antérieure professionnelle, syndicale ou politique.⁶ Elles ont été militantes aux États-Unis ou dans leur pays d'origine. Elles se sont fait connaître par des luttes souvent victorieuses. Lors de la grève de 1982, les ouvrières chinoises des *sweatshops* de New York ont été soutenues par la *Chinese Staff and Workers Association*. Grâce à cette aide, elles ont obtenu, par la suite des garderies d'enfants (1985) et des logements sociaux (1989). En 1988, cette association a formé un comité de femmes pour lutter contre les vio-

5. Mirima Ching Yoon Louie, *Sweatshop Warriors*, Cambridge, MA, South End Press, 2001.

6. Je reprends ici des éléments d'un article paru dans *Mouvements* de novembre-décembre 2003.

lations du droit du travail. En 1997, elle a organisé la manifestation *Fight for Economic Justice* (Combat pour la justice économique) et s'est liée avec d'autres associations comme l'*Asian Immigrant Women Advocates* et la *Mujer Obrera*.

Cette dernière a organisé un boycott contre les jeans Levi's au début des années 1990 pour obtenir des indemnités après la fermeture de l'usine de San Antonio. Elle a soutenu des ouvrières de la confection en lutte contre les conditions infectes dans les ateliers clandestins, qui se sont enchaînées à leurs machines à coudre et ont fait une grève de la faim. En 1991, la *Mujer Obrera* a réussi à organiser les ouvrières de trois usines et d'une blanchisserie. Certaines de ses actions ont eu un impact sur les législateurs d'État pour qu'ils fassent adopter des lois pénalisant les employeurs qui ne payaient pas les salariés et pour obtenir de la municipalité d'El Paso qu'elle mette sur pied des crèches.

Les *Korean Immigrant Workers Advocates (KIWA)* ont contribué à obtenir des contrats collectifs pour les travailleurs de la restauration, de la construction et de la confection – pas seulement coréens, mais aussi hispaniques. Cette association s'est liée à une clinique (du nom d'Oscar Romero) pour fournir une couverture médicale à ses membres des deux groupes ethniques.

Les *Asian Immigrant Women Advocates* ont remporté une victoire contre les firmes de vêtements féminins connues de Jessica McClintock, après une lutte obstinée de 1992 à 1996, et de Kathy Lee Gifford, après des manifestations, des grèves et une action devant les tribunaux. Les ouvrières ont ainsi pu toucher des arriérés de salaires impayés.

En juin 2000, au nom des travailleuses d'un sous-traitant de la firme *Dora Karan Label (DKNY)*, l'*Asian American Legal Defense and Education Fund* a fait une action de groupe contre *DKNY* pour refus de paiement d'heures supplémentaires, soixante-quinze heures obligatoires par semaine.

Les femmes qui ont fondé ces associations ont compris qu'il fallait une forme d'organisation mieux adaptée que les syndicats traditionnels aux besoins des immigrés, d'autant qu'au début des années 1980 l'*AFL-CIO* ne manifestait guère de volonté de syndicaliser les travailleurs immigrés non qualifiés. Celles qui animent ces associations travaillent dans un secteur donné des services (nettoyage, restauration) ou de la production (confection, électronique) et elles appartiennent au même groupe ethnique que les travailleuses. Ces associations ne peuvent pas engager de négociations collectives, mais elles se battent pour améliorer les conditions de travail des immigrés, défendre leurs droits et redresser des injustices flagrantes. Ainsi, au fil des ans ont surgi dans de multiples communautés des *workers centers*. Ce sont des organisations « alternatives » dont les fonctions sont multiples. Ce sont des centres d'aide sociale qui épaulent les travailleuses dans leur vie quotidienne, grâce à des banques alimentaires (*food*

banks) et des coopératives, proposent des cours d'anglais, expliquent les droits des salariés et s'efforcent de leur donner des armes pour se défendre et s'intégrer. Mais ce qui prime c'est la solidarité et la combativité : il s'agit de mobiliser les travailleuses pour qu'elles organisent elles-mêmes leurs luttes et les mènent de façon autonome. Leurs actions sont le plus souvent locales et à court terme, mais elles débouchent parfois sur des actions plus globales : l'adoption d'une législation protectrice locale et nationale, la lutte contre le traité de l'ALENA. Elles ont collaboré avec de multiples groupes religieux, féministes, étudiants (en particulier les *United Students Against Sweatshops*).

L'association californienne *Sweatshop Watch*, coalition d'organisations qui se consacrent à la défense des travailleurs immigrés, a joué un rôle important dans la dénonciation d'un scandale retentissant en 1995. Des ouvrières immigrées de Thaïlande étaient séquestrées dans un immeuble d'El Monte, entouré de fil de fer barbelé et dont les fenêtres étaient obstruées. Pendant dix-sept ou dix-huit heures par jour, elles fabriquaient des vêtements de grandes marques américaines pour un salaire de 1 dollar de l'heure, dont les intermédiaires thaïlandais soustrayaient le coût de l'alimentation multiplié par quatre ou cinq. De graves menaces pesaient sur elles si elles résistaient ou tentaient de s'échapper.

En 1995, après sept années d'esclavage et trois ans après que les services d'immigration eurent été alertés, des fonctionnaires de ces services ont pénétré dans la place et ont emprisonné les ouvrières dans l'attente de leur expulsion. Il fallut une semaine de manifestations organisées par *Sweatshop Watch* pour qu'elles soient relâchées. Leurs geôliers ont été condamnés à des peines de prison et, toujours aidées par *Sweatshop Watch*, les ouvrières ont reçu des dommages s'élevant à 4 millions de dollars à la suite d'un procès au civil.⁷

Après beaucoup d'autres révélations dans la presse, des grèves d'ouvrières et des manifestations d'associations, ce scandale a donné une nouvelle visibilité aux sweatshops et réveillé la conscience d'un certain nombre de citoyens américains, en particulier d'étudiants et de syndicalistes. En 1998, grâce à l'aide financière de UNITE, syndicat né de la fusion de deux syndicats, l'un de la confection féminine, l'International Ladies Garment Workers Union (ILGWU), l'autre des travailleurs de l'habillement et du textile, l'Amalgamated Clothing and Textile Workers Union (ACTWU), s'est constitué un réseau implanté sur 180 campus, les *United Students Against Sweatshops*.⁸

Si des organisations de travailleurs et de travailleuses immigrés de base (*grassroots*) se sont créées et si des luttes militantes ont été menées dans divers États, il semble qu'avec une forte population d'immigrés la Californie occupe une place à part et soit devenue un laboratoire social où s'élaborent des nouvelles formes d'organisations et de luttes.⁹ Certaines sont connues, d'autres moins. Parmi les premières, la campagne

7. David K. Shieler, *The Working Poor. Invisible in America*, New York, Knopf, 2004, p. 80-82.

8. Liza Featherstone, *Students Against Sweatshops*, London, Verso, 2002.

9. À la fin des années 1990 les Latinos nés à l'étranger constituaient 17 % de la main-d'œuvre en Californie, 36 % des travailleurs des services, 42 % des opérateurs en usine, 49 % des manœuvres. Les immigrés d'origine asiatique représentaient 10 % de la main-d'œuvre. Ruth Milkman (ed.), *Organizing Immigrants*, Ithaca, Cornell University Press, 2000, pp. 11-12.

de syndicalisation des *janitors* (personnel de nettoyage et d'entretien des immeubles) a été rendue célèbre par le film de Ken Loach *Bread and Roses*.

C'est en 1990 que les *Janitors* de Los Angeles ont fait parler d'eux dans les médias, alors qu'ils se battaient depuis deux ans, avec l'aide du Syndicat des employés de service (SEIU) pour obtenir un contrat collectif aux conditions syndicales. Le 15 juin 1990, la police a attaqué très brutalement une marche pacifique des *Janitors* et de leurs sympathisants. L'action de la police a été jugée scandaleuse, elle a valu aux *Janitors* un large soutien de l'opinion publique et la signature d'un contrat collectif pour le nettoyage des immeubles de bureaux de Century City.

Après une période de forte syndicalisation, la situation avait changé au début des années 1980. La récession, les attaques des firmes contre les syndicats et la concurrence de firmes non syndiquées avaient fait chuter le nombre de syndiqués et provoqué la détérioration des conditions de travail et des salaires. Les immigrés, récemment arrivés en masse, sont entrés dans ce secteur d'activité. En 1970, les Noirs représentaient 33 % des *janitors* et les Latinos 7 %, en 1980, les immigrés dont une majorité de Mexicains et d'immigrés d'Amérique centrale 28 %, puis 61 % en 1990.¹⁰

En 1987, à l'initiative du Syndicat des employés de service s'était constitué le réseau intersyndical « Jobs with Justice ». *Janitors for Justice* s'est implanté en Californie du Sud en 1988. Des activistes de SEIU ont aidé les *Janitors* à s'organiser, mais c'est grâce à la mobilisation massive de la base qu'ils ont pu réussir. Après l'entreprise Century Cleaning, dont une partie des employés était syndiquée et l'autre pas, dans l'été 1989 une plus grosse entreprise, International Service Systems, qui dominait le secteur de l'entretien des immeubles dans Century City, fut prise pour cible. Devant son refus de laisser ses employés se syndiquer, les *Janitors* se sont mis en grève en mai 1990. C'est au cours d'une des manifestations que l'attaque de la police eut lieu et suscita l'indignation de l'opinion publique. Grâce à l'aide financière du SEIU, à la stratégie adoptée par *Justice for Janitors* et au militantisme de la base ainsi qu'à un groupe d'activistes qui avaient mené des luttes dans leurs pays d'origine,¹¹ les grévistes remportèrent une victoire. Ils n'ont pas pris la voie traditionnelle d'une élection sous l'égide du National Labor Relations Board, peu adaptée à leur secteur d'activité, mais ont attaqué frontalement les employeurs et cherché, par un rapport de forces favorable, à imposer la reconnaissance d'un contrat collectif à l'ensemble des propriétaires des immeubles et des entreprises chargées de leur nettoyage. Mais d'abord ils se sont assurés une bonne connaissance de la structure de l'industrie : ils ont fait pression sur les propriétaires et les gérants d'immeubles, non sur les entreprises de services (*service contractors*). Les militants ont mobilisé l'ensemble des travailleurs du secteur, élaboré un plan pour ruser avec la loi et mener une tactique de « guérilla légale ». *Justice for Janitors* a déposé des plaintes auprès du NLRB pour des « pratiques déloya-

10. R. Waldinger, C. Erikson, R. Milkman et al., « Justice For Janitors », *Dissent*, hiver 1997, pp. 37-44.

11. Lowell Turner, Harry C. Katz et Richard Hurd, *Rekindling the Movement*, Ithaca, Cornell University Press, p. 111.

les » (*unfair labor practices*) de la part des employeurs accusés de discrimination à l'égard de militants du mouvement. Autre ruse parmi diverses : ne pouvant pénétrer dans un immeuble sous peine d'être poursuivis pour violation de l'interdiction de « boycott secondaire » contre le propriétaire, ils ont placé à l'extérieur un bonhomme de neige avec une pancarte portant leurs revendications. Ils ont su bâtir une coalition dont ont fait partie des syndicats de *janitors* d'autres villes, des politiciens locaux, des étudiants de l'université de Californie à Los Angeles (UCLA), des membres des communautés des travailleurs concernés. Dans ce cas également, des militants expérimentés, qui avaient eu une expérience politique dans leur pays d'origine, ont joué un rôle actif.

Des problèmes se sont posés par la suite lorsque les *janitors* ont été intégrés dans l'union locale 399 de SEIU. Des tensions internes entre eux et les travailleurs de la santé (*health-care workers*) se sont doublées de tensions ethniques.

À la même époque, d'autres mouvements de travailleurs immigrés agitaient le secteur de l'industrie légère : à la fin de juillet 1990, plus de 800 travailleurs de la firme American Racing Equipment (ARE), fabricant de roues d'automobiles, ont quitté leur travail et ont obtenu leur premier contrat collectif en septembre 1991.¹² La grève était motivée par des griefs sérieux. En 1989, l'entreprise avait été rachetée par une multinationale canadienne. Afin d'augmenter la productivité, on avait accéléré les cadences, introduit une nouvelle technologie sans former correctement les ouvriers. Les contremaîtres les traitaient mal, la dignité des ouvriers n'était pas respectée, les règles de travail avaient changé, les salaires et les avantages sociaux étaient insuffisants. Les grévistes avaient formé des comités de délégués et ils voulaient négocier directement avec l'entreprise. Les ouvriers étaient divisés sur l'opportunité d'accepter une proposition du Syndicat des mécaniciens (*Machinists*). Mais ils l'ont finalement fait et ont suivi la voie réglementaire des élections sous l'égide du National Labor Relations Board.

Toujours au début des années 1990, d'autres ouvriers immigrés mènent une lutte dans le sud de la Californie. Ce sont des ouvriers plaquistes (*drywallers*) qui installent des cloisons dans les immeubles d'habitation. Cette lutte révèle les transformations des métiers et de la composition de la main-d'œuvre ainsi que les nouveaux modes d'organisation.¹³

Dans le passé, le travail des ouvriers plaquistes dans les immeubles locatifs était fait par des artisans irlandais et autres, affiliés au syndicat de métier des charpentiers (Brotherhood of Carpenters). Dans les années 1970-80, les ouvriers charpentiers quittent ce secteur pour aller dans celui plus lucratif de la construction commerciale. Au même moment, des masses d'immigrants venus du Mexique sont arrivés sur le marché du travail. En situation régulière ou non, ils fournissent aux employeurs une main-d'œu-

12. In Ruth Milkman (ed.), *Organizing Immigrants. The Challenge for Unions in Contemporary California*, Carol Zabin, « Organizing Latino Workers in the Los Angeles Manufacturing Sector: The Case of American Racing Equipment », Ithaca, Cornell University Press, 2000.

13. William Greider, « Against the Drywall », *Rolling Stone*, novembre 1993, pp. 35-37, p. 82. Ruth Milkman et Kent Wong, « Organizing the Wicked City: The 1992 Southern California Drywall Strike » in Ruth Milkman (ed.), *Organizing Immigrants*, Ithaca, Cornell University Press, 2000, pp. 169-193.

vre abondante, vulnérable, taillable et corvéable à merci. Comme dans le cas des services d'entretien et de nettoyage des immeubles, le syndicat a perdu son pouvoir, les salaires sont réduits et les horaires s'allongent. L'organisation du marché du travail est prise en main par des intermédiaires (*labor brokers*), des Mexicains qui mettent sur pied des équipes et les exploitent.

À l'automne 1991, un militant, Jesus Gomez, commence à agir et à mobiliser les ouvriers. Un an plus tard, ils font une grève sauvage (*wildcat strike*) dans tout le sud de la Californie : 4 000 travailleurs non syndiqués affrontent la police, défient les *injunctions* (mises en demeure) des tribunaux. Malgré des arrestations de masse et de nouvelles mises en demeure, ils réussissent à paralyser l'activité de la construction des immeubles d'habitation dans les cinq comtés de Los Angeles à San Diego. Ils reçoivent une aide financière importante du syndicat des charpentiers, qui espère reconstruire le mouvement syndical dans cette région. Cet argent sert à payer des cautions, des avocats et une aide matérielle aux familles. Après cinq mois de lutte, de piquets de grève, et quelques violences, les ouvriers plaquistes remportent la victoire. Les quelque cinquante entreprises sous-traitantes (*subcontractors*) capitulent dans quatre comtés mais pas à San Diego.

En septembre 1992, le syndicat des charpentiers représente les ouvriers plaquistes et négocie pour eux un contrat collectif. Les salaires sont augmentés, la couverture médicale et sociale rétablie, les « intermédiaires » éliminés. L'union locale 236 des charpentiers d'Orange County intègre 2 400 nouveaux adhérents (plus que le double d'avant la grève).

Comme les *Janitors*, les plaquistes ont contourné l'élection sous l'égide du National Labor Relations Board. Ils ont établi un rapport de force en leur faveur, grâce à leur militantisme, leur recours à l'action directe, leur unité. Ils ont enfreint les règles, mais paradoxalement ils ont échappé à certaines sanctions parce qu'ils n'étaient pas constitués en syndicat. L'initiative de la lutte est venue de la base, mais ils ont bénéficié ensuite de l'aide d'un syndicat et d'associations. En particulier la California Immigrant Workers Association, patronnée par l'AFL-CIO, association qui fonctionne avec une équipe d'avocats volontaires, spécialisés dans le droit de l'immigration, le droit criminel et le droit du travail. Les employeurs de San Diego, eux, ont continué à résister et ont cherché à criminaliser l'action des grévistes et du syndicat. Comme dans le cas des *Janitors*, c'est l'après-victoire qui a été finalement le plus difficile à gérer. Le syndicat n'a pas su profiter de la situation pour surmonter ses divisions internes et pour regagner des forces.

Toutes les luttes de travailleurs immigrés en Californie n'ont pas été victorieuses. Ainsi, au milieu des années 1990, les tentatives pour syndicaliser les ouvrières de Guess, l'une des plus grandes entreprises de confection de Los Angeles, qui employait environ 3 500 personnes, ont échoué. L'International Ladies Garment Workers Union prit l'initiative de lancer

une grève, mais peu de temps après ce syndicat fusionna avec le Syndicat des travailleurs de l'habillement et du textile, ce qui brouilla quelque peu les cartes. Puis les décisions concernant la stratégie à suivre furent prises par les dirigeants syndicaux à New York. L'entreprise a réagi avec une vigueur féroce, sur le plan juridique, mais aussi en délocalisant certaines activités de la production au Mexique.

De même, les tentatives de syndicaliser les camionneurs qui transportent les chargements des bateaux dans le port de Long Beach jusqu'à l'endroit où ils empruntent un autre moyen de transport n'ont pas réussi. Depuis les années 1980, ces camionneurs sont des immigrants latinos. C'est le syndicat des Communication Workers of America, dont le domaine d'activité est tout à fait différent, qui a accepté de les aider et de remettre en cause le statut de sous-traitants indépendants (*independent contractors*) que leur avaient attribué les firmes maritimes, se déchargeant ainsi des charges sociales, mais créant du même coup un obstacle sérieux à leur syndicalisation. La grève de 1996 fut un échec, sans doute dû en partie à l'absence d'expérience des CWA dans ce domaine, à un manque de communication lié à des problèmes de langue et à une mauvaise stratégie.¹⁴

Outre les luttes que nous venons d'évoquer, les années 1990 ont vu une tentative de coopération intersyndicale intéressante menée dans la région de Los Angeles. Il s'agissait de syndicaliser les travailleurs du « couloir d'Alameda » où sont concentrées quantité d'entreprises d'industrie légère, d'équipement ménager, de conditionnement alimentaire, de confection etc. 70 000 ouvriers y travaillent, dont plus de la moitié sont des immigrants latinos et asiatiques. Les salaires y sont minimaux et les conditions de travail dangereuses, c'est pourquoi syndicalistes et groupes militants ont tenté de syndicaliser ces travailleurs éminemment vulnérables.

Dans le Los Angeles Manufacturing Action Project (LAMAP), plusieurs syndicats étaient associés – Teamsters (camionneurs), United Food and Commercial Workers (travailleurs de la grande distribution et autres magasins alimentaires), Carpenters (charpentiers), Machinists (mécaniciens), Oil, Chemical and Atomic Workers (travailleurs du pétrole, de la chimie et du nucléaire), Steelworkers (sidérurgistes), UNITE (travailleurs de la confection) – et coopéraient avec des représentants des communautés immigrées, entre autres des militants soucieux de l'environnement (Citizens for a Better Environment et La Causa), des groupes religieux et des associations sportives des quartiers mexicains (*barrios*) du sud-est de Los Angeles. Des instituts de recherche universitaires de l'université de Californie à Los Angeles intéressés par les problèmes de travail et d'urbanisme fournissaient de précieuses informations sur les structures des industries et des entreprises ainsi que sur la géographie urbaine. Deux activistes, José de Paz et Joel Ochoa Perez, qui avait été un militant au Mexique avant de le quitter dans les années 1970 et avait participé à la California

14. Lowell Turner, Harry C. Katz et Richard Hurd, *Rekindling the Movement*, pp. 112-126

Immigrant Workers Association créée en 1989 par le bureau régional de l'AFL-CIO, ont joué un rôle important dans le pilotage et la réalisation du projet. LAMAP, lancé en 1994, a démarré de façon prometteuse, puis il a été abandonné en 1997, pour des raisons conjoncturelles et structurelles. L'engagement des syndicats n'a pas été suffisamment durable et le financement de la campagne pas assez solidement assuré.¹⁵

Parallèlement à ce projet s'est développée une campagne novatrice à l'initiative du Labor/Community Strategy Center de Los Angeles. L'idée était d'assurer aux travailleurs l'accès à des transports publics convenables, condition nécessaire à l'emploi. Pendant plusieurs années, la Bus Riders Union (Syndicat des usagers des autobus, BRU) a mené une croisade civique pour améliorer le sort de ceux qui prennent l'autobus dans les quartiers pauvres de Los Angeles et sont victimes de racisme et de discrimination de la part de la Régie des transports publics.¹⁶ Cette organisation multiraciale de travailleurs dépendants des transports publics remporta une grande victoire quand un juge fédéral ordonna à l'autorité métropolitaine des transports de Los Angeles d'acheter 248 nouveaux bus non polluants pour améliorer le service. C'était l'aboutissement d'une campagne militante qui associait action juridique et mobilisation de masse. Après trois ans de recherches et d'observation sur le terrain, en 1994, en coopération avec un groupe religieux et l'association des Korean Immigrants Workers Advocates (KIWA), la Bus Riders Union a déposé une plainte en action collective contre la Los Angeles County Metropolitan Authority (MTA) au nom de 350 000 usagers, en majorité pauvres et de couleur, en invoquant le caractère raciste, séparé et inégal du système de transport : aux quartiers pauvres habités par les gens de couleur représentant 94 % des usagers, la MTA consacrait un tiers de ses ressources et aux banlieues riches habitées par les Blancs représentant 6 % des usagers, plus de 70 %. Eric Mann, qui dirigeait le Labor/Community Strategy Center, concevait cette action juridique comme un moyen de mobiliser et d'impliquer les usagers. Cette action s'accompagnait de toutes sortes de manifestations, meetings etc. et transforma les bus en lieux militants. Ainsi fut obtenu de la MTA un accord qui comportait un gel des prix des billets pendant deux ans, l'addition de nouveaux bus et la création d'une commission de travail pour améliorer la situation dans les cinq ans.

