

IRES

DOCUMENT DE TRAVAIL N° 04.01

**HETEROGENEITE DU TRAVAIL
ET ORGANISATION DES TRAVAILLEURS**

Jacques Freyssinet

Janvier 2004

**INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES
« au service des organisations syndicales représentatives des travailleurs »
16, Boulevard du Mont d'Est 93192 Noisy-le-Grand Cedex
Tel (33) 01 48 15 18 90 Fax (33) 01 48 15 19 18**

Fascicule 1

Objet et problématique

Cette recherche porte sur les liens qui existent entre, d'une part, le degré et les modalités de l'hétérogénéité du travail, d'autre part, les formes d'organisation des travailleurs et la force de leurs organisations. De nombreux analystes de la « crise » contemporaine du syndicalisme retiennent comme l'une de ses variables explicatives principales la fragmentation croissante du salariat, voire un mouvement d'individualisation qui toucherait les valeurs et les comportements des salariés. L'hypothèse implicite est donc que l'hétérogénéité du salariat constituerait un obstacle au développement de ses organisations représentatives ou une source d'affaiblissement de celles-ci. La même idée est sous-jacente lorsqu'on associe « l'apogée » des syndicats, dans la décennie 1960 et au début de la décennie 1970, à celle du « taylorisme-fordisme » présenté comme un mode d'organisation qui aurait engendré tendanciellement l'homogénéisation du salariat autour de « l'ouvrier fordiste » ou de « l'ouvrier masse ».

Au premier abord, le diagnostic semble relever du bon sens. La prise de conscience d'intérêts communs et la volonté de s'organiser pour les défendre sont d'autant plus probables que sont voisines les situations objectives des membres d'un groupe potentiel. Mais faut-il que cette condition soit réalisée au niveau le plus large, idéalement à l'échelle mondiale (« *Prolétaires de tous les pays, unissez-vous !* ») ou, pour le moins, à l'échelle nationale ? Une mobilisation à partir de valeurs ou d'intérêts communs ne doit-elle pas se construire d'abord sur la base des hétérogénéités objectives reconnues pour poser ensuite la question cruciale des solidarités et des alliances ?

Les réponses données à de telles questions commandent les choix du mouvement syndical en ce qui concerne ses formes d'organisation, les modes et les niveaux de définition de ses revendications et de son action, les stratégies de syndicalisation, la nature des « services » qu'il rend à ses adhérents. Or il nous semble qu'il ne peut y avoir de réponse *a priori*. Un rapide survol comparatif selon les périodes et les pays ne met en évidence aucune corrélation simple entre homogénéité du salariat et formes ou forces du syndicalisme. Un détour théorique, hélas assez long, est indispensable pour échapper, en ce domaine comme en bien d'autres, à la tentation d'un inventaire de l'inépuisable diversité du réel.

Dans une première étape, nous chercherons à identifier les causes et les conséquences du choix d'une hypothèse d'homogénéité ou d'hétérogénéité du travail et des travailleurs, choix qui implique celui d'un modèle de représentation du système économique et social (I).

Un enseignement de ce débat est qu'il ne peut trouver de réponse que si l'on définit le cadre historique et social au sein duquel peuvent être construites les catégories de l'hétérogénéité du travail (II).

Enfin, sera proposée une esquisse des correspondances entre les formes hétérogènes du travail et les formes d'organisation (diverses) des travailleurs (III).

Soulignons qu'il ne s'agit ici que de la formulation provisoire d'une problématique de recherche. Les fascicules qui suivront auront pour objet d'en tester la pertinence et donc de la reformuler en l'appliquant à diverses phases de l'histoire du travail¹.

¹ Les références dans le texte sont précisées par un nom d'auteur et une date qui renvoient à la bibliographie finale. Contrairement à l'usage, la date retenue est, pour les ouvrages, celle de la première publication, information souvent indispensable pour mesurer la signification ou l'impact d'un texte. On trouvera, le cas échéant, dans la bibliographie les références de l'édition dont sont extraites des citations.