Conclusion

Ainsi, on peut estimer que, dans les mondes du travail aux États-Unis, il existe deux mouvements sociaux, celui des travailleurs américains syndiqués et celui des travailleurs pauvres inorganisés dont une forte proportion d'immigrés. S'ils ne sont pas totalement séparés ni étrangers l'un à l'autre, chacun a des caractères spécifiques. Du fait qu'ils ne sont pas syndiqués, les travailleurs immigrés, bien que vulnérables, ne sont pas soumis aux

15. Je reprends ici des éléments de l'article paru dans *Mouvements*, novembre-décembre 2003 ; cf. David Bacon, « Los Angeles Labor – A New Militancy », *The Nation*, 27 février 1995, pp. 274-76 ; Hector Delgado, « The Los Angeles Manufacturing Action Project, an Opportunity Squandered » in Ruth Milkman (ed.), *Organizing Immigrants*, Ithaca, Cornell University Press, 2000, chapitre 9.

16. Robin D.G. Kelley, « The New Urban Working Class and Organized Labor », *New Labor Forum*, automne 1997, pp. 14-16 ; T. Cornwell, « People power gets aboard Los Angeles buses », *The Independent*, 17 octobre 1999, p. 23 ; George Lipsitz, « Learning from Los Angeles : Another One Rides the Bus », *American Quarterly*, septembre 2004, pp. 524-27.

contraintes légales strictes qui encadrent l'activité syndicale : paradoxalement ils disposent d'une certaine liberté d'action. Ainsi, pour les travailleurs syndiqués, les grèves sont encadrées, programmées, car elles ne peuvent avoir lieu pendant la durée des contrats collectifs où figure, dans presque tous les cas, un engagement à ne pas faire grève (*no-strike pledge*). Transgresser le contrat, c'est se mettre dans l'illégalité. Or la culture syndicale est légaliste depuis des décennies, donc les grèves des travailleurs syndiqués n'ont lieu que quand le contrat arrive à expiration, ce qui donne aux employeurs la possibilité de prévoir et de prendre des mesures pour tenir. Beaucoup de syndicats ont cessé d'être combatifs. Ils ont été désarmés par le légalisme, « domestiqués » pendant la guerre froide et ont opté pour le compromis (*trade-off*) plutôt que l'activisme. À de rares exceptions près, ils ont choisi le syndicalisme de gestion (*business unionism*). Pour des raisons qui leur sont extérieures, ils ont vu leurs effectifs fondre, mais pendant des années ils n'ont pas cherché à organiser ceux qui ne l'étaient pas. Ils se sont cantonnés dans le rôle de prestataires de services, de compagnies d'assurances, et leur fonction essentielle s'est réduite à la seule négociation collective des revendications que présentaient leurs dirigeants, souvent sans les consulter, et que voulaient bien leur concéder leurs employeurs. Beaucoup ont perdu la flamme : le mouvement syndical s'est sclérosé, bureaucratisé et a cessé d'être un mouvement social enraciné dans la base.

Les mouvements des travailleurs immigrés sont souvent partis de la base, et quand ils ont été aidés, au départ, par des syndicats, c'est la mobilisation de la base qui a donné leur force à ces mouvements. Des militants ayant une expérience sociale ou politique dans leur pays d'origine ont souvent joué un rôle actif, mais la base s'est néanmoins impliquée dans l'initiative et la lutte. Certes, les travailleurs cherchent à améliorer leurs conditions de travail, à obtenir des salaires décents mais aussi à faire reconnaître leurs droits et leur dignité. Ils font de leur cause « un mouvement pour les droits civiques ou une croisade culturelle », a dit John Sweeney, le président de l'AFL-CIO depuis 1995. Mais surtout une croisade pour la justice. Ils s'inspirent à l'occasion des mouvements des années 1960 et font des droits sociaux des « droits civiques ». Ils prennent des moyens d'action semblables, pratiquent l'action directe, les manifestations de rues, les sit-ins, les marches, la solidarité active. Mais ils font aussi preuve d'invention dans la recherche de modes d'organisation adaptés à leur situation. Leurs organisations sont enracinées dans leurs communautés (*community-based*), pas uniquement liées à un lieu de travail parce que leurs activités sont dispersées. Ils n'essaient pas systématiquement de syndicaliser les travailleurs entreprise par entreprise ou atelier par atelier, mais d'obtenir des conditions de travail et des salaires acceptables pour l'ensemble d'un secteur après avoir établi par l'action, la confrontation, un rapport de force qui leur soit favorable.

À la différence de beaucoup de syndicats, ils sont ouverts (par néces-

sité) à la coopération avec d'autres groupes. Ils ont mis sur pied des associations communautaires, les *workers centers*, mais ils acceptent de former des coalitions avec des groupes religieux, féministes, étudiants, écologiques, juridiques, etc. Ces mouvements de travailleurs pauvres et immigrés reviennent, en quelque sorte, au syndicalisme des origines, à un mouvement combatif, militant, dont les membres sont les acteurs principaux. Ils ont naturellement besoin d'alliés et de soutiens.

À un moment où la question de la revitalisation du mouvement syndical est au cœur du débat qui agite l'AFL-CIO depuis trois ans et de la scission qui s'est ensuivie, on peut penser que le mouvement des travailleurs pauvres et immigrés a fourni quelques pistes. Dans les années 1990, Jobs with Justice, un réseau intersyndical créé par SEIU, a permis des regroupements de sections syndicales, de groupes communautaires et d'activistes de divers mouvements dans des villes à travers tout le pays. Dans plusieurs communautés, des *workers rights boards*, véritable structure alternative, se sont constitués, vers lesquels les travailleurs pouvaient se tourner au lieu de s'adresser au National Labor Relations Board. Au milieu des années 1990, UNITE a adopté certaines innovations des *workers centers* à Brooklyn, où se sont installées des *sweatshops* gérées par des Chinois. Des syndicats acceptent de coopérer avec des groupes extérieurs, comme le montre l'exemple du syndicat de la confection Unite et des United Students Against Sweatshops, ou encore celui du syndicat de l'hôtellerie et de la restauration HERE avec l'association des Asian Immigrant Women Advocates dans une lutte contre certains hôtels de San Francisco. On pourrait citer d'autres cas.

Ainsi, les organisations des travailleurs pauvres et immigrés ont constitué un défi pour le mouvement syndical et ont exercé une certaine influence sur lui. Les changements de leadership dans l'AFL-CIO en 1995 n'étaient peut-être pas sans lien avec le foisonnement de toutes ces initiatives.

L'une des actions les plus symboliques a été l'Immigrant Workers Freedom Ride, qui reprend l'initiative des Freedom Riders de 1961, au début du mouvement pour les droits civiques. Cette action a été conçue en 2004 par le syndicat de l'hôtellerie et de la restauration HERE, avec le soutien de nombreux syndicats, de groupes communautaires et religieux, et des organisations de défense des droits des immigrés. L'événement montre la filiation des mouvements qui se sont battus pour la justice sociale dans les dernières décennies, et comment les deux mouvements qui portent les revendications des travailleurs peuvent s'interpénétrer et se renforcer.

L'existence du mouvement des travailleurs pauvres et immigrés a posé concrètement des questions de fond sur les orientations du mouvement syndical, questions qui sont au cœur du débat actuel. Espérons que la scission, décidée d'en haut, ne parviendra pas à les occulter.

$$\left(1^2 + \frac{2}{3}\right)^2 - \left(M^3 + \frac{2}{3}\right)^1$$

$$\frac{M^2}{M^1}$$

$$1 \cdot 0 \quad 0 \cdot 1$$

$$(2^3 - M^1)$$

Welt Mathematik

Aut. — Prehumbert

chem

1,2



Solidarité par répartition au Sénégal : crise des ciseaux et problématique des fonds privés de pension

Malick Ndiaye*

Introduction

Au Sénégal, le système de solidarité sociale semble avoir atteint des limites au-delà desquelles il ne semble pouvoir rester opérant sans réviser le modèle de répartition qui existe depuis plus d'un demi-siècle. Régi par le code du travail d'outre-mer institué en 1952, il a été mis en place au profit exclusif des travailleurs salariés des secteurs public et privé, et de leurs familles. Le salariat a constitué et demeure le critère fondamental d'accès aux prestations institutionnelles, si l'on excepte l'action sanitaire et sociale envers les nécessiteux. La protection sociale est à la croisée des chemins. Que l'on appréhende la question sous l'angle d'une « crise de croissance » de l'institution de la sécurité sociale ou sous celui d'une inadéquation entre la protection sociale « post-indépendance », le constat est le même : la crise du modèle de sécurité sociale fondé sur la *répartition*, et dominé par les fonctionnaires d'un pseudo État-providence, a donné lieu à un processus de promotion d'un nouveau système de protection fondé sur la *capitalisation*, en rupture avec l'ancien esprit de solidarité par répartition jugé obsolète aux yeux de milieux financiers. Ces derniers veulent convaincre les salariés traditionnels, ainsi que les non-salariés des secteurs les plus dynamiques de la population active, des avantages de « fonds de pension privés » et des « plans privés de pension » que la loi sénégalaise s'apprêterait à légaliser. Ce n'est donc pas seulement un monde qui change mais c'est avant tout une forme ancienne de la solidarité sociale qui cède la place à une autre et, avec ceci, un nouveau mode de stratification sociale.

Le problème prend la forme d'une crise des ciseaux : le nombre de cotisants (actifs) baisse alors que le nombre des bénéficiaires d'une pension de retraite augmente. Comment, dès lors, faire face à la prise en charge de retraités de plus en plus nombreux alors que les moyens déclinent ? Allongement de l'âge de la retraite ? Réduction des prestations ? Recours au secteur informel et aux exploitants agricoles ? Recours aux plans privés de pension ? Toujours est-il que les travailleurs du secteur privé ainsi que les agents dits non-fonctionnaires de la fonction publique doivent rester plus longtemps en activité parce que la Caisse ne peut pas leur payer la pension de retraite à laquelle ils ont droit.

*Département de sociologie
Université Cheikh-Anta-
Diop de Dakar
BP 5005, Dakar-Fann
(Sénégal)
malickndiaye12000@yahoo.fr

Examinons les deux approches en cours, celle promue par le Bureau international du travail et de l'Organisation internationale du travail (BIT-OIT) et celle de l'État sénégalais, laquelle s'inspire à l'évidence d'un document stratégique de la Banque mondiale publié en 2002 et qui a fait fortune depuis cette date.¹ L'approche du BIT-OIT développe une valorisation abusive des mécanismes institutionnels de sécurité sociale au détriment de ses finalités de solidarité et des objectifs de développement. D'une certaine manière, la sécurité sociale devient une variable dérivée de la production de richesses portée par les facteurs capital et travail et dont elle ne serait qu'une extension, à l'instar des stratégies d'amélioration de la couverture fondée sur l'extension des mécanismes classiques de sécurité sociale en matière d'assurances et d'assistance, entre autres. En mettant l'accent sur les impératifs de gestion de l'existant et sur la rationalisation des moyens disponibles par rapport aux besoins des assurés sociaux, elle maintient la problématique de l'évolution de la solidarité sociale institutionnelle dans le cadre hérité de la société coloniale et du début des indépendances alors que la société sénégalaise s'est profondément différenciée. Ces changements appellent un réexamen d'ensemble de la stratégie et des méthodes, des objectifs et des finalités d'une protection sociale globale et universelle. L'approche étatique et gouvernementale demeure essentiellement technocratique et gestionnaire. En mettant l'accent sur le besoin d'un « système d'informations récentes », d'une « base de données » susceptible de permettre aux décideurs et techniciens de travailler avec une « marge d'erreur très réduite », en lieu et place d'une réflexion stratégique sur la portée et les limites de la sécurité sociale par rapport aux besoins de protection sociale globale des actifs et/ou de la population en général. Certes, les travailleurs permanents et les employeurs restent légitimement concernés par la couverture sociale (notamment en cas de maladie) mais on peut se demander si l'État n'aurait pas dû, depuis la fondation du nouveau système de prévoyance sociale en 1952, questionner les mécanismes et les limites du mode traditionnel de couverture sociale. Il aurait été judicieux de penser un développement économique en lien avec les institutions de sécurité sociale afin de prendre en charge tous les membres de la famille (élargie), et par conséquent le tout de l'homme face à la maladie et non le statut du seul salarié. Aujourd'hui, il est significatif que, même parmi les salariés, certains ne sont pas éligibles aux institutions de prévoyance sociale. Ainsi, n'est pas couvert celui ou celle qui gagne moins que le Smig (209,20 FCFA/h, soit 36 400 FCFA par mois équivalant à 56 euros, soit en moyenne annuelle près de 660 euros) dans le secteur salarié moderne et dans le secteur des entreprises agricoles et assimilées où il est de 189,25 FCFA/h (un peu moins de 30 centimes d'euro). Il existe donc bien des raisons qui invitent à penser que l'État eût dû se soucier du fait que la couverture sociale

1. Banque mondiale, Sénégal, « Construire un système de retraites-revenus sûr, durable et moderne », 25 juin 2002, 87 pp.

concernait moins de 5 % de la population active, d'une part, et, d'autre part, de ce fait non moins remarquable qu'il n'existe pas de minimum vieillesse garantie pour les salariés, et que, partant, des retraités pouvaient se retrouver et se retrouvent encore avec des pensions de 5 000 FCFA (près de 8 euros) ou 15 000 FCFA (près de 23 euros) par trimestre !

Dans sa forme la plus lisible, la solidarité sociale est figurée, sur le plan institutionnel tout au moins, par les transferts sociaux qui se déroulent à l'occasion de l'activité de travail ou en liaison avec celle-ci. Les accidents de travail, les prestations familiales, les frais occasionnés par la maladie, la vieillesse, l'action sanitaire et sociale sont pris en compte par le système. De manière similaire au Sénégal, le Mali connaît une augmentation presque géométrique des transferts sociaux, de l'ordre de 45 % entre 1998 et 2000, notamment pour les postes « prestations familiales », « vieillesse et action sanitaire et sociale ».²

Le Sénégal fait partie avec le Mali, la Guinée et la Mauritanie des pays où la pauvreté sévit de façon généralisée : « Le classement suivant l'Indicateur de la pauvreté humaine (IPH) situe le Mali, la Mauritanie et le Sénégal respectivement aux 81^e, 82^e et 79^e places sur 88 pays ayant fait l'objet d'un classement en 2002. En conséquence, ces 4 pays sont considérés, au plan international, comme Pays pauvres très endettés (PPTE). » Dans le cas du Sénégal, l'évolution des prestations familiales, versées de 1978 à 1989 à hauteur de 58 milliards de francs CFA, répond non seulement à l'acquittement d'un droit mais constitue aussi un antidote à la pauvreté qui se manifeste par la malnutrition, l'accroissement du nombre de personnes vulnérables, la précarité des conditions d'hygiène et de santé, les difficultés d'accès à l'eau potable et aux infrastructures de base, la faiblesse du taux d'alphabétisation, etc. Selon les études réalisées par les organismes spécialisés comme le Bureau sous-régional de l'OIT à Dakar, le montant des allocations versées aux accidentés du travail entre 1978 et 1998, équivalant à 23 milliards de francs CFA, constitue une mesure de lutte contre la pauvreté en même temps qu'il correspond à la mise en œuvre du contrat de travail³. En revanche, si l'on rapporte la problématique de la couverture sociale à la population globale et non pas uniquement à la population salariée, le taux de couverture comprend un Sénégalais sur vingt-deux tandis qu'un actif sur sept est directement couvert par la sécurité sociale.⁴ Dans le même ordre d'idées, sur une population totale de 9 480 655 personnes en 1999 qui englobe une population active de 2 910 000, le nombre d'enfants d'allocataires est estimé à 413 932.⁵ Le secteur agricole compte 5 714 453 personnes et représente 72 % (2 098 800 personnes) de la population active nationale tandis que le secteur dit informel comprend 1 200 000 âmes, soit 41 % de cette même population active nationale, qui ne sont à l'évidence nullement couverts.⁶

Dans un tel contexte, on imagine aisément à quelles pressions, tensions et conflits l'inadéquation des systèmes de prévoyance et de protection

2. Le montant total passe de 10 444 96 577 en 1998 à 14 081 476 094 en 2000, soit une progression de plus de 45 %. Voir Fall C., in « Dans quelle mesure les prestations de sécurité sociale des systèmes existants (en service) assurent la sécurité économique des assurés sociaux et les mettent à l'abri du besoin (pauvreté) ». « Atelier sur le rôle de la protection sociale dans la lutte contre la pauvreté », Bureau sous-régional, OIT pour le Sahel à Dakar, « Synthèse des ateliers organisés en 2003 et 2004 », p. 3.

3. Nkanuga, Th., *L'Exemple de la protection sociale au Sénégal*, BSR-OIT Dakar, p. 16.

4. *Ibidem*, p. 17.

5. *Ibidem*, p. 17.

6. *Ibidem*, p. 18.

sociale mettent en panne les modes de solidarité anciens et nouveaux dans un contexte de rareté, et cela y compris aux niveaux familial et domestique, urbain, suburbain et rural. De plus, ce que les données globales indiquent, l'analyse des ratios relatifs à la population assurée par l'Ipres⁷ le souligne avec la même pertinence. Le constat sera similaire pour le montant et l'évolution des pensions moyennes.⁸ Nous sommes donc confrontés à une situation où les ressources collectées ne s'accroissent que très lentement alors que les prestations servies augmentent de façon rapide comme en attestent les données citées en référence pour les années 2000 et 2001.⁹

La solidarité a changé de fonction : elle ne reproduit plus la société globale, mais les sociétés partielles contenues en elle, en particulier le groupe formé par les travailleurs du secteur formel, privé et public, ainsi que leurs familles, les retraités, les invalides, les bénéficiaires de pensions et les conjoints survivants. Par contrecoup, ce système institue les assurés en classe de « privilégiés », et les non-assurés en « non-classés », non-répertoriés, voire marginaux et exclus. En outre, il occasionne et détermine une tension d'intensité variable entre la minorité des assurés et la masse des non-assurés. Chacun de ces groupes connaît alors des stratifications internes et secondaires marquées. De même qu'il faudrait distinguer l'esprit pratique et théorique de la solidarité sociale des temps anciens et celui de la société urbaine et technologique présente, il conviendrait de ne pas confondre les modes de solidarité familiale intergénérationnelle traditionnelle avec ceux qui accompagnent les « programmes de sécurité sociale » en tant qu'éléments d'un « dispositif global de lutte contre la pauvreté ». La différence n'est pas d'ordre social ni juridique mais sociétale et éthique.

Toutefois, et de prime abord, le manque de données fiables dû à la faiblesse de l'appareil statistique national ou à l'inaccessibilité de données existantes – pour des raisons de confidentialité de la gestion ou d'opacité entretenue – hypothèque toute véritable connaissance de la problématique autant que l'action, notamment pour ce qui concerne l'extension de la couverture sociale chez certaines couches de salariés permanents ou non permanents¹⁰ que l'on regroupe sous le dénominateur commun de secteur « informel ».

Comment les acteurs, et ce y compris les personnes concernées, perçoivent-elles le problème ? Pour les bénéficiaires, les prestations sociales représentent des « compléments de salaires »¹¹ mais il n'en est pas de même chez les employeurs qui demandent aux organismes de prévoyance sociale où passent les ressources financières versées tandis que les salariés demandent à ces mêmes institutions de prévoyance ce qu'elles font des cotisations retirées de leurs rémunérations. Bien souvent, les cotisations sociales n'ont pas été versées à la Caisse par les employeurs, au grand dam des familles et des ayants droit, à moins qu'elles n'aient été dépensées par les organismes dirigeants de la Caisse à des postes non légitimes ou impro-

7. *Ibidem*, p. 19.

8. Voir Annexe II.

9. Pour les ressources collectées et prestations servies, voir Annexe III.

10. Salaires éligibles et salaires non éligibles à la cotisation : les salaires inférieurs au Smig ne sont pas pris en compte, soit 209,10 francs CFA/h pour les professions soumises à la durée légale hebdomadaire de travail de quarante heures et 182,95 francs CFA/h pour les travailleurs relevant des entreprises agricoles et assimilées.

Plafond des cotisations dues : Caisse de sécurité sociale : 63 000 CFA par mois (96 euros), soit 756 000 FCFA par an. IPRES : les cotisations pour l'assurance vieillesse dues au titre du régime général de l'IPRES sont calculées sur un salaire mensuel plafonné à 234 000 FCFA (2 808 000 FCFA par an) et celles dues au titre du régime complémentaire de retraite des cadres sur un salaire mensuel plafonné à 702 000 francs CFA par mois (8 424 000 FCFA par an).

11. Fall, C., *op. cit.*, p. 4.

ductifs. Aussi faut-il souligner que les prestations sont jugées en quantité et en qualité insuffisantes pour les retraités, lesquels disent : « Nos pensions sont dérisoires. » L'État estime quant à lui que « les institutions de prévoyance coûtent cher » tandis que les syndicats déplorent « la nature et la qualité des prestations ; les ratios déséquilibrés entre actifs et inactifs d'une part, entre cotisants et ayants droit d'autre part ». Si on tend l'oreille du côté des agents des institutions de prévoyance sociale, on peut observer comment ils se plaignent de leurs conditions de travail et de leur manque de couverture sociale. Enfin, les inspecteurs et les contrôleurs du travail déclarent : « L'État ne nous met pas dans de bonnes dispositions, en l'occurrence, de travail. Nous sommes les parents pauvres de l'administration sénégalaise. »

Nature, fonctionnement et contraintes du système

Le financement de la sécurité sociale repose, de façon générale, pour les travailleurs du secteur privé et pour les agents non fonctionnaires de la fonction publique, au contraire des fonctionnaires qui relèvent exclusivement du Fonds national de retraite (FNR), sur des contributions obligatoires des employeurs (patronat et État) versées aux institutions de prévoyance et sur des prélèvements opérés à la source sur les rémunérations des salariés. Autrement dit, le système repose sur la régularité des versements de deux types de contributions : celles des employeurs et celles des salariés. Ce qui revient à ceci que le bon fonctionnement du système dépend, outre de l'activité économique des entreprises (exprimée dans le besoin de main-d'œuvre), de l'éthique de gestion des employeurs. Celle-ci est conditionnée à son tour par le processus de formation du groupe des employeurs, ses habitudes professionnelles, son niveau de formation et d'expertise, son rapport aux lois de l'État, à la classe politique, le degré d'indépendance de l'appareil judiciaire, les rapports globaux et la perception que le groupe des employeurs a des partenaires sociaux, etc. À cela il faut ajouter d'autres déterminants non moins importants que sont l'environnement des entreprises, la pression fiscale, la sécurité juridique des investissements, le niveau d'emploi, le coût de la main-d'œuvre et des charges des entreprises, etc.

La masse globale des cotisations varie donc selon la taille de la population des salariés permanents. L'évolution souhaitée de la sécurité sociale vers un système basé sur la capitalisation souligne l'enjeu que le « pactole » des institutions de prévoyance sociale représente ainsi que les convoitises qui en résultent. La prévoyance sociale est un « trésor » qui croît et prospère avec le travail salarié presté. Par-delà les générations, il permet à une fraction de la société de se reproduire et au secteur économique privé formel de pérenniser son activité.

	Employeur	Salarié	Total
Prestations familiales	7	-	7
Accidents du travail et maladies professionnelles	1,3 ou 5	-	1,3 ou 5
Assurance vieillesse	8,4	5,6	14
Ass. vieil. compl. cadres	3,6	2,4	6
Maladie (IPM)	03	03	6

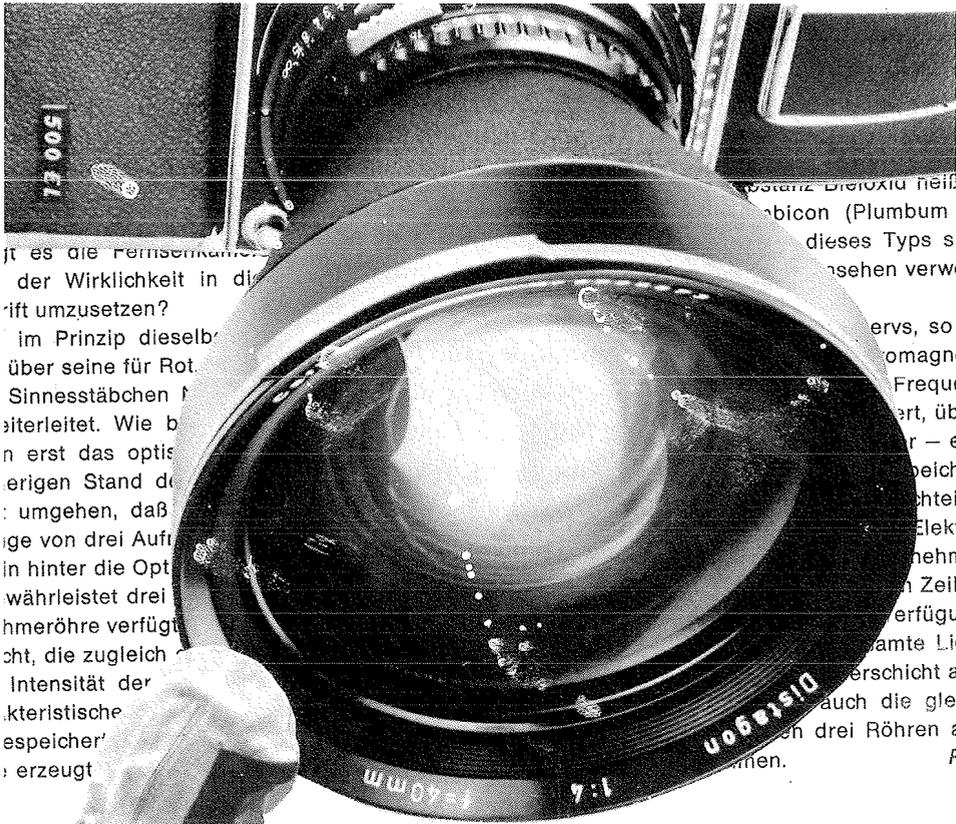
Source : documents de la Caisse de sécurité sociale du Sénégal.

L'ampleur et le volume, la valeur et l'évolution des revenus des entreprises et des administrations ainsi que le montant des rémunérations du secteur formel restent donc le lieu de repérage et de localisation des rapports, tensions et conflits qui prennent leur origine dans le mode de financement des institutions de prévoyance sociale. Soumis à des procédures et des règles obligatoires, ce mode de financement détermine des droits et fonde des attentes. On peut dire en effet, à l'instar de Bernard Friot (1999), que la cotisation n'est pas tant un « prélèvement » mais d'abord un droit. Toutefois, dans le contexte sénégalais, il marque aussi de son empreinte les rapports sociaux toujours plus ou moins instables avec une pauvreté qui pèse de tout son poids sur les ressources produites par les hommes. Il en résulte une tension qui s'accroît en raison directe de la rareté (relative et absolue) de ces mêmes ressources.

Le système de sécurité sociale se délite en outre pour des raisons que l'on peut qualifier d'institutionnelles : la capacité d'intervention des personnels chargés du recouvrement des retards de paiement ou fraudes, le niveau de qualification des corps de contrôle et la perception par ces derniers des enjeux du contrôle, l'ineffectivité des sanctions pécuniaires, disciplinaires et réglementaires. Du côté des entreprises, on doit également noter les pseudo faillites et les dépôts de bilan « arrangés » pour ne pas acquitter les cotisations patronales aux institutions de prévoyance. Les raisons peuvent varier : parfois, il s'agit d'une modalité de survie des entreprises en difficulté et qui se fait avec la complicité des organisations syndicales et des corps de contrôle et du ministère par le biais de la corruption et du « bakchich » ; parfois, il s'agit de l'intéressement des segments de pouvoir situés dans l'environnement externe des entreprises (les dirigeants politiques, le parti, etc.). Il n'en demeure pas moins que les faillites et les dépôts de bilan illicites ou frauduleux représentent un manque à gagner qui pénalise les organismes de prévoyance sociale, malmènent les équilibres et les agrégats internes des Caisses et, en dernière instance, pénalisent les ayants droit et compromettent au plan global les performances des organismes et des hommes. Qu'il s'agisse de délinquance patronale ou de laxisme des corps de contrôle, on ne peut manquer de se demander pour-

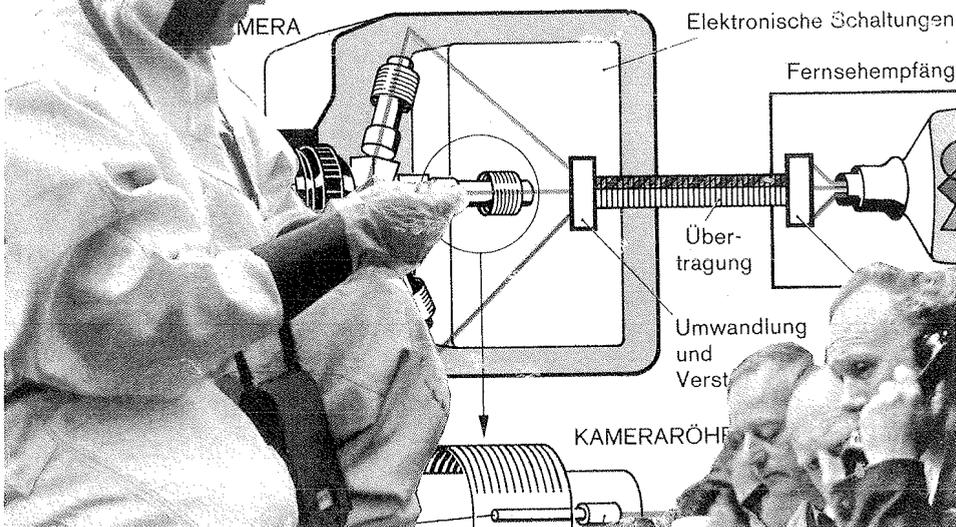
quoi ce phénomène récurrent progresse au lieu de diminuer, augmente à mesure que la crise économique s'installe, même si, à l'expérience, cette impunité semble participer de la logique d'un système socio-politique clientéliste et laxiste qui tire quelque profit de la gestion des retards autant que des défauts systématiques de reversement des prélèvements.

Concernant les contraintes organisationnelles et leurs effets sur les agents, les employeurs, les usagers et les ayants droit, il y a lieu de penser en effet que les procédures de recrutement, de nomination et de sélection des dirigeants comme le fonctionnement des structures délibérantes, à l'instar des conseils d'administration et des directions générales, sont soumises aux logiques d'accaparement et de contrôle de l'État et du parti dominant, des syndicats et des associations de retraités, lesquels fonctionnent selon des finalités et des objectifs éloignés de l'esprit des lois et règlements des institutions de prévoyance. Signalons un fait de société sous-jacent : le dysfonctionnement de la protection sociale touche aussi bien l'ancien modèle (solidarité familiale) que le nouveau (IPRES, CSS). En effet, de la superposition des modèles qui caractérise les années 1950 et les débuts de l'indépendance jusqu'à nos jours, l'histoire de la protection sociale est celle de la lente dégradation du modèle de sécurité sociale institutionnelle en même temps que l'éclatement des rapports anciens de solidarité caractéristiques de milieux non salariaux, mais qui se sont reconstitués dans les villes sous la forme de l'entraide familiale, de concessions surpeuplées dans les quartiers populaires, ou encore des sureffectifs des maisons-refuges des cadres de l'administration et du secteur privé. On retrouve en leur sein les intellectuels « non détribalisés » tout comme les hauts cadres qui ont gardé les liens de solidarité clanique, familiale ou villageoise, et qui accueillent souvent dans des habitats urbains exigus et inadaptés pour des familles de type africain les parents et les alliés, les cousins et les neveux et ce à leur détriment et en tout inconfort. Le passage d'un modèle de prévoyance sociale basé sur la solidarité familiale – modèle normé par la tradition et qui fonctionne de façon mécanique et répétitif sur le plan moral et idéologique – à celui basé sur des institutions et mécanismes de prévoyance spécifiques au salariat moderne s'est accompagné d'une crise de l'institution familiale. Celle-ci a subi une compression violente par voie administrative. La famille élargie est devenue une famille restreinte, repliée sur elle-même mais qui sera prise d'assaut par une famille élargie fondée sur des rapports d'obligation sociale. Si le salarié et les ayants droit participent à un mécanisme de solidarité qui devrait les tirer vers le haut, ils sont en réalité tirés vers le bas par des rapports de prestations et d'assistance fondés sur un droit coutumier qui a continué de fonctionner en même temps que la sécurité sociale institutionnelle. Le mode de sécurité sociale datant des années 1950 se révèle inadéquat et inapproprié et se retrouve désormais soumis à une demande quelque peu « laïcisée » – en ce sens qu'elle tend à s'émanciper des rapports de solidarité et de contraintes



1500 71
 13 000
 ist es die Fernsehkamera
 der Wirklichkeit in die
 rft umzusetzen?
 im Prinzip dieselbe
 über seine für Rot
 Sinnesstäbchen
 leitet. Wie b
 n erst das optis
 erigen Stand d
 : umgehen, daß
 ge von drei Auf
 in hinter die Opt
 währleistet drei
 hmeröhre verfü
 cht, die zugleich
 Intensität der
 .keristische
 espeicher
 : erzeugt

substanz Dioxid heißt
 bicon (Plumbum
 dieses Typs s
 sehen verw
 erts, so
 omagn
 Frequ
 ert, üb
 r - e
 reich
 chkeit
 Elek
 nehn
 in Zeil
 verfü
 samte Li
 erschicht a
 auch die gle
 en drei Röhren
 men.



du giron traditionnel-religieux – et globalisée de protection sociale. Celle-ci existait il y a plus d'un demi-siècle mais était camouflée sinon prise en charge par les mécanismes propres de solidarité sociale traditionnels. Ceux-ci sont aujourd'hui érodés par la crise socio-économique autant que par les processus d'individuation et les transformations qui achèvent de dégager la famille conjugale (les conjoints et les enfants) de l'ancienne famille élargie qui se confond de plus en plus avec un groupe domestique (conjoint, enfants, alliés divers, domestiques, parents de quartier ou de village, etc.). Autrement dit, en lieu et place d'une évolution graduelle et d'un recyclage des fonctions et missions du système traditionnel de prévoyance sociale dans les institutions modernes, il s'est opéré une *rationalisation* par omission. On assiste à un véritable abandon de ces mêmes fonctions et missions par les nouveaux organismes qui n'ont pris en charge pour le plus grand nombre, et ce pour des raisons d'équilibre budgétaire, ni la maladie ni le chômage, ni la protection sociale régulière. Dans un contexte marqué notamment par le développement des villes, les transformations dans l'environnement, les modes de vie, les transports, les modifications de l'alimentation, des problèmes de plus en plus cruciaux, mais ignorés par les institutions modernes, ont émergé. De fait, quoiqu'il soit fait obligation aux employeurs de garantir aux travailleurs et à leurs familles l'affiliation à une institution de prévoyance maladie, ce volet reste énigmatique du fait des charges des entreprises et des modes de gestion des institutions de prévoyance maladie (IPM).

Rappelons que la famille traditionnelle élargie gérait chacun de ses membres depuis sa naissance jusqu'à sa mort, de la période d'enfance à celle de l'adolescence et de l'adolescence à la vie active, de la vie active à la vieillesse, de la vieillesse à la mort, et ce grâce à une série d'obligations et de devoirs, de valeurs et d'une division du travail basée sur des principes d'équité, de réciprocité et de justice, de solidarité, entrecoupée par des rites de passage (circoncision, fiançailles, mariage, classes d'âge, pratiques religieuses, rites...). Ces « prestations de solidarité » n'étaient pas émiettées ni séparées en fonctions autonomes prises en charge par des institutions éparses. Ce que les nouvelles institutions réussissent, ce n'est pas de prendre le relais de la solidarité sociale traditionnelle, mais de *démembrer ses fonctions* et d'assurer celles qui lui convenaient tout en délaissant la solidarité familiale. Missions et prérogatives sont en quelque sorte pillées, désossées et laissées sur le carreau, avec toutes les conséquences que cela comporte sur les membres organiques, abandonnés à eux-mêmes du jour au lendemain : parents autres que les conjoints et les enfants des conjoints, neveux, cousins, grands-parents, domestiques et *surga* (serviteurs). La désunion de la famille élargie, par opposition à la famille conjugale, a pour conséquence immédiate la dispersion mécanique de ses membres aux quatre vents, sans possibilité de reconstitution par des organismes d'assistance sociale ou des institutions de rechange. C'est le résultat direct de l'institution des Caisses

de prévoyance sociale, et nullement le produit des crises sociales. Ce n'est pas tant l'ajustement structurel ou des plans d'ajustement du FMI qui en sont la cause. Ceux-ci n'auront fait que précipiter le processus amorcé par l'imposition à la société sénégalaise du salariat moderne et des institutions qui lui correspondent. En effet, dès l'instant où les Caisses de prévoyance brisent les anciens rapports de solidarité et introduisent de nouveaux statuts auxquels sont attachés des droits particuliers et nouveaux, appelant des attitudes nouvelles et des attentes particulières, ils donnent naissance à de nouveaux groupes internes (mais « artificiels ») à l'ancienne famille : ceux qui ont accès aux ressources des institutions de prévoyance et ceux qui n'y ont pas droit. Si ces clivages restent implicites au départ, avec le temps, ils remanient l'ancienne famille en une structure duale (à double entrée) dont la ligne de partage reste l'accès aux ressources rares de l'IPRES, de la CSS, des IPM, etc., c'est-à-dire ce qui touche à la maladie, la santé, la vieillesse et les accidents de travail. La famille élargie, avec ses liens de solidarité, cesse dès lors d'exister. Si elle survit dans les consciences, elle n'est plus contrainte par une solidarité organisée, donc plus ou moins obligatoire. On pourrait même dire que le symbole de sa décadence s'incarne dans le livret individuel de santé, remis au salarié pour les soins des membres de sa famille conjugale.

Ce n'est pas seulement le mode de gain qui change, mais le type de reproduction sociale, ce qui est bien plus profond qu'un nouveau rapport salarial. Partant, c'est le concept même de Caisse de sécurité sociale qui est inadéquat ou pervers et pernicieux au regard de ses répercussions sur les rapports de solidarité sociale, sur les valeurs intégratives et les liens entre individus et au sein des groupes. Aussi les structures et les partenaires des institutions présentent-elles des carences dirimantes : les hôpitaux par exemple sont en nombre insuffisant par rapport aux populations bénéficiaires tandis que les prix restent exorbitants ou prohibitifs notamment en matière de santé dans les villes et les campagnes. Les services que les institutions de prévoyance sont censées rendre aux adhérents et aux ayants droit sont hypothétiques, étant donné le manque d'infrastructures d'accueil pour les titulaires de pension et les membres de leur famille. Il en est de même pour les veuves et les enfants mineurs : la prise en charge des frais hospitaliers et des soins de base dans les structures sanitaires reste lettre morte par défaut de structures adéquates en qualité et en nombre ; à quoi s'ajoute le caractère réduit des revenus moyens disponibles. On peut se demander si la tutelle exercée par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale sur les IPM ne constitue pas *un facteur de risque caché* pour les institutions sociales pour autant qu'elles restent sous la dépendance de la politique partisane et bureaucratique d'un État prébendier dont la logique clientéliste est avérée. En l'absence d'une loi-cadre qui réglerait son fonctionnement, la protection sociale est laissée à l'arbitraire du ministère du Travail, sinon du ministre du Travail qui peut décider du caractère

obligatoire de certaines dispositions selon ses options propres sans devoir suivre des dispositions prenant en compte les besoins fondamentaux du travailleur et des familles, notamment en ce qui concerne les salariés qui ne sont pas adhérents au régime général ! Dans la prévoyance traditionnelle (intrafamiliale), la question de la maladie n'était pas une option parmi d'autres, mais une obligation morale et sociale, et par suite incontournable. C'est ainsi que la tutelle exercée par le ministère du Travail sur les deux institutions essentielles du régime de sécurité sociale est le premier problème de la prévoyance sociale sénégalaise : elle est soumise à des autorités politiques et bureaucratiques au regard du mode de sélection de leurs dirigeants nommés par le pouvoir central. Une instabilité de ces organisations vis-à-vis de leur environnement interne comme de leur environnement externe en est la résultante.

Du mécanisme de solidarité au mécanisme de marché

Le problème nouveau n'est autre que celui-ci : l'offre et la demande de couverture sociale excèdent les limites de la solidarité classique, que ce soit sous sa forme traditionnelle ou sous sa forme moderne. Il se constitue désormais un « marché » de la couverture sociale (c'est le cas de le dire) qui essaie de formuler à sa manière sur le plan technique la « solidarité ». On assiste à un recours par des nouveaux acteurs-clients, qui regroupent autant les patrons de presse, le secteur non structuré, les exploitants agricoles, tout en essayant d'ouvrir ce marché nouveau de la protection sociale aux opérateurs économiques, sous la forme des fonds privés de pension. La logique des acteurs et des institutions traditionnelles, dont les motivations et les attendus étaient gouvernés par la logique des sentiments de solidarité intergénérationnelle et intersectorielle, est en train d'être remplacée par une logique des coûts qui se fonde sur le système de capitalisation en lieu et place d'un vieux système de répartition. À partir de l'épargne individuelle des actifs, la vocation des fonds de pension consiste à collecter et placer d'importantes masses monétaires pour financer les retraites de millions de travailleurs actifs des secteurs public et privé, mais aussi des secteurs non structurés (informel urbain populaire, etc.). En lieu et place de l'ancien salariat promu dans les années 1950, la nouvelle philosophie est fondée sur l'individualisation de la protection sociale et la prise de risque (de gain ou de perte), à l'intérieur d'un marché de la couverture où la pension de retraite pourrait être une denrée comme une autre, c'est-à-dire avoir un cours au sens capitalistique du terme.