I. HOMOGENEITE OU HETEROGENEITE DU TRAVAIL : LE CHOIX D'UNE HYPOTHESE

Précisons la nature du débat. Dès lors que l'analyse relève d'une démarche empirique, le constat de l'hétérogénéité du travail s'impose. Là n'est pas la question ; elle concerne le niveau d'abstraction auquel on se situe dans un modèle théorique de représentation des systèmes sociaux. En simplifiant à l'extrême, deux choix sont possibles :

- ou bien, au niveau le plus abstrait, le travail peut être considéré comme homogène ; la prise en compte de son hétérogénéité n'intervient que dans une étape ultérieure lorsqu'on se rapproche du « concret » ;
- ou bien, on adopte l'hypothèse opposée selon laquelle un système social ne peut être pensé que comme articulation de sous-ensembles hétérogènes ; il est alors caractérisé comme une combinatoire, cohérente ou contradictoire, qui définit, entre autres, différentes formes, natures ou modalités du travail.

Poser le problème en ces termes implique que la question de l'homogénéité/hétérogénéité du travail ne trouve de réponse qu'au niveau de la structuration du système social, où plus exactement de la représentation que l'on en adopte. Les deux hypothèses alternatives sont illustrées par des courants théoriques d'orientations très diverses.

A - L'hypothèse d'homogénéité

Il est significatif que les trois courants théoriques principaux qui se construisent successivement dans la pensée économique entre le milieu du XIX^e et celui du XX^e siècle proposent des modèles d'une économie capitaliste unifiée. Ceci est vrai du marxisme, comme de l'école néo-classique ou du keynésianisme. Aujourd'hui, la théorie de la régulation se rattache, quoique de manière plus complexe, à cet héritage.

1. Les modèles fondateurs

Si l'hypothèse d'homogénéité du travail est commune aux modèles théoriques de Marx, de Walras (ou de Pareto) et de Keynes, leurs choix répondent à des justifications totalement différentes.

11. Karl Marx

La position de Marx² est issue de deux composantes qui n'ont pas le même statut méthodologique : d'une part, il pose la distinction entre travail abstrait et travail concret à partir de l'analyse théorique de la formation de la valeur et de l'extraction de la plus-value en économie capitaliste ; d'autre part, la distinction entre travail simple et travail complexe le conduit à énoncer un diagnostic-pronostic sur l'évolution qualitative du travail engendrée tendanciellement par le développement de la grande industrie. L'hypothèse d'homogénéité du travail est cependant partiellement levée dès lors que le modèle n'est plus seulement celui de la production capitaliste, mais celui d'une formation sociale capitaliste.

² Sans ignorer les controverses qu'elle suscite, tant par ses choix de découpage que par ses choix de traduction, nous avons finalement préféré nous référer uniquement, pour les œuvres économiques, à l'édition établie par Maximilien Rubel (*La Pléiade*) à laquelle sont empruntées les citations. Ce choix offre l'avantage d'homogénéité ; on considère que, pour les sujets traités ici, il n'existe pas de différence significative entre les diverses éditions disponibles.

a) Travail concret et travail abstrait

L'affirmation du « double caractère du travail » en économie capitaliste est introduite³ dès le premier chapitre du *Capital* (Marx, 1867, pp.568-575). En premier lieu, « *en tant qu'il produit des valeurs d'usage, qu'il est utile, le travail, indépendamment de toute forme de société, est la condition indispensable de l'existence de l'homme, une nécessité éternelle, le médiateur des échanges organiques entre la nature et l'homme* » (op.cit., p.570). Ce travail est d'une infinie diversité, tout comme les valeurs d'usage qu'il produit. En second lieu, lorsque dans l'économie capitaliste la force de travail devient une marchandise et la source de la plus-value, lorsque la quantité de travail socialement nécessaire devient la mesure de la valeur, le processus même de l'échange et de la concurrence entre capitalistes fait émerger le travail abstrait comme catégorie sociale unifiée : « *L'égalité de travaux qui diffèrent entièrement les uns des autres ne peut consister que dans une abstraction de leur inégalité réelle, que dans la réduction à leur caractère commun de dépense de force humaine, de travail humain en général et c'est l'échange seul qui opère cette réduction en mettant en présence les uns des autres sur un pied d'égalité les produits des travaux les plus divers* » (op.cit., p.607).