Comment passe-t-on du système de retraite par répartition au système de retraite par capitalisation avec des « fonds privés de pension » ? Si l'on interroge l'avant-projet de loi portant création des Plans privés de pension, il s'agit de mettre en œuvre un « dispositif facultatif basé sur le volontariat à la différence du quasi-monopole du système de répartition encore en

vigueur dans la sous-région ». Cela signifie recourir à la loi du marché, c'est-à-dire aux établissements financiers et assimilés afin de substituer à l'ancien mécanisme (obligatoire) de solidarité fondé sur la répartition un nouveau mécanisme basé sur les capacités et le vouloir de chacun, selon le jeu des initiatives et des besoins exprimés et solvables. On peut se demander à la lecture de l'avant-projet de loi si ce dernier n'est pas le terme d'une évolution appelée à restructurer en profondeur l'ancienne manière de solidarité par répartition. En effet, les maîtres mots « liberté, sécurité et modernité », censés incarner l'esprit d'une innovation en matière de sécurité sociale, ont une résonance de *business* et de *marketing* bien plus que de protection sociale et de solidarité, même si les rédacteurs, selon leurs propres termes, entendent mettre fin à « la guerre des modèles latin hérité de notre histoire et anglo-saxon pour créer un véritable "modèle sénégalais" de la protection sociale ». Certes, il est devenu suspect d'interroger les rapports entre les affaires – tant les scandales de corruption que les opportunités économiques de faire du profit (« business ») dans les secteurs anciennement non marchands – et la protection sociale, notamment dans les pays de tradition sociale française, mais il y a lieu de se demander si les mutations annoncées dans le système de protection sociale sénégalais ne préfigurent pas un nouveau choix de société, tant l'accès des fonds de pension aux capitaux privés soulève des questions sans réponses. Les rédacteurs de l'avant-projet expriment quelques réserves puisque « la dimension financière doit être respectée, mais ne saurait être la dimension dominante ». Et d'ajouter : « La solidarité des personnes, la mutualisation des risques sont et restent des concepts d'avenir qui doivent trouver dans les fonds privés de pension une concrétisation réelle. » Mais il y a lieu de se demander si l'esprit manifeste de la nouvelle loi ne trahit pas une option de type idéologique libéral, appelée à résoudre une crise des ciseaux mais ouvrant en réalité une partie du revenu socialisé à une action spéculative. Cette option a pris forme dans la protection sociale par l'ouverture du marché de la couverture sociale aux capitaux privés sans se soucier outre mesure des objectifs visés en termes de développement et de protection sociale. L'avant-projet de loi donne en effet l'impression de vouloir séduire les capitaux privés en multipliant les ouvertures et les dispenses bien plus qu'il n'insiste sur les garanties offertes aux adhérents volontaires, aussi loin que l'on peut en juger d'après l'esprit autant que la lettre de la première mouture, il est vrai, aux cris de « liberté », « universalité » et « modernité ». Partant, il est permis de s'interroger sur le caractère de classe d'une stratégie qui est appelée à remanier en profondeur le système de protection sociale antérieur sans prendre un compte exact des laissés-pour-compte de l'ancien régime qui aujourd'hui dépassent les 95 % d'une population qui a été multipliée par sept entre 1952 et 2007, sans que les mentalités et les revenus ou les infrastructures aient suivi !

BIBLIOGRAPHIE

Friot, B. (1999), *Puissances du salariat*, La Dispute.

Nkanuga Th., *L'Exemple de la protection sociale au Sénégal*, BSR-OIT Dakar, 10 pp.

Tamba, M. (2001), Communication délivrée au nom du Front unitaire des syndicats sénégalais (CDSA, CNTS, Coges, CSA, FGTS, UDTs, Unsas, UNTD, UTLs, UTS) au Forum national sur la réforme de la protection sociale au Sénégal, Fondation Friedrich-Ebert, Dakar, 30 novembre et 1^{er} décembre 2001, 9 pp.

DOCUMENTS

BSR-OIT Dakar, « Protection sociale et lutte contre la pauvreté. Atelier sur le rôle de la protection sociale dans la lutte contre la pauvreté », Bureau sous-régional OIT pour le Sahel à Dakar, « Synthèse des ateliers organisés en 2003 et 2004 ».

Avant-projet de loi portant création des Plans privés de pension, 2 pp.

Banque mondiale, Sénégal, «Construire un système de retraites revenus sûr, durable et moderne», 25 juin 2002, 87 pp.

IPRES(1999), Règlements intérieurs modifiés, 31 mai 1999, 42 pp.

IPRES (1999), Comité pilotage schéma directeur IPRES 2000, 31 juillet 1999, 86 pp. + Engagements.

IPRES (2000), Fonctionnements administratifs et techniques de l'IPRES, février 2000, 30 pp.

LEXIQUE

ASRGR : Allocation solidarité régime général de retraite

Asrem : Allocation solidarité régime employé de maison

Ipres : Institution de prévoyance retraite du Sénégal

CSS : Caisse de sécurité sociale

IPM : Institution de prévoyance maladie

FPP : Fonds privés de pension

Cosriss : Commission de supervision et de régulation des institutions de sécurité sociale

FCFA : franc de la Communauté financière africaine (1 euro = 655,957 FCFA)

ANNEXE I

« La loi portant création des Plans de pension privés (PPP) doit laisser à l'initiative des institutions qui vont se créer du côté de l'offre la liberté de s'exprimer et, pour atteindre ce but, la loi doit se contenter de définir un cadre général, qui touche les points suivants :

Étape 1 : Élaboration du cadre législatif *stricto sensu*

I – L'architecture générale du nouveau dispositif juridique

- La création des PPP et la structure générale du dispositif : un produit d'épargne nouveau placé dans le champ de la protection sociale géré exclusivement par les FPP, à adhésion volontaire individuelle ou collective, avec sortie principale en rente viagère (mais possibilité de sorties partielles en capital), avec possibilité de transfert de FPP.
- Le principe de l'universalité d'accès : il est important que la loi précise que le dispositif est ouvert à tous, salariés, non-salariés, actifs et inactifs, jeunes et vieux, etc. La formulation que nous proposons est simple et vise deux populations. D'une part, une base territoriale : peuvent adhérer au dispositif des FPP tous ceux qui paient leurs impôts au Sénégal. D'autre part, une base nationale : les personnes ayant la nationalité sénégalaise, même s'ils sont expatriés.
- Le principe de la fiscalité : exonération à l'entrée, exonération des produits financiers, fiscalisation à la sortie.
- Les règles de base du fonctionnement : pour l'essentiel, les FPP relèveront du régime de droit commun en matière de droit des sociétés ; mais trois domaines exigent des règles spécifiques : le provisionnement des engagements, la gestion des actifs et la constitution des fonds propres dans le cadre d'une marge de solvabilité.

- La supervision dédiée : la loi doit poser le principe d'une supervision dédiée, définir son ministère de rattachement et lui prévoir les moyens nécessaires à son action. La question de savoir si le détail du fonctionnement du Cosriss doit relever de la loi ou du réglementaire reste posée : de nombreux pays vont très loin dans la composante législative, et laissent au pouvoir réglementaire un rôle de "fine tuning" ; la conception (largement battue en brèche par la pratique internationale) serait de placer cela dans le domaine réglementaire. »

ANNEXE II

Tableau 2 Population assurée (unités)

Rubrique	Régime général de retraite, y compris les employés de maison	Régime général de retraites y compris les employés de maison	Régime complémentaire cadre	Régime complémentaire cadre
Année	2000	2001	2000	2001
Adhérents	9 611	11 500	1 733	2 085
Cotisants	153 457	170 929	10 369	11 470
Allocataires	91 674	92 175	3 291	3 538

Source : Nkanagu Th., p. 19.

Tableau 3 Évolution moyenne des pensions (système par répartition)

Catégorie	Points moyens servis en 2000	Brut trimestriel servi en 2000	Points moyens servis en 2001	Brut trimestriel servi en 2001
Retraites	2 972	66 014	2 966	66 702
ASRGR	2 100	46 641	2 100	47 224
Asrem	1 200	26 652	1 200	26 985
Veuves	1 185	26 315	1 184	26 620
Orphelins	663	14 724	663	14 907

Source : Nkanagu, Th., *op. cit.*, p. 20.

ANNEXE III

Ipres	Exercice 2000	Exercice 2001
Ressources collectées	31 655 435 789	30 247 991 495
Prestations servies	22 473 534 684	24 508 878 044

contrechamp

4

Guy Standing fut directeur du Programme de sécurité sociale et économique de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Il est actuellement professeur en économie du travail à l'université de Bath (Royaume-Uni). Il est un des animateurs du réseau BIEN (Basic Income Earth Network) qui rassemble des personnes, militants associatifs comme chercheurs, autour du projet d'un revenu garanti. Il existe plusieurs variantes de cette proposition, certaines plus libérales que sociales, d'autres davantage orientées sur une démarchandisation du travail. Initialement publiée dans la revue Transfer (Standing, 2004c), éditée par l'Institut Syndical Européen (ETUI-REHS) de la Confédération Européenne des Syndicats sous le titre « Pourquoi les syndicats devraient défendre un revenu garanti de base », il nous semblait utile de rendre cet article accessible en langue française. Il apporte non seulement des éclairages intéressants aux débats sur la sécurité sociale professionnelle ou le nouveau statut salarié mais Guy Standing développe aussi une argumentation qui mérite réflexion, que l'on soit opposé ou non à l'idée de déconnecter pour partie le revenu et la prestation de travail. Nous publierons une réaction de Bernard Friot dans la prochaine édition de la revue.

Pour un revenu d'existence garanti

Guy Standing*

« Il y a dans les affaires humaines une marée montante ; qu'on la saisisse au passage, elle mène à la fortune. »¹ Inquiétude, insécurité, incertitude. Ces sentiments sont aujourd'hui partagés par un nombre croissant de salariés à travers le monde. Les raisons de cet état d'esprit sont connues : la mondialisation, la société de consommation, les diverses inégalités, l'insécurité de l'emploi, le chômage, les salaires flexibles, l'érosion et la restructuration du

* Ex-directeur du Programme de sécurité sociale et économique de l'Organisation internationale du travail (OIT), professeur en économie à l'Université de Bath (Royaume-Uni).

1. William Shakespeare, Jules César, acte 4.

Welfare State, ou État-providence, les violences sociales et l'absence de réseaux de solidarité.² Face à cette situation, les syndicats ont de plus en plus de mal à rassembler leurs troupes. Nous sommes nombreux à le regretter, convaincus que la société a besoin d'institutions solides pour protéger et améliorer les droits de tous ses citoyens, faute de quoi les insécurités iront croissant. Mais les syndicats ont besoin de revoir leurs stratégies. Notamment, il semble nécessaire qu'ils mettent en avant la revendication d'un revenu d'existence qui permettrait une plus grande sécurité économique et une redistribution des richesses. C'est lorsqu'ils se projettent dans l'avenir et non lorsqu'ils s'accrochent aux réussites passées que les syndicats sont les plus convaincants. Ils doivent être à l'avant-garde d'une stratégie centrée sur les questions de distribution qui se posent aujourd'hui. Je souhaite que le lecteur soit aussi ouvert que possible à des idées nouvelles et à d'autres façons de penser des idées anciennes qu'ils ont pu rejeter en d'autres temps. Nous vivons une période de transformation radicale du fonctionnement de notre système économique et des relations entre les forces économiques et la société. Dans le passé, comme l'a très bien montré Karl Polanyi, chaque transformation a créé une période d'instabilité qui a entraîné l'effondrement des anciens systèmes de régulation, de protection sociale et de redistribution. Au cours des périodes de stabilité, ces systèmes permettaient de modérer l'insécurité et les inégalités, assez du moins pour que la majorité des gens acceptent leur sort, en intégrant l'économie à la société. On peut dire que lorsque les syndicats furent enfin en position de force, de 1945 jusqu'aux alentours de 1975, le tripartisme et l'État-providence ont relativement bien rempli ces fonctions. Depuis, les inégalités et l'insécurité n'ont cessé de croître. Que l'ancien système ait été bon ou mauvais, il est de toute façon impossible de revenir en arrière. Le défi aujourd'hui est d'identifier les nouveaux systèmes de régulation, de protection sociale et de redistribution capables de limiter l'insécurité sans pour autant affaiblir le dynamisme qui est le moteur de l'économie mondiale.

Le contexte mondial

Avant de proposer une réforme possible de la politique sociale, il convient de répondre à deux questions essentielles. Pour être stable et prospère, chaque société a besoin d'un système de régulation, d'un système de protection sociale et d'un système de redistribution des richesses qui permettent d'ancrer les forces économiques dans la société et de modérer l'insécurité et les inégalités auxquelles doivent faire face un grand nombre de gens. La première de ces questions est de savoir quels seraient les systèmes adéquats pour le développement d'une économie de libre-échange à l'échelle mondiale. Nous ne tenterons pas ici de donner une réponse détaillée. Mais il est important de voir quelles sont les options possibles. En premier lieu,

dans une économie ouverte, les modes de régulation les plus efficaces pour lutter contre des politiques et des pratiques qui affectent négativement le monde du travail et la société dans son ensemble résident dans un véritable rapport de force des salariés à tous les niveaux de prises de décision. Cela signifie que l'on a besoin d'organes collectifs et non seulement de mécanismes individuels plus ou moins légaux, même si ceux-ci sont aussi nécessaires. Il semble évident que de tels organes collectifs ne peuvent plus s'inspirer des anciens modèles. Il est important que les syndicats élargissent leurs revendications et luttent pour les droits des citoyens et l'égalité pour tous.

En second lieu, en ce qui concerne les protections sociales, les vieux modèles d'assurance sociale sont limités, onéreux et probablement dysfonctionnels dans des sociétés dominées par la flexibilité des marchés du travail, le caractère informel de l'économie et la fluidité de la main-d'œuvre. Les prestations sociales attribuées en fonction des ressources et les systèmes d'assistance sociale appliqués en fonction du comportement des bénéficiaires comme le *workfare* sont encore plus éloignés d'une réelle protection sociale universelle.³ Enfin, en ce qui concerne la redistribution des richesses, il faut savoir que dans une économie mondialisée l'impôt direct progressif a peu d'effet sur une réelle redistribution. De fait, la politique fiscale est devenue plus régressive, accroissant les inégalités. Le capital est moins imposé, le travail l'est davantage, tandis que les subventions aux entreprises augmentent et les aides aux travailleurs diminuent. Ce qui nous amène à la deuxième grande question. Les grands bouleversements ont toujours dépendu de la résolution de conflits sociaux concernant la distribution des biens essentiels. Ces biens ont varié selon les époques. À la fin du féodalisme, la lutte concernait la distribution des terres. Sous le capitalisme industriel, elle concernait les moyens de production et une demande pour la nationalisation des industries de base. Quels sont les biens essentiels à l'ère de la mondialisation ? Quels sont les biens pour lesquels les jeunes progressistes d'aujourd'hui – ceux-là mêmes que les organisations collectives doivent attirer à elles si elles veulent se développer – seraient prêts à se battre ? On en citera trois : le capital financier, l'environnement (un espace dans lequel vivre sainement) et la qualité du temps (permettre à l'individu d'organiser harmonieusement son temps de travail et son temps de loisir). Pris ensemble, ces trois éléments pourraient constituer une sécurité économique. On discutera ailleurs des raisons de ces choix.⁴ On se bornera à dire ici que si l'on accepte que ces éléments représentent les biens essentiels que nous souhaitons mieux contrôler, il faut voir dans quelle mesure les politiques et les institutions sont capables de nous les fournir. Le monde moderne se caractérise par la poursuite effrénée du profit et de la possession. Le revenu et la richesse sont de plus en plus concentrés dans le capital financier. Si l'on souhaite réduire les inégalités, chaque citoyen doit y avoir sa part et cela ne peut se faire que par la démo-

3. Voir Standing (2002), chapitres 6 et 8 en particulier, pour une analyse détaillée.

4. Voir Standing (2002 et 2004a).

cratie économique. Les droits économiques et la démocratie seront très certainement au centre de la pensée progressiste des années à venir. L'appropriation collective du capital financier implique que le contrôle social – y compris le contrôle du comportement irresponsable des entreprises en matière d'environnement – puisse empêcher le développement de scandales comme celui de l'affaire Enron. Nous ne développerons pas ici cette ligne de pensée. Ce qui nous intéresse est cet autre bien essentiel qui est la qualité du temps. La crise que nous traversons est unique : c'est la marchandisation de l'existence humaine. La mondialisation n'est pas seulement la financiarisation du capital. Elle s'appuie sur la propagation d'une consommation effrénée soutenue par une publicité omniprésente. On est loin de l'éthique du travail avec tout ce que cela comporte de savoir-faire, de créativité et de fonction reproductive. Le travail n'est plus qu'un instrument. C'est la société du boulot (*jobholder society*) dont Hannah Arendt craignait l'avènement⁵. La vieille blague soviétique « ils prétendent nous payer, nous prétendons travailler » semble s'appliquer à un nombre croissant d'individus. Une variante pourrait être : « Ils prétendent que mon travail est important, je prétends le croire ». Consommer est devenu l'objectif numéro un. À la maxime « j'achète, donc je suis », on pourrait ajouter : « je travaille afin d'acheter ». Il y a une sorte de frénésie à faire toujours plus d'argent, à travailler toujours plus longtemps et plus intensivement, à emporter son travail à la maison et sa maison au travail. L'intensification du travail affecte notre santé mentale et physique. Il n'y a pas que les Japonais qui souffrent du *karoshi* (la mort par surmenage). Il y a cette pathologie moderne qui vous invite à rester au travail alors que votre santé exigerait que vous relâchiez la pression. Et, dans le même temps, les perdants n'ont plus d'autre ressource que de « lécher les vitrines », traîner dans les grandes surfaces et regarder les programmes de télé-réalité et autres émissions de divertissement. Certes, tout ceci est exagéré. Mais le stress existentiel, l'angoisse, l'insécurité existent bel et bien. Et il y a ce besoin insatiable chez certains de toujours plus de biens, de toujours plus d'argent. Nous devons être compétitifs dans tous les domaines ou presque. L'éducation n'a de valeur que dans la mesure où elle permet d'accéder aux emplois auxquels l'école peut préparer. Je travaille pour avoir plus, pas pour me développer, encore moins pour préserver les merveilles de la nature et les avantages sociaux que nos ancêtres nous ont légués. Acheter, posséder, exhiber, jeter ! Telles sont les lois de la marchandisation mondiale.

Cela conduit à ce que les sociologues pourraient qualifier d'anomie existentielle dans la mesure où de plus en plus de gens n'appartiennent plus à une communauté, où les classes sociales, les syndicats perdent leur cohésion, où les solidarités s'effritent. On dira que ce sont encore là des exagérations. Il n'empêche que la tendance dominante est à un mélange d'insécurité, de stress et d'anomie, un acharnement au travail (pour gagner

5. Hannah Arendt (1957).

de l'argent) dans un contexte de passivité sociale et politique. Quelles réponses les élites qui nous gouvernent apportent-elles face à cette insécurité sociale et économique et aux inégalités croissantes ? Les principales réponses à ce jour ont été la fameuse « troisième voie » pour les sociaux-démocrates et un « conservatisme compatissant » du côté des démocrates-chrétiens. La « troisième voie » est apparue dans les années 1990 lorsque les sociaux-démocrates briguaient le pouvoir mais restaient traumatisés par une succession de défaites électorales. Leur réponse fut on ne peut plus timide : ils acceptèrent la mondialisation. Ils ne parlèrent plus de redistribution mais de compromis, proposant une mondialisation à visage humain, soucieux d'embrasser dans un même consensus le partenariat social, le dialogue social et autres formules rassurantes et vagues. On a beaucoup mis l'accent sur l'intégration sociale. Sous cette formule, la gauche modérée ne s'attaque pas à la frénésie de consommation déclenchée par le système néo-libéral mais en appelle à la conscience des grands gagnants de la compétitivité pour qu'ils modèrent les forces du marché, par exemple sous la forme de l'assistanat.

De fait, les nouveaux sociaux-démocrates semblent avoir adopté le point de vue de John Rawls, le penseur politique le plus influent du dernier quart du XX^e siècle, pour qui le principal objectif social était la réduction de la pauvreté chez les plus déshérités. Mais leur action est essentiellement moralisatrice, les bénéficiaires des aides sociales devant faire la preuve de leur responsabilité pour pouvoir prétendre à la manne publique. Certains parlent de pluralisme et de diversité, mais dans les faits cela se traduit par la conformité et la norme.⁶ Dans les années 1990, la politique sociale s'est érigée en juge, un curieux développement pour les tenants de la gauche politique. Les partisans de la « troisième voie » pensaient que c'était à l'État de mettre en place l'intégration sociale et, pourquoi pas, le plein emploi. Pour les « conservateurs compatissants », c'est à la société civile de le faire à travers les associations religieuses, caritatives, les ONG, etc., qui jouent effectivement un rôle de plus en plus actif dans les politiques sociales.

Nous en sommes là en ce début du XXI^e siècle, embourbés que nous sommes dans l'insécurité et les inégalités, sans grand espoir de les voir disparaître et avec des programmes politiques qui proposent des solutions empreintes de moralisme et de paternalisme : moins d'impôts, davantage de subventions aux entreprises, plus d'encouragements aux investisseurs, etc. Tous ceux qui ne se satisfont pas des solutions proposées jusqu'à présent doivent réfléchir à d'autres voies qui permettraient d'offrir à chacun sécurité et égalité dans la société. Parmi ces solutions, la mise en place d'un revenu d'existence qui serait un droit pour chaque citoyen. Nous allons voir comment une telle mesure permettrait de promouvoir le travail de façon positive.

6. Je me souviens de ces propos d'un assistant social : « Si leur comportement n'est pas conforme aux normes sociales, on devrait leur refuser les aides et l'accès aux services publics. » Pourquoi pas aussi à la citoyenneté ?

En 1984, un groupe de jeunes chercheurs en sciences sociales, tous pro-syndicats, ont créé l'organisation BIEN (*Basic Income European Network* – Réseau européen pour un revenu d'existence). Depuis, des gens venus de divers horizons ont adhéré à l'organisation. Ses membres estiment souhaitable qu'on se dirige vers une société dans laquelle chaque individu aurait droit à un revenu d'existence. Même si tous ne sont pas d'accord sur les détails d'une telle mesure, voici ce qu'ils proposent dans ses grandes lignes.

Tout d'abord, le revenu d'existence doit être un droit social et économique. Il s'agit d'un droit fondamental au sens où l'entendaient Rousseau ou Thomas Paine, c'est-à-dire qu'il doit être garanti par les institutions politiques et qu'il doit être accordé quel que soit le comportement des individus. Si vous devez faire telle ou telle chose pour avoir un droit, ce n'est plus un droit. Un droit est un droit.

En second lieu, nous parlons d'un revenu de base, c'est-à-dire qu'il doit avoir un sens, que ce n'est pas un simple geste. D'un autre côté, il ne doit être ni trop élevé pour ne pas inviter les gens à la paresse ou à la perte de motivation, ni trop faible, ce qui empêcherait les gens de faire des choix rationnels.

En troisième lieu, ce revenu d'existence ne doit pas être présenté sous une forme paternaliste. Il ne doit pas être attribué selon le bon vouloir d'un tel. Il ne s'agit pas de faire la charité. Et le bénéficiaire doit être libre d'en faire l'usage qu'il souhaite. Il doit être réparti équitablement et il doit être plus important pour ceux qui en ont le plus besoin, par exemple les handicapés ou les personnes fragiles.

En quatrième lieu, le revenu d'existence doit être la base d'un système de protection sociale auquel pourront s'ajouter d'autres bénéfices comme la sécurité sociale et les avantages négociés lors des négociations collectives.

En cinquième lieu, la mise en place d'un revenu d'existence doit se faire de manière graduée. Dans de nombreux pays, certains éléments d'un revenu d'existence existent déjà. Pour certains, le revenu d'existence devrait être relativement faible dans un premier temps pour s'accroître à mesure qu'il est accepté. D'autres pensent qu'il devrait d'abord être versé aux couches les plus vulnérables et défavorisées de la société et peu à peu s'étendre aux autres. C'est la solution qui a été choisie au Brésil avec des programmes comme la *renda minima* et la *bolsa escola* que le président Lula a transformées en *bolsa familia*. D'autres, comme l'économiste britannique Tony Atkinson, proposent un revenu de participation qui serait une étape intermédiaire avant d'accéder à un revenu à taux plein et en échange duquel le bénéficiaire s'engagerait à fournir un travail d'intérêt collectif, une façon de faire accepter plus facilement le projet aux classes moyennes.

En dernier lieu, et quelle que soit l'appellation qu'on lui donne – revenu d'existence, revenu de base, revenu universel –, il s'agit d'un droit

économique fondamental. En Afrique du Sud, où la confédération syndicale COSATU milite activement en sa faveur, le terme de *Basic Income Grant* a été adopté.⁷ Un principe qui doit nous guider dans la mise en place d'une telle politique est ce que John Rawls appelle le « principe de sécurité différentielle » : *une politique ou un changement institutionnel est juste socialement lorsqu'il améliore la sécurité des groupes les plus vulnérables de la société.* Un autre principe est celui que j'appellerais le « principe du test paternaliste » que les experts et les politiciens ont négligé ces dix dernières années. Ce principe est le suivant : *une politique ou un changement institutionnel est juste seulement s'il n'impose pas à certains groupes des contrôles qui ne sont pas imposés à d'autres.* Cela nous renvoie évidemment au *workfare* et autres politiques allant dans ce sens.

Les inconvénients

Voyons rapidement les principales objections qui ont été faites au principe d'un revenu d'existence au cours des dernières années.

Objection n° 1 : un véritable revenu d'existence n'a jamais existé nulle part. Il doit donc y avoir quelque chose qui cloche.

Réponses :

1 - Ce type d'objection se rencontre chaque fois que l'on propose une réforme progressiste. On dit que ça ne marchera pas, que ça peut mettre en péril d'autres réformes, que cela peut avoir des conséquences inattendues. Une fois la réforme adoptée, l'objection disparaît.⁸ C'est notamment ce qui s'est passé lorsque Mitterrand a proposé le Revenu minimum d'insertion en France.

2 - Il existe déjà des mesures qui se rapprochent d'un revenu d'existence. Outre le RMI en France, on trouve l'*Alaska Permanent Fund* qui verse des dividendes annuels à chaque résident de l'État et les *bolsa familia* et autres programmes similaires dans plusieurs pays d'Amérique latine.

Objection n° 2 : un revenu d'existence coûterait trop cher. Il nécessiterait des hausses d'impôts, affecterait négativement les dépenses publiques et privées, ainsi que la confiance des pays étrangers dans l'économie du pays.

Réponses :

1 - Un revenu d'existence remplacerait de nombreuses mesures existantes, si bien qu'il s'agirait dans une large mesure de simplement remplacer certaines dépenses par d'autres.

2 - Une partie de l'accroissement de la dépense publique viendrait du fait que jusqu'ici les gouvernements ont tenté d'enrayer la pauvreté avec des mesures essentiellement conservatrices et en rognant sur les budgets. C'est le cas des prestations sociales attribuées en fonction des ressources.

3 - L'argument du coût revient aussi à poser la question de quelles sont les priorités.

7. J'ai moi-même proposé le terme d'Allocation de solidarité. Voir Standing et Samson (2003) pour une étude des coûts et des bénéfices. En Afrique du Sud, en dehors des syndicats, de nombreuses associations, notamment des associations de femmes, des organisations religieuses, des représentants des handicapés et des membres de plusieurs partis politiques, militent pour un revenu d'existence garanti.

8. Voir Hirschman, 1991.

4 - La peur d'une baisse de la confiance internationale dans l'économie d'un pays qui adopterait le revenu d'existence est une hypocrisie. Une réelle réduction de la pauvreté entraînerait une baisse de la criminalité et accroîtrait la stabilité du pays, ce qui en retour encouragerait la confiance des marchés.

5 - Diverses évaluations ont été faites dans des pays développés et dans des pays en voie de développement. Elles montrent que dans le pire des cas un revenu d'existence est possible et qu'il n'entraînerait, au plus, qu'un léger accroissement de la dépense publique ou une légère augmentation des taux d'imposition des revenus les plus élevés. Par exemple, en Afrique du Sud, un revenu d'existence modeste pourrait être financé simplement en imposant davantage les plus hauts revenus. En Turquie, un revenu d'existence pourrait être financé par un petit 1 % du PNB alloué aux dépenses pour la protection sociale.⁹

6 - La plupart des mesures de sécurité sociale comme les allocations chômage produisent des « trappes à la pauvreté » ou des « trappes au chômage ». Cela se produit lorsque le bénéficiaire d'une allocation chômage a peu à gagner à prendre un emploi faiblement rémunéré. Par ailleurs, ces mesures ont tendance à accroître le travail au noir, ce qui entraîne une baisse des rentrées fiscales. Un revenu d'existence devrait presque certainement renverser cette tendance, ce qui permettrait d'accroître les recettes fiscales et entraînerait de fait une baisse du coût d'une telle mesure.

Objection n° 3 : un revenu d'existence affecterait le « principe de réciprocité » selon lequel seuls ceux qui font une contribution à la société méritent le soutien de la société.

Réponses :

1 - Ce principe est arbitraire, il n'est jamais appliqué aux riches oisifs auxquels la société ne demande rien en retour.

2 - Il n'y a aucune raison de penser que seul le travail salarié constitue une « contribution » à la société. D'autres formes d'emplois comme les services à la personne ou les travaux d'intérêt public doivent être pris en compte.

3 - Cette objection est paternaliste. Qui détermine ce qui compte comme un devoir et à qui ce devoir doit-il être rendu ?

Objection n° 4 : un revenu d'existence désincite au travail, encourage la paresse et la dépendance.

Réponses :

1 - La grande majorité des gens souhaitent travailler et s'améliorer. Peu se satisferaient d'un revenu d'existence modeste.

2 - Un revenu d'existence contraindrait les entreprises à rendre les emplois plus attractifs puisque les gens ne seraient plus forcés par la peur et la nécessité d'accepter de mauvaises conditions de travail et des salaires de misère.

3 - Un revenu d'existence faciliterait l'entrée dans la vie active en abaissant les coûts de la recherche d'emploi. C'est ce qui s'est passé au Brésil avec les *bolsa escola*. Les études montrent que ces bourses, qui équivalent à un revenu minimum pour les mères de jeunes enfants, ont permis à de nombreuses femmes de reprendre un travail. Cela a également entraîné une baisse de la pauvreté des femmes et du travail des enfants.

4 - Il y a quelques années, les États-Unis ont introduit à titre expérimental un impôt négatif dans quelques communautés pilotes. Les préjugés ont vite eu raison de cette expérience qui a cessé avant qu'on puisse évaluer tous les effets. On est quand même parvenu à recueillir un certain nombre de données sur les conséquences de cet impôt négatif sur les travailleurs et leurs familles qui montrent qu'il n'a pas eu d'influence notable sur la demande d'emploi.¹⁰

Objection n° 5 : un revenu d'existence aurait pour résultat de faire baisser les salaires, les employeurs estimant qu'ils peuvent payer moins.

Réponses :

1 - Les salaires sont essentiellement déterminés par la capacité d'un individu à négocier sa force de travail. Un individu fragilisé acceptera plus facilement des salaires de misère. Un revenu d'existence permettrait au moins de renforcer la confiance en soi des individus et de leur permettre d'être plus combatifs dans la négociation de leurs salaires.

2- Il n'y a donc aucune raison de penser qu'un revenu d'existence aurait un impact négatif sur les salaires. Il pourrait au contraire permettre de les accroître, notamment pour ce qui est des salaires les plus bas.

Objection n° 6 : un revenu d'existence lèverait la pression qui s'exerce sur les gouvernements pour qu'ils créent plus d'emplois.

Réponses :

1 - Cette pression n'existe pas dans la plupart des pays !

2 - Les emplois doivent être créés pour correspondre à la demande en biens et services. Créer de l'emploi pour l'emploi est artificiel et souvent de courte durée.

Objection n° 7 : le versement d'un revenu d'existence va compliquer encore la tâche des administrations responsables de la fiscalité et de la sécurité sociale puisqu'on distribuera à tous une somme d'argent qu'il faudra ensuite récupérer chez les personnes imposables.

Réponses :

1 - Cela simplifierait au contraire la procédure en la rendant plus transparente et plus équitable.

2 - On s'achemine de plus en plus vers une intégration des systèmes fiscaux et de sécurité sociale, et donc vers une simplification des procédures.

Objection n° 8 : le montant d'un revenu d'existence serait indéterminé et pourrait être manipulé à des fins politiques, par exemple il pourrait être augmenté juste avant une élection.

Réponse : On peut résoudre ce problème en faisant en sorte que ce ne soit pas le gouvernement qui fixe le montant du revenu d'existence mais une autorité indépendante, à l'exemple de ce qui se passe aujourd'hui avec la politique monétaire. On pourrait également décider que le montant du revenu est lié automatiquement aux fluctuations du revenu national ou du salaire moyen.

En résumé, il est tout à fait possible de répondre aux objections qui sont faites au revenu d'existence. Ce qui nous semble important, c'est d'éviter tout préjugé, de réfléchir à quel type de société nous souhaitons pour l'avenir et de définir ce que devrait être un travail décent dans cette société.

Les avantages

Les multiples avantages d'un revenu d'existence peuvent être résumés comme suit.

1 - Un revenu d'existence serait une mesure sociale juste qui viendrait conforter la Déclaration des droits de l'homme des Nations unies, notamment l'article 23.

2 - Il donnerait sa substance au principe d'égalité mentionné au début de ce document en garantissant une sécurité économique minimale pour tous. Et il correspondrait à ce que la grande majorité des citoyens souhaitent, quelle que soit leur appartenance sociale, à savoir que chaque individu ait droit à un revenu qui lui permette de survivre décemment.¹¹

3 - Le revenu d'existence renforcerait également la solidarité sociale. On ne saurait trop insister sur cet aspect dans la mesure où les solidarités n'ont jamais été aussi menacées ou aussi fragilisées que dans la période actuelle. Une série d'enquêtes ont été menées au Canada, aux États-Unis et en Pologne pour connaître les principes de justice considérés comme les plus importants. Une large majorité a répondu : un revenu d'existence. Une majorité plus large encore s'est déclarée en faveur d'une « démocratie délibérante ».¹²

4 - Un revenu d'existence pourrait également accroître les chances d'une réelle liberté. Dans la pure tradition républicaine, la liberté n'est possible que si les individus sont indépendants. La liberté renforce les droits des individus, comme l'avait bien compris Thomas Paine. Ce que les partisans de la « troisième voie » doivent bien se mettre dans la tête, c'est que la liberté est la seule façon équitable d'inciter à des comportements socialement responsables.

5 - Un revenu d'existence répondrait également à une des crises majeures de la mondialisation en permettant la redistribution d'un des biens essentiels que nous mentionnions en introduction. Il encouragerait les gens à avoir davantage de contrôle sur la façon dont ils emploient leur temps.¹³

11. C'est ce qui ressort notamment d'une enquête d'opinion, «*People's Security Surveys*», menée dans quinze pays et portant sur 48 000 adultes (OIT, 2004, chapitre 12).

12. Voir Frohlich et Oppenheimer, 1992. Voir aussi les conclusions de «*l'International Social Justice Project*» résumées dans OIT, 2004, chapitre 12.

13. Voir Standing (2004b).

Tous ceux qui se disent de gauche ne peuvent que souhaiter que les populations défavorisées aient davantage de contrôle sur les biens essentiels de la société, et le temps est un de ces biens. Par ailleurs, un revenu d'existence donnerait une plus grande légitimité à des formes d'emploi autres que le travail salarié, comme l'aide aux personnes et les travaux d'intérêt collectif. Ceci est particulièrement important si nous voulons voir émerger une société où les gens seront des travailleurs au sens le plus riche du terme, où il existera une grande variété de types d'emplois et une grande variété de statuts.

Notons aussi qu'un revenu d'existence permettrait une flexibilité du marché dans un sens positif. Notamment en permettant à ceux qui se trouvent aux marges de l'emploi d'accepter des emplois peu productifs et donc peu rémunérés. Comme nous l'avons dit précédemment, il encouragerait d'abord les employeurs à rendre les emplois plus attractifs puisque les salariés pourraient négocier avec plus de confiance leurs conditions de travail et leurs salaires.

Un revenu d'existence aurait deux autres avantages. Il pourrait réellement renforcer la croissance économique en déplaçant la demande de telle manière qu'il y ait une plus grande demande de produits et de services locaux. Il devrait permettre, dans les zones défavorisées, d'améliorer la santé et l'alimentation et il redonnerait du moral aux travailleurs en améliorant la productivité.

Enfin, il réduirait les coûts administratifs car il serait simple à gérer, avec moins de paperasses à remplir, parce qu'on ne dépendrait plus du bon vouloir des bureaucrates locaux et qu'il n'y aurait plus de procédures d'appel, ce qui simplifierait beaucoup les démarches administratives.

Ces dernières considérations ont sans doute une importance mineure pour l'ensemble du projet. Les points essentiels sont que le revenu d'existence permettrait une réelle liberté, donnerait à tous une sécurité minimale et permettrait une plus grande flexibilité de l'emploi. Jusqu'à présent, j'ai mis l'accent sur le fait que le revenu d'existence était avant tout un droit. Le lien avec le grand défi qu'est l'éradication du chômage est fondamental. On se souvient des images du temps de la Grande Dépression lorsque des hordes de chômeurs humiliés et désespérés envahissaient les rues. Les choses n'ont guère changé depuis. Mais ces images sont mêlées à d'autres, comme celles de ces adolescents vautrés sur leur lit, baladeurs aux oreilles, ou celles des ménagères qui ne veulent pas vraiment travailler à plein temps ou celles encore des alcooliques et des marginaux considérés comme « inemployables ». Les politiciens et les journalistes se sont emparés de ces images pour faire un portrait négatif des chômeurs et justifier des mesures de plus en plus paternalistes et moralisatrices. Les systèmes d'aide au chômage s'effritent.¹⁴ Ils sont de plus en plus souvent remplacés par des systèmes de type *workfare*, avec toutes les inégalités que cela implique. Les trappes au chômage se font sentir un peu partout et de plus en

14. Et cela à travers le monde, voir OIT (2004), notamment le chapitre 3.

plus de gens se voient offrir des contrats courts qui ne sont sans doute pas dans leur intérêt à long terme. Certes, de nombreux assistants sociaux font du bon travail et ont à cœur les intérêts de leurs « clients », comme on appelle les bénéficiaires de l'assistance publique. Mais tant que les mesures mises en œuvre sont coercitives ou punitives – si vous ne faites pas ce qu'on vous dit de faire, vous perdrez vos allocations – elle ne peuvent qu'entraver les libertés individuelles. Il va de soi qu'il faut prendre des mesures pour aider les chômeurs. Mais elles doivent être volontaires et non coercitives ou punitives. La mise en place d'un revenu d'existence n'abolirait pas le chômage ni n'entraînerait un abandon des politiques destinées à l'enrayer. Mais elle permettrait de rationaliser la recherche d'emploi et elle redonnerait aux gens le calme et la dignité indispensables pour prendre rationnellement des décisions à long terme concernant leur avenir professionnel.

Conclusion

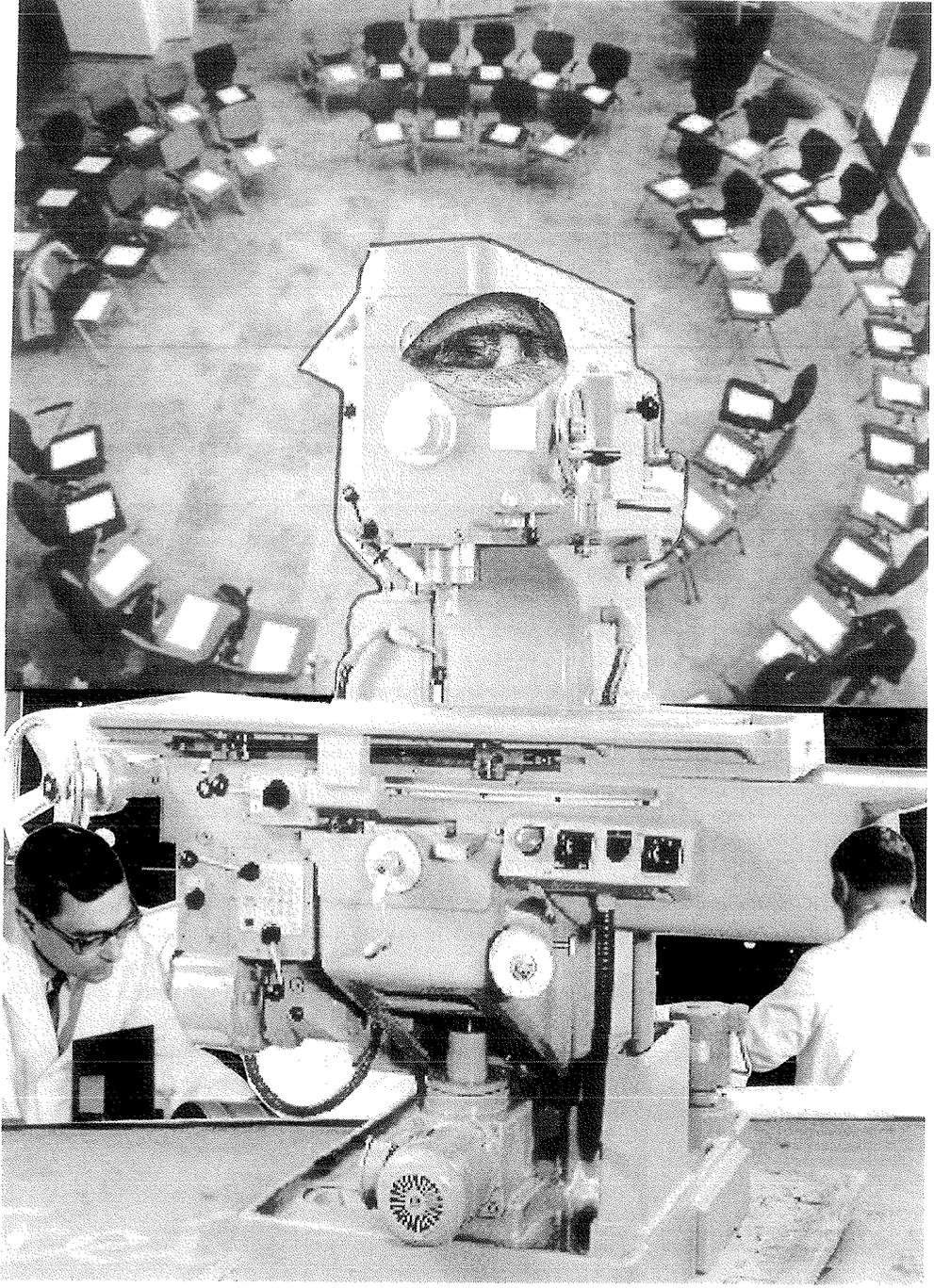
Il y a des périodes où les défaites s'enchaînent, où la marche en avant est interrompue ou s'inverse. Il y a des périodes qui vont de l'avant, où de nouveaux mouvements surgissent, où la peur change de bord, où les riches et les puissants font des concessions et où une vision utopique s'empare des esprits progressistes un peu partout. Il y a des périodes qui sont comme le calme de la mer avant le changement de marée. La force de la marée retombe tandis que la suivante rassemble ses forces. Et le bon pêcheur sait que c'est entre ces deux marées que le poisson mordra. Nous sommes dans ce calme entre deux marées. Les progressistes ont eu le vent en poupe, intellectuellement et politiquement, de la fin des années 1940 au début des années 1970. Les années 70 ont marqué une pause pendant laquelle les idées réactionnaires se sont coalisées pour former une stratégie cohérente. La période qui s'étend de 1980 à la fin du siècle a été dominée par le néolibéralisme de Thatcher et de Reagan, le « consensus de Washington » et la doctrine de l'offre. Les sociaux-démocrates finirent par se faire entendre, mais leur voix était timide et sur la défensive et ils ont baptisé leur modeste programme de « troisième voie », dont le pendant sera le « conservatisme compatissant ». La vague antiprogressiste semble avoir terminé sa course. Elle gagnera peut-être encore quelques élections et pourra perdurer quelque peu. Mais les inégalités et l'insécurité sont devenues insupportables, engendrant l'instabilité et des réactions sociales qui menacent la croissance économique et le développement. Sur le plan des idées, la voix des progressistes a pris plus d'ampleur parce que ceux qui veulent parler n'ont plus peur d'être simplement balayés d'un revers de la main. La timidité qui a caractérisé les bricolages et les euphémismes des sociaux-démocrates dans les années 1990 est inadéquate face aux défis actuels. Le calme entre deux marées est toujours là. Mais l'occasion est bien là aussi de dévelop-

per une nouvelle vision progressiste. Il faut simplement que nous ayons le courage de saisir cette occasion et de garder l'esprit ouvert. En ce qui concerne l'avenir des syndicats en particulier, il nous faut repenser ce que nous voulons promouvoir dans le travail et imaginer quelle forme de sécurité serait la plus appropriée. Pour cela, nous devons penser radicalement. Nous traversons un moment historique, de ceux qui n'apparaissent qu'à quelques décennies d'écart. Le risque existe que l'on ne saisisse pas les occasions qui se présentent. Mais je ne doute pas que les choses vont aller de l'avant. Un revenu d'existence devrait faire partie de ce nouveau courant.