Le travail abstrait constitue donc un concept théorique nécessaire pour fonder la théorie de la valeur et de l'exploitation, c'est-à-dire du mode d'extorsion du surtravail spécifique à la production capitaliste.

b) Travail simple et travail complexe

À la suite des économistes classiques, dont il ne se distingue pas radicalement sur ce point, Marx reconnaît l'hétérogénéité qualitative des capacités productives des travailleurs, qu'elle soit due aux inégalités d'aptitudes naturelles ou aux coûts engagés pour l'acquisition de qualifications. Il en résulte une difficulté logique pour la théorie de la valeur (la « réduction » du travail complexe au travail simple), à laquelle ni lui-même, ni ses disciples ne trouveront de solution satisfaisante⁴.

Le faible intérêt qu'il accorde à cette question provient vraisemblablement du diagnostic qu'il porte, dès ses premiers écrits⁵, sur l'impact de l'extension de la grande industrie. À de multiples reprises, il souligne qu'elle élimine tendanciellement, par le morcellement des tâches, le recours au travail complexe et qu'elle provoque ainsi une homogénéisation du travail concret. Dans le chapitre du *Capital* consacré au machinisme et à la grande industrie, il considère que, dans la fabrique, le nombre de travailleurs qualifiés (ingénieurs, mécaniciens, menuisiers, etc.) est « *numériquement insignifiant* » (Marx, 1967, Chapitre XV, p.953). Il ne s'agit pas ici, comme pour le concept de travail abstrait, d'un choix théorique qui était nécessaire pour rendre compte du mécanisme de l'exploitation capitaliste, mais d'un jugement de fait portant sur une phase historique du développement des forces productives. Le diagnostic s'accompagne d'un pronostic sur la poursuite de cette tendance dans le cadre des rapports de production capitalistes. Son importance est moins théorique que politique ; il permet d'affirmer l'existence de facteurs objectifs d'unification du salariat sous la forme du prolétariat, thème central du *Manifeste communiste* :

« *L'extension du machinisme et la division du travail ont fait perdre au travail des prolétaires tout caractère d'indépendance et tout attrait. Le producteur devient un simple accessoire de la machine à qui on ne demande que le geste naturel le plus simple, le plus monotone, le plus vite appris.(...) Moins le travail manuel exige d'habileté et de force, autrement dit plus l'industrie moderne se développe, plus le travail des hommes cède la place à celui des femmes et des enfants. Les distinctions de sexe et d'âge ont perdu, pour la classe ouvrière, toute signification sociale* » (Marx, 1848, pp.168-169).

c) Production capitaliste et formation sociale capitaliste

Le double mouvement de réduction du travail concret au travail abstrait et du travail complexe au travail simple caractérise la sphère de la production capitaliste. Marx cependant a toujours souligné

³ On en trouve les premières formulations dans l'*Introduction générale à la critique de l'économie politique* (Marx, 1857, pp.258-260) et dans la *Critique de l'économie politique* (Marx, 1859, pp.277-287).

⁴ Pour une mise au point rigoureuse, voir Hollard, 1978, Chapitre V.

⁵ Par exemple dans *Salaires* (Marx, 1847-a, p.158) : « *l'industrie moderne remplace de plus en plus le travail complexe par le travail simple, lequel n'exige aucune formation* ».

que cette dernière ne pouvait se développer qu'en s'appuyant sur des formes d'activité qui, tout en subissant sa domination, obéissaient à une logique interne distincte.

Il en résulte d'abord la distinction, particulièrement délicate, entre travail productif et travail improductif sur laquelle nous aurons l'occasion de revenir⁶. Pour partie au moins, par exemple en ce qui concerne l'appareil d'Etat, le secteur improductif est nécessaire à la reproduction de l'économie capitaliste ; il est une source d'hétérogénéité structurelle des formations sociales capitalistes.

Une seconde source d'hétérogénéité naît de la nécessité, pour le maintien du rapport d'exploitation, de la pression exercée par une « armée de réserve industrielle ». Celle-ci requiert, à la périphérie immédiate de la production capitaliste, la persistance de formes sociales d'entretien de forces de travail sous-employées ou irrégulièrement employées.

L'affirmation initiale doit donc être corrigée : l'hypothèse d'homogénéité du travail et des travailleurs est bien présente chez Marx pour la sphère de la production capitaliste, mais, même au niveau le plus élevé d'abstraction⁷, des formes structurelles d'hétérogénéité sont introduites dès que l'analyse est étendue à l'ensemble de la formation sociale capitaliste. Nous reviendrons sur ces points dans le fascicule 4.

12. Léon Walras et Vilfredo Pareto

À la question de l'homogénéité ou hétérogénéité du travail, les deux auteurs fournissent des réponses identiques sur le fond et complémentaires dans le contenu. Il est donc logique de les présenter conjointement. Leurs réponses peuvent être résumées ainsi : dans le domaine de l'économie pure, capitaux personnels et services producteurs du travail sont considérés comme des grandeurs homogènes ; dans le domaine de l'économie appliquée ou de l'économie sociale, les travailleurs se situent dans des sociétés hétérogènes et hiérarchisées au sein desquelles il est légitime qu'ils adoptent certaines formes d'organisation et d'action.

a) Capitaux personnels et services producteurs du travail en économie pure

L'hypothèse d'homogénéité est la conséquence de choix méthodologiques et théoriques dont il est nécessaire de reconstituer l'enchaînement pour éviter des contresens sur la signification du point d'arrivée.

Dès la préface du *Cours d'économie politique*, Pareto présente comme une conception dominante de son ouvrage « *la mutuelle dépendance, non seulement des phénomènes économiques, mais aussi des phénomènes sociaux* » (Pareto, 1896, Tome premier, p.III). Si, pour construire l'économie pure, il choisit de réduire l'homme « *à une sorte de molécule qui ne cède qu'à l'action des forces de l'ophélimité* » (*op.cit.*, Tome second, p.398), il souligne le caractère hypothétique d'une telle option :

« *Il n'existe pas d'hommes réels n'obéissant qu'à de purs motifs économiques. On commet exactement la même erreur, soit que l'on suppose dans le phénomène concret l'existence des seuls motifs économiques, en faisant abstraction, par exemple, des forces morales ; soit qu'au contraire, l'on s'imagine qu'un phénomène concret peut se soustraire aux lois de l'économie politique pure* » (*op. cit.*, Tome second, p.13).

L'*homo oeconomicus* est un concept abstrait qui relève de l'économie pure. La formalisation séparée de cette dernière constitue une étape nécessaire, justifiée par deux arguments. En premier lieu, s'il faut mobiliser les différentes disciplines scientifiques, il importe de ne pas les confondre parce que leur objet et leurs méthodes sont différents. En second lieu, dans l'état actuel des sciences sociales, seule l'économie est parvenue à un stade suffisamment avancé pour dépasser le simple constat d'interdépendance entre les phénomènes et énoncer des hypothèses sur le sens des liaisons qui les unissent ; elle relève donc d'un mode d'exposition spécifique. Sur le socle solide ainsi fourni, la

⁶ Voir plus loin (Fascicule 4) et, pour une discussion approfondie, Nagels, 1974. et Berthoud, 1974.

⁷ Rappelons que la discussion ne porte ici que sur ce niveau ; bien évidemment Marx, dans ses analyses concrètes, prend en compte les divers phénomènes d'hétérogénéité, comme doit le faire tout observateur compétent.

méthode des « approximations successives » permettra ensuite d'utiles allers et retours avec l'économie appliquée.