Traduit de l'anglais par Catherine Pozzo di Borgo

BIBLIOGRAPHIE

- Arendt, H. (1957), [La Condition Humaine]. The Human Condition, Chicago.
- Atkinson, A. (2004), « How basic income is moving up the policy agenda : news from the future », in Standing G. (ed.) (2004a), 41-52.
- Bugra, A. et Keyder C. (2004), « Arguing for basic income in Turkey : main challenges », papier présenté au congrès BIEN, Barcelone, 19-21 septembre, 2004.
- Frohlich, N. et Oppenheimer J. (1992), Chosing Justice : An experimental Approach to Ethical Theory, Berkeley, University of California press.
- Goldsmith, S. (2004), « The Alaska permanent Fund Dividend : An experiment in wealth distribution », in Standing G. (ed.), (2004a), 549-562.
- Hirschmann, A. (1991), The Rethoric of Reaction : Perversity, Futility, Jeopardy, Cambridge, Massachussets Harvard University Press.
- ILO-BIT (2004), Socio-economic Security Program, Economic Security for a Better World, Genève, BIT-ILO.
- Standing, G. (2002), Beyond the New Paternalism : Basic Security as Equality, London, Verso.
- Standing, G. (ed). (2004a), Promoting Income Security as a Right : Europe and North America, London, Anthem Press.
- Standing G. (2004b), « About time : basic income security as a right », in Standing G. (ed.) (2004a), 1-40.
- Standing G. (2004c), « Income security : why unions should campaign for basic income », in *Transfer*, vol.10, n° 4, pp. 606-619.
- Standing G. et Samson M. (eds.) (2003), A Basic Income Grant for South Africa, Cape Town, University of Cape Town press.
- Widerquist, W. (2004), « A failure to communicate : The labour market findings of the negative income tax experiments and their effects on policy and public opinion », in Standing G. (ed.) (2004a), 467-538.



Une recherche en cours : à propos de « Mémoire vivante de Picardie »

Depuis maintenant une quinzaine d'années le conseil régional de Picardie a lancé une opération de collecte et d'archivage de témoignages oraux et de récits de vie. Intitulée « Mémoire vivante » cette opération a connu récemment une réorientation importante après une première période largement marquée par les héritages folkloriques. Privilégiant les secteurs d'activités agricoles et artisanaux relégués ou disparus, les collectes retenaient surtout des aspects assez conformes à la construction traditionaliste d'un âge d'or mythique. À partir du constat d'une lacune importante du fonds sur un secteur industriel qui a fortement marqué la région, les collectes furent relancées au printemps 2006 avec pour visée la mémoire ouvrière. Soulignons que le déséquilibre du fonds n'est pas la seule raison à cette réorientation : il y eut aussi un changement de majorité politique quand l'exécutif régional passa à gauche en 2004. Si toutes les tendances politiques semblent s'accorder sur la nécessité d'un travail sur le passé, les orienta-

tions de ce travail divergent. Cela peut-il nous éclairer sur les enjeux contemporains de la mémoire ? Peut-on en tirer quelques enseignements sur les évolutions des représentations actuelles de la classe ouvrière ? On oserait le penser mais au-delà de l'évidence largement partagée, ne reposant pas pour le moment sur des enquêtes solides, du besoin de préservation de la mémoire, cette enquête donne l'occasion de s'interroger, sur l'utilité et sur la valeur de la conservation et de la valorisation des récits du passé.

Comme c'est le cas généralement, l'objectif de la collecte de récits n'est pas à proprement parler scientifique ; il ne s'agit pas de comprendre, ou d'expliquer, mais plutôt de conserver des données qui pourraient être intéressantes pour de futures recherches. Toutefois, il est difficile de croire que les collectivités territoriales qui s'investissent dans ce genre d'opération le fassent pour des retombées aussi incertaines que lointaines. Dans la première phase de « Mémoire vivante », c'est l'existence même de l'opération qui inventait un passé commun bien plus que n'aurait pu le faire le contenu des témoignages. L'échec de l'exploitation du fonds archivé fut peut-être l'une des conditions de la réussite de la

campagne de collecte. Une opération mémorielle apparaît dans un premier temps comme un acte performatif par lequel un domaine légitime de l'histoire est institué.

Quel intérêt a alors l'institution de la mémoire ouvrière ? Dans la mesure où la mémoire fait souvent figure d'histoire des humbles, son existence devrait pouvoir être replacée dans le cadre plus large des rapports sociaux de classe, l'appel à la mémoire pouvant apparaître comme une lutte pour la reconnaissance et pour la dignité. Il faudrait cependant prendre en compte l'origine de la collecte pour mieux distinguer ce qui relève d'une démarche de lutte (même si l'enjeu de la lutte n'est plus que symbolique) et ce qui relève d'une démarche patrimoniale, comme c'est apparemment le cas dans « Mémoire vivante » où la confusion entre mémoire ouvrière et patrimoine industriel est permanente. Le patrimoine est un bien symbolique qui peut appartenir à tout le monde, ce qui n'est pas vraiment le cas de la mémoire d'un groupe social en particulier si celui-ci en fait l'enjeu d'une revendication de dignité.

À quelles conditions la mémoire ouvrière peut-elle devenir un patrimoine ? Des zones entières appartenant aux territoires mémoriels sont ignorés parce qu'inaccessibles à l'enquête et il s'agit précisément de celles qui concernent les acteurs et les pratiques les moins légitimes. En témoignent les difficultés de collecte auprès de tous ceux qui n'ont pas eu une trajectoire ascendante dans la hiérarchie des entreprises ou par l'investissement syndical. On peut donc émettre l'hypothèse qu'une opération telle que « Mémoire vivante » ne peut collecter la mémoire ouvrière qu'à la condition de laisser de côté les aspects les plus antagoniques de la réalité du travail industriel et d'ignorer ce qui porte encore de fortes potentialités politiques. Dès lors, s'agit-il vraiment de mémoire vivante ouvrière ?

Denis Blot

Maître de conférences en sociologie

UPJV

6

notes de lecture

Sociologues et sociologies. La France des années 60, J.-M.

Chapoulie, O. Kourchid, J.-L. Robert, A.-M. Sohn, L'Harmattan, 2005.

Jean-Louis Robert souligne, dès sa présentation de l'ouvrage, la difficulté de sélectionner dans l'« immense masse documentaire » les travaux susceptibles de rendre compte de la société des années 60-70. Comment faire un choix dans la multiplicité des analyses et des concepts ? Pour ce travail qui associe historiens et chercheurs en sciences sociales, trois concepts clés ont été choisis, censés rendre compte des problèmes sociaux de l'époque : le système d'éducation (« les héritiers »), la jeunesse, la nouvelle classe ouvrière. Ce privilège thématique n'était-il pas arbitraire, laissant de côté des pans entiers de l'histoire et de la sociologie contemporaines ? Pourquoi pas le changement technique (qui va être largement instrumentalisé par les auteurs), la modernisation de la société (qui fut l'objet en 1965 d'un colloque célèbre), ou le mouvement de Mai qui n'est abordé que très marginalement ? Si les trois thèmes retenus furent bien centraux dans les préoccupations sociales des années 60,

on pourra toujours leur reprocher, malgré la participation de vingt-six auteurs, d'être parcellaires : côté sociologie, les travaux de Pierre Naville, de Michel Crozier et de leurs laboratoires ne figurent pas. Seul Touraine est ressuscité... à travers ses controverses avec Serge Mallet. Ce parti pris ne conduit-il pas, dans certains cas, à un vedettariat abusif ?

Les héritiers

Parmi les huit contributions valorisant la thématique des *Héritiers* développée dans l'ouvrage de Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron de 1964 et les publications qui l'ont suivi, celle de l'historien Antoine Prost s'attache principalement au contenu de l'ouvrage. Les autres insisteront plus sur le contexte de l'ouvrage, les raisons de son succès, sa postérité, ses apports théoriques et méthodologiques. La comparaison des chances d'accès à l'enseignement supérieur selon l'origine sociale des étudiants manifeste l'injustice des inégalités sociales. Les étudiants les plus favorisés héritent, de leur milieu d'origine, de savoirs et de savoir-faire, de goûts et d'habitudes qui sont rentabilisés dans le système scolaire. Selon l'origine sociale, les enquêtes

montrent une élimination différentielle des élèves en cours d'études. L'explication n'est pas seulement économique, mais est liée à la différence d'expérience du monde social. La démocratisation de la culture supposerait de substituer à la culture héritée une « pédagogie rationnelle ». L'analyse du succès de l'ouvrage qui revient chez plusieurs auteurs (Chapoulie, Passeron, Philippe Masson) fait intervenir non seulement son style « incisif et provocateur », mais également son militantisme appuyé sur une démarche scientifique alliant rigueur et efficacité (A. Prost). Le contexte de l'ouvrage explique l'accueil réservé aux *Héritiers* (le livre est vendu à 94 000 exemplaires), succès qui se renouvellera avec *La Reproduction* (1970). Il se présente au centre des débats publics des années 1960 sur l'école et l'université, ce qui explique son utilisation militante par les étudiants, les syndicats enseignants et les partis politiques (y compris le Parti communiste après 1970). C'est une période d'émergence des sciences sociales dans l'édition et d'intérêt du grand public à leur égard. Les administratifs (Plan, Éducation nationale, ministère du Travail) s'intéressent également aux questions soulevées. La suggestion d'une pédagogie qui appliquerait la connaissance sociologique au rattrapage des handicaps sociaux et culturels (J.-C. Passeron) a servi son succès. En dehors du rewriting de propagande, l'ouvrage apportait la nouveauté notionnelle de l'« héritage culturel », du « capital culturel » ainsi que de la méthodologie du calcul des chances scolaires. Sa dimension de critique sociale participe au climat du prochain Mai 68. Les recherches des années 1960 sur l'éducation avaient déjà relevé les discriminations de réussite scolaire selon l'origine sociale (V. Isambert-Jamati), mais sans revêtir leur éclat. L'apport méthodologique représente une autre thématique de l'ouvrage. *Les Héritiers* manifestent l'irruption et l'adaptation en sociologie de l'éducation de la méthodologie statistique. Elle va se concrétiser par une coopération de longue durée de Pierre Bourdieu avec les jeunes statisticiens de l'Insee qui apportent les instruments de

mesure de l'ordre de grandeur des inégalités devant l'école et la culture scolaire ainsi que les données sur leur évolution. Cette instrumentation sera explicitée plus tard dans *Le Métier de sociologue*. Yvette Delsaut, étudiante de Bourdieu, devenue chercheuse du CSE, révèle quelles étaient, au moment des *Héritiers*, les incertitudes de P. Bourdieu sur la solidité de l'utilisation des questionnaires. Les conditions de leur administration aux étudiants de la faculté de Lille paraissent légitimer ces hésitations. Le témoignage d'Y. Delsaut contraste avec l'apologie de l'approche scientifique présentée par J.-C. Passeron. P. Bourdieu, semble-t-il, s'est interrogé sur la portée respective de la « démarche intuitionniste » et du « détour objectiviste » des statistiques, les incertitudes du questionnaire, « outil opératoire abstrait », la dissociation de la preuve et du sens, la signification du type-idéal. Cet attentisme ne joue plus dans la postérité de ses recherches : sa coopération avec les statisticiens de l'Insee s'est poursuivie avec fécondité. C. Seibel et F. Œuvrard, après avoir rappelé les prémices algériennes de la coopération de Pierre Bourdieu avec Alain Darbel, décrivent leur postérité : travaux sur *L'Amour de l'art et la photographie (Un art moyen)*, lancement des panels sur la scolarité et les trajectoires scolaires exploités de 1972 à 1997. L'ouvrage collectif Darras, *Le Partage des bénéfiques* (1966), incluait nombre de statisticiens de l'Insee. Ces derniers ont apprécié l'effort de diffusion de leurs méthodes et l'apport, dans leurs hypothèses de travail, des problématiques sociologiques. J.-M. Chapoulie souligne, en conclusion, le rôle précurseur, mais aussi la longue postérité de cette coopération unifiant démarche empirique, quantification statistique et généralisation théorique autour d'une nouvelle utilisation des différences de classe.

Les jeunes

La thématique de la jeunesse (partie II) est clairement introduite et explicitée par Anne-Marie Sohn dans deux contributions très

documentées. La place des jeunes dans la société est expliquée par la médiatisation de la jeunesse à travers les nouveaux films des années 1960 qui lui donnent un rôle prédominant dans la remise en cause des valeurs sociales traditionnelles. Sont rappelés le succès de la Nouvelle Vague, l'irruption des « blousons noirs ». On aurait aimé un développement plus étoffé des recherches de Nicole Abboud de Maupeou sur *Les Blousons bleus* (1968) et sur le mouvement étudiant. P. Robert, auteur de l'ouvrage *Les Bandes d'adolescents* (1966), quatre fois réédité, rappelle les recherches du Groupe des sciences sociales de la jeunesse et du Groupe d'ethnologie sociale (Chombart de Lauwe), travaux précurseurs de nos questionnements actuels. Annick Ohayon relate les études psychologiques de l'adolescence et fait un tableau des différentes orientations de la psychologie des années 1960. La part est faite des contradictions propres à la croissance et à l'histoire personnelle et des contradictions sociales entre le jeune, son entourage familial et la société. Dans la comparaison avec les États-Unis (Catherine Cicchelli-Prugeault, Vincenzo Cicchelli), les processus d'adolescence sont liés à la forte division sociale du travail et à la rapidité du changement social. La longueur de la durée d'insertion des jeunes dans le monde adulte favorise l'autonomie d'une culture juvénile et le conflit entre les différents agents de socialisation. Ainsi, la sociologie de la jeunesse se développe comme sociologie critique de la société.

La nouvelle classe ouvrière

La troisième partie, « La nouvelle classe ouvrière », s'appuie sur le vedettariat de Serge Mallet. Olivier Kourchid rappelle les antécédents historiques de la thèse (Michel Collinet, *Socialisme et Barbarie* et leur critique de la bureaucratie), ainsi que les productions contemporaines sur le sujet : Pierre Belleville, premier utilisateur de la notion de nouvelle classe ouvrière, André Gorz, qui la situe

comme antinomie de la technocratie. Les recherches empiriques citées sur le thème sont limitées aux recherches anglo-saxonnes : Goldthorpe et Lockwood (*affluent worker*), qui dénoncent l'embourgeoisement de la classe ouvrière, Duncan Gallie, Low-Beer). Les recherches empiriques françaises sur le mouvement de Mai ne sont pas mentionnées. L'émergence, à cette occasion, du rôle du sous-prolétariat ouvrier (OS, femmes, travailleurs émigrés) dans le mouvement était pourtant assez contradictoire avec la conception malletiste de l'avant-garde technicienne dans le mouvement autogestionnaire. Plusieurs auteurs soulignent le poids des préoccupations militantes dans la conception de la nouvelle classe ouvrière. Frank Georgi l'interprète comme une « construction politique d'une catégorie sociale de la France des Trente Glorieuses ». O. Kourchid se demande si cette mise en avant d'idées nouvelles tient à leur solidité théorique plutôt qu'à l'ambition d'être le support de nouvelles stratégies politico-syndicales : Belleville et Mallet ont en effet compté parmi les fondateurs du PSU et les théoriciens du mouvement syndical autogestionnaire et de planification démocratique. La notion de nouvelle classe ouvrière est une arme sociologique au service d'un combat politique, combat contre la bureaucratie syndicale communiste et pour la démocratisation de la conduite des luttes. Sami Dassa décrit clairement comment cette identification de l'aristocratie technicienne, issue des secteurs de pointe porteurs du changement, est présentée par S. Mallet comme le sujet historique de la société industrielle. C'est l'évolution de la technologie et son informatisation qui déterminent l'intégration à l'entreprise de cette nouvelle classe ainsi que ses intérêts pour la gestion et les questions économiques, fondement du syndicalisme d'entreprise. Les risques de cette stratégie autogestionnaire sont de susciter un « trop grand consentement » des salariés et de préparer la « récupération patronale » de la revendication gestionnaire qui ne va pas tarder à se manifester sous la forme du mana-

gement participatif. Des collègues de S. Mallet, tel Thierry Baudoin, ont senti le danger et tenté d'opposer à ces idées dominantes celle de la promotion de « nouvelles identités prolétariennes » axées sur la valorisation des catégories défavorisées : OS, femmes, immigrés, chômeurs. Mais cela représente une rupture et un désaveu des thèses centrales de la nouvelle classe ouvrière. La postérité de la notion, il est vrai, est remise en cause. Giulio Barisi démontre son utilité dans l'analyse du mouvement italien des délégués : les conseils d'usine ont exprimé, à cette époque, les revendications de contrôle ouvrier de l'organisation du travail et la référence à de nouvelles valeurs de transformation de la société. En revanche, Frank Georgi voit dans le mouvement de Mai le « chant du cygne » de la nouvelle classe ouvrière devant la nouvelle figure de l'OS et l'emprise de la nouvelle extrême gauche sur le mouvement social. Gautrat-Mothé témoigne que, dans l'industrie automobile, ces idées nouvelles n'ont jamais influencé le mouvement ouvrier traditionnel. Cet ouvrage représente donc un ensemble de contributions intéressantes, souvent dispersées, parfois nombrilistes, certains auteurs réduisant leur contribution à la thématique proposée à l'exposé de leurs travaux personnels. Les mises en débat qu'il suscite auraient pu faire l'objet de synthèses théoriques plus percutantes, du moins dans la partie III, mais la multiplicité des points de vue rendait cette tâche difficile. L'ouvrage montre la difficulté, pour la nouvelle classe ouvrière (en réalité classe technique), à sauvegarder la notion marxiste de classe dans l'analyse sociologique. Le concept classiste des « héritiers » s'est, semble-t-il, mieux maintenu dans la théorie bourdieusienne de la société. Quant à la « jeunesse », son analyse reste au cœur de nos débats sociétaux.

Claude Durand
Centre Pierre-Naville, université d'Evry

La Valse des écrous. Travail, capital et action collective dans l'industrie automobile (1970-2004), Stephen Bouquin, Postface de Pierre Cours-Salies, Syllepse, Paris, 2006.

Voici un ouvrage sociologique à recommander à un double titre. Il intéressera au premier chef les militants syndicalistes et politiques qui ont eu à affronter sous ses multiples facettes le management des entreprises automobiles. Mais c'est aussi une contribution théorique importante, et combien rare aujourd'hui, au dépassement d'une sociologie du travail enfermée dans une vaine oscillation entre la reprise du discours managérial sur l'avènement du « post-taylorisme » et la critique fataliste de la domination sans partage du management patronal.

Ce n'est pas souvent, en effet, qu'un sociologue, courageux, choisit de faire une thèse qui sort du champ traditionnel de l'organisation du travail, pour mettre en relation les différentes formes d'organisation du travail ouvrier, les cycles d'accumulation du capital et les conflits capital-travail, autrement dit la lutte des classes, qui est pour Stephen Bouquin le moteur de ces transformations du travail. Dans le cadre d'une périodisation historique longue et d'une comparaison systématique – mondiale – entre les expériences de restructuration du travail, Stephen Bouquin nous montre que les différentes « innovations » organisationnelles (travail en groupe, production au plus juste, cercles de qualité, groupes d'expression directe, etc.) sont autant de répliques patronales aux différentes formes de résistance (explicites ou souterraines) des collectifs ouvriers. Là où la plupart des sociologues ne voient qu'une habile manipulation managériale gagnant l'« adhésion », le « consentement », la « servitude volontaire » des salariés, Bouquin met au contraire en lumière les multiples résistances ouvrières qui ont déterminé cette fuite en avant managériale vers des procédés organisationnels censés « impliquer », mobiliser les salariés. Mais il y a plus. Bouquin montre l'en-

jeu nouveau que représentent l'implication subjective du salarié, l'auto-organisation des collectifs de travail censées augmenter la productivité du travail : lorsque le rapport de forces le permet, le travail en groupe, conçu comme un « instrument d'implication contrainte », peut en effet être réapproprié par les collectifs ouvriers et devenir une « instance de régulation conflictuelle autorisant une autonomie élargie des ouvriers de production. » Un ouvrage aussi ambitieux ne peut manquer de susciter un débat. Pour ma part je formulerais deux interrogations. En premier lieu, ne faudrait-il pas ramener à ses justes limites historiques le « taylorisme » qui sert souvent de faire-valoir idéologique occultant les formes nouvelles de chasse aux coûts du travail (dont le travail en groupe) ? Le couple prescription du travail-exécution parcellaire des tâches ne rend compte que de cas limités d'organisation du travail et n'est nullement la seule façon d'extorquer de la plus-value relative.

Deuxième interrogation : faut-il limiter les luttes ouvrières les plus offensives aux luttes pour la réorganisation du travail ? Même si elles ont toujours été minoritaires, les luttes pour l'intervention des salariés dans la gestion (autour de l'opposition entre la réduction des coûts du travail et la réduction des coûts du capital) sont certainement ce qui fit l'originalité de certaines initiatives syndicales dans des industries nationalisées comme Renault ou Thomson. C'est toujours à l'ordre du jour et cela grandit d'autant les potentialités de l'action collective des salariés.

Jean Lojkine,
directeur de recherche CNRS émérite

Sociologie de l'atelier. Renault, le travail ouvrier et le sociologue, Gwenaële Rot, éd. Octarès, Toulouse, 2006, 247 p.

Les analyses sociologiques de Gwenaële Rot ont acquis une reconnaissance à partir de ses enquêtes sur la traçabilité des actes de travail à la chaîne. Dans *Sociologie de l'Atelier*, elle nous livre l'essentiel d'une thèse de 3^e cycle. Dans la première partie sur l'atelier des sociologues, l'auteure revient sur les enquêtes et analyses qui ont pris l'atelier et la Régie Renault pour objets et inscrit de cette manière son propos dans une histoire de la sociologie du travail. Cette historicisation de l'analyse sociologique nous semble importante, tant pour l'interprétation des phénomènes en cours actuellement que pour vérifier et réviser les grilles d'analyse et les conceptualisations. Depuis les années 1950, nombreux sont ceux et celles qui ont étudié l'évolution du travail ouvrier dans l'automobile ; à commencer par Alain Touraine et son étude sur l'avènement d'une production de grandes séries et de la concomitante déqualification qu'implique le travail taylorisé. Plus tard, au cours des années 1970, les enquêtes se focaliseront sur la déqualification du travail et la crise des relations de travail tayloriens. Certains, tels que Benjamin Coriat, retiendront l'hypothèse d'une possible et probable requalification, à partir de l'automation d'une part, de la crise de relations de travail taylorien-fordien d'autre part. Lorsque arrive à la fin des années 1980 les modes de management et d'implication participatifs (cercles de qualité et travail d'équipe), les modes de production sont bouleversés d'une telle manière que l'interprétation de ces changements mettra du temps à trouver une cohérence. Si l'idée d'un nouveau modèle est partagée par beaucoup, les divergences apparaissent entre une interprétation reconnaissant la pluralité des modèles productifs et une pluralité de régimes de mobilisation de la relation salariale. Mais l'analyse sociologique quitte en

quelque sorte l'atelier, ce qui est problématique pour G. Rot. A ses yeux, l'atelier « constitue un prisme privilégié pour comprendre le fonctionnement d'un système productif et saisir les multiples dimensions d'un processus de rationalisation complexe » (p. 79). L'atelier, même éclaté et recomposé, demeure « un espace de rencontre d'individus, lieu où se cristallise les enjeux sociaux, lieux d'action pour les interventions managériales et lieu où se révèle les limites de celles-ci » (*ibid.*).

Dans la deuxième partie, G. Rot expose les enjeux, les contours et les contenus des nouvelles formes d'organisation du travail chez Renault, en intégrant la dimension des relations professionnelles (telles que l'Accord à vivre) comme celle des innovations technologiques. Si l'objectif de la fluidité technique et sociale résume l'époque contemporaine, cette « fluidité » n'est pas forcément l'éponyme de la *lean production* et ses conséquences ne sont pas univoques non plus. Il y a lieu de se garder d'une interprétation catastrophiste qui ferait de cette « fluidité » l'origine de l'intensification du travail et de l'aggravation des conditions de travail. Certes, une analyse sérieuse exige des précautions dans la généralisation. On serait néanmoins tenté d'exprimer ici une réserve : les études de socio-démographes, notamment du CREAPT, sur l'aptitude au travail et le vieillissement indiquent l'importance et l'ampleur de l'intensification par rapport à un labeur certes moins pénible physiquement mais toujours usant et bien souvent plus exigeant en termes d'attention et d'effort psychique. L'auteur évoque à juste titre l'importance des tâches de contrôle, la « qualité totale » et l'amélioration continue, l'arrivée des contraintes temporelles auprès des fonctions professionnelles, une procéduralisation générale du process qui se traduit aussi par l'apparition de tâches administratives se surajoutant aux tâches opérationnelles, mais elle se refuse de signifier ici une dynamique de densification du travail. On partagera beaucoup plus l'idée que « la prescription se nourrit de la participation, le contrôle peut être de l'auto-

contrôle, la contrainte autocontrainte et l'autonomie n'est que concédée qu'avec de nombreux garde-fous qui viennent étroitement encadrer l'action » (p. 142) mais une question demeure ouverte : si les marges de manoeuvre se rétrécissent dans les organisations auparavant « faibles » tandis que des sphères d'autonomie se développent dans les anciennes organisations « fortes », où se situent les frontières sociologiquement pertinentes entre ces organisations ? Autrement dit, l'organisation du process selon des finalités fonctionnelles et techniques se prolonge-t-elle sur le plan de l'organisation sociale de production (présence, absence d'intérimaires, division du travail, modes de gestion, identités professionnelles, etc.) ?

Dans la troisième et dernière partie, Gwenaële Rot revient sur les « grains de sable sous le capot », reprenant ici le titre d'une ouvrage récemment réédité.¹ Cette partie est à notre avis la plus intéressante car elle enrichit réellement l'analyse sociologique sur le travail. En exposant bon nombre de situations vécues au travers d'une observation participante prolongée et cela dans plusieurs ateliers, l'auteure met en évidence l'existence de « grippages » techniques et sociaux. En montrant comment cela se passe au jour le jour ; comment la qualité totale agit comme un impératif moral dans l'agir au travail ; comment la fluidité technique est toujours confrontée à une réalité sociale, tant individuelle que collective, qu'il s'agit de maîtriser. Elle démontre ainsi que cette maîtrise n'est pas intangible puisque le process, les procédures, le contrôle rencontrent des limites sociales et organisationnelles et peuvent parfois « dysfonctionner » tout en ouvrant de nouveaux espaces d'action et de négociation. La fluidité est donc loin d'être totale mais demeure un enjeu, un objectif rarement atteint et encore plus rarement maintenu. Une autre conflictualité apparaît en filigrane ; celle qui oppose des logiques de fonctionnement, des perceptions et des conduites qui mettent sous tension à la fois l'efficacité productive et l'ambiance sociale,

171 notion qu'utilisent Nicolas Hatzfeld et Jean-Pierre Durand² mais que Gwenaële Rot ne mobilise pas dans son ouvrage. Son propos souligne cependant l'importance de cette dimension.

Pour Gwenaële Rot, l'atelier et le travail « ouvrier » d'aujourd'hui ne sont pas de simples résidus de la société industrielle mais reflètent et intègrent les mutations économiques de l'époque contemporaine : concurrence et globalisation, firme-réseau et développement de relations de service avec les clients et fournisseurs internes et externes. Les usines ont changé et le travail aussi. Souvent, ces changements ne s'appréhendent qu'au travers des discours voire des lexiques managériaux (à l'instar de Luc Boltanski et d'Eve Chiapello dans *Le Nouvel esprit du capitalisme*) mais ne montrent nullement comment cela se passe « de l'intérieur ». Le travail « en train de se faire » demeure trop souvent oublié dans les analyses et c'est ici que la *Sociologie de l'Atelier* apporte des connaissances nouvelles et intéressantes. Gwenaële Rot a su porter son investigation au-delà du vécu et des perceptions que les acteurs, et au premier chef les ouvriers (devenus entre-temps des opérateurs) peuvent avoir des transformations du travail, pour analyser également leurs conduites, les modes d'ajustements voire même des résistances nouvelles qui peuvent émerger. Par-delà les questions évoquées, *Sociologie de l'Atelier* est un ouvrage stimulant en ces temps où l'on pense trop souvent la question du travail ouvrier réglé une fois pour toutes, que ce soit par le consentement, la résignation ou par une supposée efficacité absolue du management.

1 - M. Durand (2006) *Grains de sable sous le capot*, 2ème édition revue et augmentée, éd. Agone, Marseille.

2 - J.-P. Durand, N. Hatzfeld (2002), *La chaîne et le réseau. Ambiances d'intérieur chez Peugeot*, Page2, Lausanne.

Stephen Bouquin,
laboratoire CNRS G. Friedmann, UPJV

Histoire des syndicats (1906-2006), Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, Paris, Seuil, 2006.

Après une volumineuse et continue série de recherches consacrées aux différentes organisations syndicales françaises,¹ ces deux politistes livrent une importante synthèse sur l'histoire et la sociologie du mouvement syndical considéré dans son ensemble. On retrouve dans ce volume bon nombre des qualités qui suscitent l'intérêt pour ces travaux, mais aussi, hélas, beaucoup plus des limites qui les caractérisent. L'ouvrage est conçu sur le mode du manuel, pour un public large. Il fourmille donc d'informations inédites (l'orientation politique des secrétaires de bourses du travail en 1911, p. 88), mais d'un accès malcommode (ainsi la motion Merrheim sur l'antimilitarisme du congrès de 1908, p. 84), ou dispersées (l'évolution comparée des effectifs de 1922 à 1935 de la CGT et de la CGTU, p. 184) pour certaines. En tout, une trentaine d'encadrés et de tableaux enrichissent l'analyse. Au-delà du choix, discutable, mais on y reviendra, qui fait commencer l'histoire du syndicalisme au congrès d'Amiens de 1906, alors que la CGT est créée en 1895, l'histoire du syndicalisme est traitée avec sérieux au long des huit chapitres qui constituent le corps du texte. Sans véritable originalité, les grandes scissions de l'histoire des organisations ouvrières sont retracées : l'émergence du syndicalisme révolutionnaire (chap. 1, 2 et 3), le tournant que constitue la Première Guerre mondiale et ses suites (chap. 4), la division de l'entre-deux-guerres (chap. 5, dont la période retenue 1922-1939 mériterait une discussion approfondie, tant la réunification de Toulouse de 1936 est passée par pertes et profits), la définitive transformation de la CGT de la Seconde Guerre à la seconde scission (chap. 6), l'ère du pluralisme syndical des Trente Glorieuses (chap. 7) et, enfin, la crise depuis 1978. Une solide bibliographie complète et prolonge le texte. Notons d'ailleurs que les auteurs négli-

gent au passage quelques travaux essentiels, ainsi ceux de René Mouriaux, choisissant de retenir l'édition de 1911 du livre de Pataud et Pouget, *Comment nous ferons la révolution*, à celle, datant de 1996 préfacée par R. Mouriaux et P. Cours-Salies, ou préférant citer un article sur Marie Guillot au lieu du livre qui fait office de référence (Liszek Slava, L'Harmattan, 1994). Par-delà ces petites bassesses académiques, ce livre appelle trois types de remarques que l'on pourrait successivement interpréter comme une hostilité aux idéologies ouvrières révolutionnaires, une interprétation discutable de la fonction du syndicalisme et, enfin, une analyse sujette à caution de la crise du syndicalisme, renvoyant *in fine* à une conception figée de l'histoire. Commençons par l'aspect le plus clair, l'hostilité déclarée, dans l'ordre d'apparition à l'anarchisme, au communisme et à sa variante trotskiste. Bien avant Amiens, les anarchistes « ont colonisé de nombreuses bourses », p. 28. Non contents de ça, ils constituent une direction parallèle et occulte (cf. p. 75, l'affaire de la Maison des fédérations), font régner la terreur (« aucun de ces hommes n'a osé affronter Georges Yvetot parce que, les votes étant publics, un désaccord déclencherait des insultes et menaces, et finalement l'éviction », p. 31), sans compter que son personnel est des plus médiocres (Pierre Monatte, comme « beaucoup d'intellectuels français d'extrême gauche, donne des leçons de morale et de révolution au monde, tout en pratiquant un corporatisme étroit dans [sa] vie professionnelle », p. 173). Ajoutons enfin, sans que le rôle répressif de l'État ne soit interrogé, qu'ils en concluent à l'existence d'une « culture de la violence, de l'exclusive et de l'intolérance dans certains courants socialistes et chez les anarchistes », p. 89. On comprend ainsi aisément que, « après la guerre de 1914, les communistes n'auront rien à inventer ». On ne s'attardera pas sur les nombreuses notations concernant le rôle du communisme dans l'histoire syndicale française. L'évocation de la constitution d'une « Tcheka à la mode française »

(guillemets dans le texte original, p. 165), pour évoquer une commission lors du congrès de la CGT de 1920, donne le ton de l'appréciation du communisme. Évoquons pour achever le cercle le cas des trotskistes dans leur version lambertiste, qui « par leur disponibilité et leur aisance intellectuelle (...) vont souvent s'imposer dans de nombreuses structures de FO (...) contribuant à l'émergence d'une professionnalisation du militantisme (...) », p. 337. Cette rancune tenace et pas toujours réfléchie se révèle, à la lecture, profondément solidaire d'une conception de la fonction du syndicalisme. Dans une interrogation explicitement référée à Olson (*Logique de l'action collective*, PUF, 1978), les deux auteurs développent une approche a priori originale sur les motifs de l'adhésion à la CGT à la Belle Époque. Ils en concluent que « le syndicat, lui, ne peut durer qu'en obtenant l'adhésion des hommes ordinaires et, s'il est bon qu'il ait des idées séduisantes, il doit surtout adopter une organisation décentralisée, distribuer des avantages individuels et contraindre les récalcitrants », p. 108. Bref, l'idéal-type de la fonction de l'organisation syndicale est de présenter le visage d'une structure pragmatique, désidéologisée, apte à contracter (« la négociation du tarif et la surveillance de son application constituent la seconde fonction essentielle du syndicat », p. 110), bref d'agir comme agent de la vente collective de la force de travail, conception libérale du syndicalisme défendue par Gompers au sein de l'AFL dans sa version la plus claire ou théorisée par Selig Perlman (*A Theory of the Labor Movement*, 1928) ou par les Webb (*Industrial Democracy*, 1920). Ce syndicalisme qu'Andolfatto et Labbé appellent de leurs vœux, en mesure de se fondre dans un système de relations professionnelles, doit donc rejeter la grève (toujours considérée comme « trop ambitieuse », p. 12, « catastrophique », « irréaliste » « désastreuse », p. 153 ; « la CFTC a la sagesse de s'opposer à la grève de novembre 1938 [...] », p. 221) et promouvoir un syndicalisme basé sur les identités corporatives (voir par ex. p. 132). La principale

limite de cette interprétation réside dans le fait, reconnu par les auteurs, qu'un système de négociations ne se met réellement en place en France qu'après la grève de mai-juin 1936, sans pour autant se transformer en un réel système de relations professionnelles (« un compromis acceptable sur tous ces points », p. 205). Pas à une contradiction près, les auteurs admettent donc que la logique de la mobilisation collective non seulement précède mais autorise la possibilité d'un système de négociations, mais ils rejettent la responsabilité de l'échec sur la CGT (et secondairement sur le gouvernement), toujours prompte à jouer de l'arme de la grève (nov. 1938) au lieu de la pacification des conflits. Conséquence inattendue sous la plume d'universitaires, mais vieille antienne du pétainisme, la défaite de 1940 est du ressort de la gauche : « Avant d'être défaite militairement, la France avait déjà perdu la guerre sur le front industriel et économique. Les dirigeants politiques et syndicaux portent une responsabilité dans cette défaite-là », p. 222. Le troisième aspect qui pose problème dans l'ouvrage porte sur la crise du syndicalisme. Leur conception, longuement exposée au fil des ouvrages précédents, trouve sa place dans l'ultime chapitre. À la fin des années 1970, le syndicalisme (dans toutes ses composantes organisationnelles) fait l'objet d'une institutionnalisation-professionnalisation qui est « une confiscation par les syndicalistes », p. 323 : « En dehors de quelques oasis, qui sont les "villages Potemkine" du syndicalisme français, les relations "quotidiennes" des syndicalistes avec les salariés n'existent plus », p. 350. Cette situation s'explique par l'existence de droits (« les protections et privilèges conventionnels ou légaux », p. 350) qui permettent aux représentants de vivre en autonomie, en extériorité (les auteurs vont jusqu'à écrire : « Quant au patronat et aux syndicats, ils continueront à offrir un simulacre de dialogue entre "partenaires sociaux", d'autant plus présents dans les médias qu'ils sont plus étrangers à la société », pp. 351-52) à l'égard du monde social. Bref, le décrochage, la

désyndicalisation seraient à imputer causalement à l'institutionnalisation du syndicalisme. Parmi les faiblesses de cette thèse, que l'on ne peut discuter dans son intégralité ici, se manifeste un rapport pour le moins problématique à l'histoire. En effet, dans les premières pages de leur exposé, les auteurs s'intéressent aux représentants présents au congrès d'Amiens, en 1906. Que constatent-ils ? « À deux ou trois exceptions près, ces "dominants" [qu'ils opposent aux délégués néophytes] sont tous des secrétaires appointés par leurs fédérations, bourses du travail ou unions départementales (à l'aide de subventions publiques) (...). Toutes ces caractéristiques en font des professionnels du syndicalisme. (...) Au sein de cette oligarchie, les Parisiens (...) sont des "grands féodaux" », p. 16. Si l'organisation possède dès sa naissance les caractéristiques d'une oligarchie, on a peine à comprendre pourquoi et comment ces mêmes caractéristiques sont la cause de la crise du syndicalisme un siècle plus tard. Ou alors il faut admettre que les facteurs causaux ne résident pas là où Andolfatto et Labbé croient les avoir débusqués. Ajoutons que cette caractéristique supposée commune à l'ensemble des organisations n'éclaire guère les réponses extrêmement différenciées qu'apportent les centrales face au déclin syndical. De fait, ce livre soulève beaucoup plus de problèmes qu'il n'apporte de réponses.

Georges Ubbiali

IHC-UMR 5605, université de Bourgogne.

NOTES

1. À défaut de pouvoir énumérer les nombreuses publications individuelles et en commun de ces deux auteurs, on retiendra *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, 2000.

Le Bas de l'échelle, La construction sociale des situations subalternes, Pierre Cours-Salies et Stéphane Le Lay (coord.), postface de Claude Dubar, Obvies Eres, 2006, 302 p.

La grande diversité des situations en référence et celle des problématiques des auteurs tiennent principalement au fait que le présent ouvrage recueille des travaux de plusieurs jeunes chercheurs apportant une approche originale sur des faits nouveaux qu'ils ont analysés. Dans cette perspective, on pourrait craindre que cet ouvrage soit très complexe ou peu accessible au lecteur. Il n'en est rien. Les propos nous invitent plutôt à considérer la validité de plusieurs travaux pour travailler au mûrissement d'une réflexion critique sur les conditions de possibilité des mobilisations sociales et d'une théorie du changement social qui se trouve un peu plus à portée de tous.

Une multiplicité de situations de domination

Parler du « bas de l'échelle », c'est parler de ceux qui n'ont pas la parole, de ceux « qui se taisent », c'est parler des « personnels d'exécution ». Difficulté particulière que de restituer les « raisons » des salariés de McDonald's (Jean-Claude Benvenuto), des animateurs de quartier (Mustapha Poyraz), des aides soignantes en maisons de retraite médicalisées (Lise Causse), des employées de bureau (Yannick Le Quentrec), des personnels ouvriers ou de service des établissements scolaires (Christine César), des emplois jeunes d'une entreprise publique (Emmanuelle Lada)... Car nous sommes dans les services, services publics ou marchands, mais dans lesquels le « boulot » est souvent implicite, il se trouve caché dans une production du service global, et apparaît ainsi à la fois dévalorisé, sans perspective de promotion, répétitif ; mais surtout assujéti à l'ensemble d'une hiérarchie finalement complexe et peu lisible. Dans ces organismes, la producti-

tivité de ces tâches est en effet très largement intégrée dans une fonction plus générale, elle demeure indirecte, implicite, agrégée dans un ensemble de coûts qui est comparé le plus souvent à celui des « entreprises prestataires », des « services extérieurs »... Les lois du marché pénètrent ainsi en force dans cette partie du service peu qualifiée, souvent peu informatisable, mais indispensable, en ce sens que l'occupation de ces postes implique un très faible absentéisme, une grande « disponibilité » et une capacité très importante à exercer son activité en s'adaptant à la « flexibilité » des tâches ou des opérations – cette dernière distinction variant selon le niveau individuel de qualification comme le montre l'exemple des jeunes informaticiens (Maud Ingarao).

L'hypothèse centrale, au contraire de celle de la disparition du travail, est bien celle de sa centralité dans les processus de discrimination et de domination. Les statuts « précaires » et les postes « sans initiatives » ont pour corollaire une sorte de « non-reconnaissance » quasi statutaire... Des conditions particulières d'isolement viennent renforcer celles de l'assujettissement, assez voisines de celles que connaissent les femmes immigrées (Sabah Chaib) comme les travailleurs « sans papiers ». Une analyse de l'occupation « temporaire » de « fonctions » comme situation précaire au sein du « business » (Karima Guenfoud), de l'économie souterraine, nous rappelle que cette comparaison peut ainsi se prolonger...

Les modalités de l'action publique : entre la dénégation et la résignation, l'occultation

La catégorisation des dispositifs, au centre des politiques publiques, mais aussi au cœur de la professionnalité des agents qui les mettent en œuvre, tend à opérer une sorte de « vitrification » des situations de référence, au fur et à mesure que les dispositifs échouent à permettre aux sujets individuels de quitter la catégorie de référence des aides ou des actions de formation qui sont proposées en relais... Cela

caractérise tout d'abord les travailleurs handicapés (S. Contrepois) qui font l'objet d'un « quota » dans les entreprises de taille moyenne ou grande, des personnes liées aux dispositifs de la protection judiciaire sociale des « mineurs » (Christian Léomant et Nicole Sotteau-Léomant), mais aussi des « seniors » (Isabelle Tarty) qui sont éliminés, avant d'atteindre l'âge de la retraite, à l'occasion de la restructuration, la fusion ou la transformation d'unités de production. Mais cette catégorisation, comme « surdétermination », pénètre toutes les strates des personnes sans emploi au fur et à mesure du développement des mesures spécifiques en faveur des jeunes, des femmes, des populations immigrées, des « moins qualifiés » ou des « trop qualifiés », etc. Vécue comme « stigmatisation », même si elle ne parvient pas facilement à « culpabiliser » les individus, cette appartenance à une catégorie particulière de « surnuméraires » leur enjoint cependant d'assumer, au cœur de leur « trajectoire », les erreurs de gestion des compétences et le gaspillage induit par une « marchandisation » outrancière des facteurs de production dont on estime nécessaire de réduire sans cesse les coûts... L'intériorisation, par les sujets, du taux de productivité marginal du temps de travail selon le niveau de qualification conduit inmanquablement à leur faire « accepter » les conditions offertes en matière de précarité de statut, de « déqualification » du poste occupé, de réduction du temps d'occupation du poste en temps partiel, etc., afin de privilégier l'« accès » à l'emploi comme précondition du « retour à l'emploi ». Se constitue ainsi une « armée de réserve » constituée de « personnes immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi » et de « chômeurs latents » non inscrits mais recherchant un « complément » de revenu lié à l'acceptation d'un « temps partiel » imposé, qui modifie le rapport au travail en ce sens qu'il permet à une personne de dépendre d'une multiplicité d'employeurs, et à « accepter » les conditions les moins défavorables lui permettant de poursuivre l'ensem-

ble des diverses activités rémunérées... Cette fausse mobilité apparente renvoie à une très forte atomisation des salariés de nature à les diviser davantage et à les rendre indirectement complémentaires, comme dans le cas des « emplois domestiques », afin de réduire les représentations statutaires de salariés et la nécessaire identité commune à la base des actions collectives.

Ce ne sont donc pas des politiques de l'emploi qui échouent mais des stratégies de dispersion favorables au « louage » de main-d'œuvre qui se déploient avec succès sur la base de l'extension « interstitielle » d'une marchandisation de plus en plus forte, corollaire de la « mondialisation », le rôle des « délocalisations » de la production entraînant des effets convergents, mais évidemment davantage mobilisateurs.

Le fondement théorique de la catégorie du « bas de l'échelle », posture critique mobilisatrice

Loin de l'image du contrebassiste de l'orchestre, dont la présentation comme « subalterne » dépend du « registre » propre de l'instrument, et loin de s'attacher à analyser des positions sociales apparemment inconciliables, le « bas de l'échelle » comme catégorie permet de penser la position « subalterne » comme logique d'action.

Dans cette crise durable de transformation toujours plus flexible du mode de production, le rôle de la formation est devenu central : or, dans le même temps, la formation, comme production de service, est elle-même soumise à une marchandisation accrue. Les positions syndicales, faisant de la formation tout au long de la vie et de l'individualisation de la formation une place centrale en termes de stratégie, ont permis un accord historique qui paraît aujourd'hui comme une forme de résistance véritable au déclin, au défi de la création de valeur dans les sociétés à niveaux de salaire et de protection sociale les plus élevés. La synthèse proposée (S. Le Lay), reposant sur une

comparaison entre l'expérience de reconversion conduite avec Bertrand Schwartz sur le bassin minier de Briey dans les années 1960 et le dispositif segmenté actuel d'une structure d'insertion du bassin de Longwy, met en évidence la précarité croissante des structures des dispositifs d'insertion : celles-ci renvoient à leurs publics une tension qui révèle l'écart entre la nécessité de se projeter et l'impossibilité d'atteindre cet objectif, en raison précisément du caractère construit de la segmentation et de la contractualisation des structures privées participant en tant qu'opérateurs à la mise en œuvre d'une politique publique de l'emploi. Or c'est bien, comme le souligne fortement Claude Dubar dans la postface, par la participation effective des publics mobilisés, comme le montrent diverses expériences en particulier dans le Nord, après celles de Bertrand Schwartz, que peuvent être conduites et appropriées les transformations nécessaires à la hauteur des défis collectifs.

L'analyse des politiques publiques conduite sur les accords européens de Lisbonne (S. Bouquin) montre comment le « retour à l'emploi » qui oublie la nature de celui-ci devient un vecteur de précarisation. La centralité du travail semble bien la catégorie occultée pour mettre en œuvre son exploitation méthodique et non son élimination. On trouvera dans son récent ouvrage¹ à propos de l'industrie automobile une analyse qui porte alors sur l'« intérieur » du travail, les relations entre collectifs de travail et le management l'entreprise.

Nous n'ouvrons pas de nouvelles perspectives de recherche, le propos de Claude Dubar ne l'a d'ailleurs pas fait, sans doute parce qu'il s'agit pour la plupart de nos auteurs de jeunes chercheurs qui vont se confronter à des terrains et à des travaux nouveaux dont ils pourront sans doute proposer eux-mêmes de nouvelles perspectives.

Dans sa postface, Claude Dubar insiste sur le potentiel de mobilisation face à des mécanismes qui révèlent sans cesse l'indécence de la précarité des situations vécues en opposi-

tion lisible aux prises de profits sans cesse maximisés.

Proposons ici, pour prolonger cette lecture dans une perspective théorique, cette réflexion de J.-M. Vincent, en regard du titre de l'ouvrage, montrant qu'il y a vingt ans s'affichaient déjà les prémices d'une forte pression des acteurs du libéralisme générant la croissance des inégalités.

« On s'efforce de ne pas voir que les tentatives pour revenir à la "libre entreprise" (identifiée à tort à l'initiative individuelle) s'opèrent au détriment de ceux, très nombreux, qui sont relégués au bas de l'échelle sociale et qui voient bafoués de façon permanente les droits qu'on leur reconnaît sur le plan théorique. »²

Georges Cazenave

NOTES

1. Stephen Bouquin, *La Valse des écrous*, Syllepse, 2006.
2. Jean-Marie Vincent, *Critique du travail, le faire et l'agir*, PUF, 1987, p. 18.

Les Luddites. Bris de machines, économie politique et histoire, V. Bourdeau, F. Jarrige, J. Vincent, éditions Ère, Maisons-Alfort, 2006.

Le luddisme désigne un mouvement de révoltes ouvrières contre l'introduction de nouvelles machines dans l'industrie textile britannique du début du XIX^e siècle. Les ouvriers brisaient les machines en se réclamant d'un personnage mythique appelé le roi (ou le général) Ludd. Les auteurs de cet ouvrage collectif partent du constat d'une recrudescence, dans les mouvements sociaux contemporains, des références au luddisme, terme jusqu'ici confiné aux débats savants. Il devient nécessaire, selon eux, que la recherche universitaire puisse fournir des éléments de réflexion critique au débat politique actuel. Les trois chapitres de l'ou-

vrage sont autant d'aspects de cette démarche. Ce sont aussi trois étapes de l'histoire du luddisme qui suivent un enchaînement chronologique.

Le premier chapitre fait un état des lieux très instructif des connaissances accumulées sur les soulèvements des ouvriers anglais. Une chronologie et une géographie des événements sont présentées au lecteur dans une synthèse érudite et détaillée qui s'appuie sur des travaux principalement anglo-saxons. L'accent est d'abord mis sur la pluralité des pratiques et les fortes spécificités régionales à l'intérieur même du mouvement luddite. Ce sont d'abord les tricoteurs sur métiers du Nottinghamshire qui, de mars 1811 à février 1812, vont détruire près d'un millier de métiers. Ils luttent non pas contre l'introduction de nouveaux procédés de fabrication mais contre les éléments de dépréciation du métier de tricoteur. Au moment où les destructions s'arrêtent du fait, entre autres, de la répression, ce sont les tondeurs du Yorkshire qui prennent le relais si l'on peut dire. Ces ouvriers d'élite de l'industrie lainière britannique se livrent à des violences envers les nouveaux procédés mécaniques qui remettent en cause le contrôle qu'ils détiennent sur le processus de production. La laineuse mécanique et le nouveau métier mécanique menacent directement leur statut. Le mouvement luddite est déjà fortement criminalisé – le bris de machine est passible de la peine de mort depuis février 1812 – lorsque les tondeurs vont emprunter aux tricoteurs des Midlands la référence à Ludd pour appuyer leur contestation. Les destructions de machine ne durent que quelques mois, de janvier à avril 1812. Parallèlement, une période de troubles luddites apparaît chez les tisserands du Lancashire. Les bris de machine se concentrent sur une période aussi très brève, le mois d'avril 1812. Les troubles sont intenses et les revendications confuses. Les tisserands sont des ouvriers en situation de fragilité face à l'industrialisation d'un métier resté longtemps manuel, occupant une main-d'œuvre de masse peu qualifiée.

Cette diversité des situations n'empêche pas l'unité du mouvement. La cause principale en est la référence partagée à Ned Ludd mais aussi la mise à jour d'un répertoire d'action commun. En effet, le déroulement des événements suit le même schéma. Les violences font leur apparition après l'échec d'actions légalistes et la tentative de réactivation de protections d'ordre constitutionnel. à l'instar des observations d'E. P. Thompson, la radicalisation des actions luddites se dessine au moment où les autorités abandonnent l'ancien code paternaliste, destiné à protéger l'économie traditionnelle des métiers, pour adhérer à une nouvelle politique industrielle inspirée par les principes libéraux.

Le deuxième chapitre éclaire, sur une période qui va de 1812 à 1963, l'histoire intellectuelle mouvementée des diverses interprétations du luddisme. Ce sont d'abord les constructions contemporaines de l'événement qui font l'objet du chapitre puis la dénonciation quasi unanime du luddisme par l'économie politique et enfin sa redécouverte par les historiens.

Dès le début des troubles, le rôle de la presse est souligné. Les articles de journaux permettent d'inscrire la référence au roi Ludd dans l'imaginaire populaire. Le parlement britannique joue toutefois un rôle important en définissant pénalement l'acte du bris de machine. Les débats des parlementaires qui se produisent à cette occasion cherchent à donner les causes de tels actes. Un discours d'ordre économique se met en place et va, peu à peu, balayer les fondements de la critique ouvrière selon laquelle la machine baisse les salaires et la demande de travail. L'intervention de Ricardo en 1823 à la Chambre des communes, au sujet d'une pétition déposée par des tisserands à main, fournit le modèle d'un double discours mêlant à la fois critique et justification de la machine. Ricardo reconnaît les dysfonctionnements sociaux liés à l'introduction de nouvelles machines et, dans le même temps, s'oppose à toute limitation de l'emploi de machines au nom du progrès économique

et social. C'est sur le principe d'un progrès inexorable que l'économie politique s'empare de l'imaginaire de la machine. Considéré comme une science, ce discours dominant va transformer durablement le luddisme en synonyme d'ignorance et de réaction antiprogressiste. Le rédacteur démontre comment, même chez les tenants de la critique du machinisme, le luddisme est rejeté ou ignoré, notamment par les socialistes et les radicaux. La mémoire de cette lutte ouvrière n'est guère plus évoquée que par les partisans des bienfaits de l'industrialisation comme contre-exemple.

Parmi les ressorts qui contribuent à la redécouverte du luddisme, l'auteur place en premier lieu la démocratisation du droit de vote en 1867. Ce processus suscite un débat sur les conséquences de la démocratie vis-à-vis de la marche économique et de la technologie. L'histoire de l'économie est une nouvelle discipline émergente qui draine dans son sillage une critique de la politique de libre-échange. Les partisans du trade-unionisme vont ainsi utiliser l'épisode du luddisme pour mettre en avant les bienfaits des coalitions ouvrières et de la négociation salariale. Par ailleurs, un renouvellement considérable des sources, jusqu'ici limitées, vient étoffer cette résurgence d'intérêt. Les érudits locaux, les historiens régionalistes recueillent les récits des derniers témoins. La parole des luddites eux-mêmes fait surface. Ce sont toutefois les époux Hammond qui vont contribuer à faire du luddisme un objet d'étude à part entière. Intellectuels engagés proches du parti libéral, ils construisent une histoire sociale et politique des travailleurs sous la révolution industrielle en croisant les différents regards économiques, universitaires et locaux. L'originalité de leur travail est d'avoir puisé dans une nouvelle source que sont les archives de la police. Cela leur permet d'avancer la thèse selon laquelle le luddisme a été faussement amplifié par l'antilibéralisme des gouvernements tories. La polémique qui s'ensuit ouvre à nouveau la bataille d'interprétations au sujet du luddisme. Le dernier temps de redécouverte qui clôt le

chapitre se situe dans les années 1950 au moment où le marxisme contribue à renouveler considérablement la réflexion en histoire. C'est dans cette filiation que E. P. Thompson entreprend son ouvrage, *La Formation de la classe ouvrière anglaise*, dont le principal objet est d'écrire une histoire sociale exempte de toute condescendance et où le peuple serait placé au centre. Portant un regard qui n'isole pas le politique et l'économique, il inscrit le luddisme dans la rencontre entre deux traditions secrètes que sont le radicalisme et le trade-unionisme.

La troisième et dernière partie de l'ouvrage poursuit l'histoire culturelle du luddisme en présentant les diverses analyses du phénomène depuis la fin des années 1960. L'œuvre de E. P. Thompson semble être une ligne de démarcation en ce domaine. Il s'agit souvent de revenir, d'affiner, corriger ou contester des questions, des aspects soulevés par l'historien anglais. Aucune cependant, remarque l'auteur du chapitre, ne prétend avoir la même portée globale. La première des approches présentées est directement l'héritière des travaux de Thompson. La méthode compréhensive consiste à cerner le luddisme à travers les fondements de l'économie morale des communautés traditionnelles. Ces dernières constituent l'environnement dans lequel sont insérés les ouvriers de l'industrie textile au tournant du XIX^e siècle. Le deuxième axe de recherche s'intéresse particulièrement aux pratiques discursives. La linguistique a permis de réévaluer l'autonomie de parole et d'acte des luddites, reprenant ainsi l'interrogation thompsonienne sur la place de ce mouvement parmi les idéologies ouvrières. La dernière méthode présentée, quant à elle, se focalise sur le bris de machine. Le luddisme se veut, en effet, l'interprète de la machine et porte une vision totale qui redéfinit le rapport de l'homme à son outil de travail. Le luddisme est une économie morale de la machine qui entre en conflit avec l'économie politique des manufacturiers. Le chapitre se clôt sur une lecture nettement plus politique du luddisme, voulant y voir l'acte de

naissance de l'écologie politique. Un usage militant émerge et tente de rendre compte, par cette filiation, de nouveaux mouvements sociaux peu visibles jusque-là.

La critique finale de la technique et la place accordée, en conclusion, à l'émergence d'un mouvement néo-luddite américain semblent cantonner l'héritage politique du luddisme à un écologisme plus ou moins radical. Les résistances ouvrières qui ont fait irruption face aux délocalisations, menaçant de détruire les moyens de production peuvent aussi trouver, à notre sens, une certaine résonance. Ces mouvements sociaux traduisent une révolte et une volonté de trouver des solutions plus moralement acceptables face à l'imposition des logiques financières au cœur des politiques industrielles et économiques. Le lecteur pourra trouver à travers cette mise au point complète sur le luddisme une certaine actualité. Le panorama, riche, détaillé et accessible offert par les auteurs permet de saisir au mieux les clivages qui traversent les multiples usages, passés et présents, d'une résistance à une transformation imposée du travail au début de la révolution industrielle.

Bruno Scacciatelli
doctorant en sociologie, CEFRESS

BULLETIN D'ABONNEMENT

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal :

Localité : Pays :

Courriel :

Numéro 1*		Abonnement pour 4 numéros
individus	11 €	40 €
institutions	11 €	60 €

Adresse de correspondance : Les Mondes du travail – CEFRESS
Faculté de Philosophie, sciences humaines et sociales,
Chemin du Thil 80025 Amiens cedex – France (*joindre un chèque à la commande*)

www.lesmondesdutravail.net
info@lesmondesdutravail.net

*envoi en France métropolitaine frais de port compris

Thèmes du dossier des prochains numéros et échéances pour soumission de textes

N°5 - Travail associatif et bénévolat (30 septembre 2007, sortie janvier 2008)

N°6 - Sciences et Travail (30 mars 2008, sortie juillet 2008)

N°7 - Travail et migrations (30 septembre 2008, sortie janvier 2009)

Recommandations aux auteurs

Adresse de correspondance : Les Mondes du Travail - Faculté de Philosophie, sciences humaines et sociales, Chemin du Thil – 80025 Amiens cedex – France

Courriel : info@lesmondesdutravail.net

Les articles proposés sont soumis à trois membres du comité d'orientation pour lecture. Les textes traduits et comptes-rendus de lecture ne sont pas soumis à des lecteurs au sein du comité d'orientation.

Présentation générale

Le texte est saisi en simple interligne. Les titres des chapitres sont numérotés selon la numérotation internationale (1 ; 1.1 ; 1.1.1., etc.). Les tableaux, avec leurs titres, et les figures, avec leurs légendes doivent être intégrés dans le corps du texte. Les ponctuations propres à chaque langue doivent être utilisées (point-virgule, deux-points, point d'interrogation et point d'exclamation ne sont jamais précédés d'espace en anglais), les parenthèses et les crochets ouvrants et fermants sont collés aux mots qui les suivent ou les précèdent, quelle que soit la langue. Les accents doivent être mis sur les grandes capitales.

Le manuscrit est soumis en trois exemplaires. Aucun article ne doit excéder 40 000 signes (espaces et notes incluses). Les notes de lecture et de recherche ne doivent pas excéder 10 000 signes. Après acceptation, les auteurs sont invités à fournir à la rédaction la version définitive du manuscrit par courriel (au format RTF, pour les textes saisis sous Word ou équivalent).

Références bibliographiques

Les références sont citées dans le texte entre parenthèses : (Ramaux, 2005 : 25-29), (Kabeer, 2002 ; Farcy et Roussel, 2002). La liste des références bibliographique est non numérotée et organisée par ordre alphabétique en fin d'article par noms d'auteurs et par ordre chronologique pour un auteur donné. Toutes les références de la bibliographie doivent correspondre à des références citées dans le texte, et vice versa. Le style et la ponctuation des références sont conformes aux modèles illustrés dans les exemples suivants :

Article de revue: Doray, B. (1998), « Temps et mémoire de la production industrielle », in *Territoires du Travail*, n° 1, pp. 15-25.

Ouvrage: Mariotti, F. (2005), *Qui gouverne l'entreprise en réseau ?*, Presses de Sciences Po, Paris.

Chapitre ou article d'ouvrage collectif avec coordinateur: Freyssinet, J. (2002),

« Modes d'accumulation du capital et nature du rapport salarial : une nouvelle dialectique ? ». in Dockès, P. (éd.), *Ordre et désordres dans l'économie-monde*, PUF, Paris, pp. 55-80.

Figures et tableaux

Les figures et tableaux seront numérotées en chiffres arabes et seront indexés dans le texte par rappel de leur numéro (figure 1, tableau 1). Les tableaux seront saisis dans Word ou Excel et ne doivent pas comporter plus de 60 caractères par ligne. Si les figures sont transmises sur disquette, elles doivent être enregistrées au format TIFF (300 dpi).

Épreuves d'imprimerie et tirés à la suite Les épreuves d'imprimerie sont envoyées à l'auteur. L'auteur reçoit dix tirés à part, ainsi qu'un exemplaire du numéro. Un bon de commande pour des exemplaires supplémentaires est joint aux épreuves.

15 €

ISSN 1778-0306



9 771778 030025