Dans la sphère de l'économie pure, c'est-à-dire « *la théorie de la détermination des prix sous un régime hypothétique de libre concurrence absolue* » (Walras, 1874, p.XI), trois catégories de ressources productives sont distinguées selon un vocabulaire commun à Walras et Pareto: les capitaux fonciers, mobiliers et personnels. Si ces auteurs parlent alors de propriétaires fonciers, de capitalistes et de travailleurs, il ne s'agit pas pour eux de désigner des groupes sociaux mais seulement de qualifier des agents économiques quelconques au moment où ils utilisent ou vendent les « services producteurs » des différents types de capitaux ⁸.

En ce qui concerne en particulier le travail, il est considéré comme une grandeur homogène quel que soit le statut de son fournisseur et quelles que soient les modalités de son utilisation, par exemple, qu'il soit travail salarié, indépendant ou domestique⁹. À ce niveau d'abstraction, la distinction entre activités marchandes et services collectifs rendus par l'Etat est ignorée puisque les seconds échappent à la sphère de l'économie pure¹⁰. Ces choix théoriques sont confortés par des jugements factuels. Par exemple, lorsque Walras distingue entre services producteurs « spéciaux » et « non spéciaux »¹¹, il ajoute : « *c'est surtout pour le travail que la spécialité est peut-être le cas exceptionnel et la non-spécialité le cas général* » (Walras, 1874, p.396). De même, à propos de la division du travail, Pareto estime que « *son objet est changé ; elle différencie les machines et non plus les hommes* » (Pareto, 1896, Tome second, p.182).

Résumons nous. Si les phénomènes concrets sont multidimensionnels, ils ont toujours une composante économique. Celle-ci relève d'un calcul visant à maximiser l'utilité (Walras) ou l'ophélimité (Pareto) ; tel est le domaine de l'économie pure. À ce niveau le plus élevé d'abstraction, qui est aussi le niveau le plus rigoureux de formalisation atteint par les sciences sociales et, en particulier, par l'économie politique, le travail (plus exactement les services producteurs des capitaux personnels) peut être considéré comme une grandeur homogène. L'économie pure est le point de départ d'une démarche d'« approximations successives » nourries par l'économie appliquée et l'économie sociale, enrichies par les apports des autres sciences sociales. C'est seulement dans cette seconde phase que peuvent être prises en compte l'hétérogénéité des systèmes sociaux et les formes d'organisation qui les structurent.

b) Sociétés hiérarchisées et organisation des travailleurs

Économie pure et économie appliquée

Les rapports entre économie pure, d'un côté, et économie appliquée ou économie sociale, de l'autre, sont caractérisés par une constante ambiguïté.

En premier lieu, les deux auteurs considèrent que, compte tenu des hypothèses fortement restrictives qu'elle requiert, l'économie pure ne traite que d'une fraction du champ et des formes de l'activité économique ; elle ne peut donc produire des énoncés normatifs globaux. Walras donne en exemple trois domaines qui ne relèvent pas de l'économie pure (Walras, 1874, pp.233-234) : d'abord, les productions destinées à satisfaire des besoins sociaux, qui relèvent de l'intérêt ou de l'utilité publique ; ensuite, les productions qui relèvent d'un « monopole naturel et nécessaire », où la concurrence ne peut être le mécanisme de détermination de l'équilibre ; enfin et surtout, la question de la répartition, donc de la justice et de la propriété, puisque la dotation initiale en capitaux est une variable exogène

⁸ En règle générale, un agent peut posséder et utiliser différents types de capitaux ; tel est, en particulier, le cas de l'entrepreneur, le plus souvent simultanément fournisseur de capitaux mobiliers et de capitaux personnels.

⁹ Walras et Pareto poussent le souci de généralisation jusqu'à faire figurer les oisifs parmi les travailleurs. Pour le premier, le « *plaisir goûté par l'oisif* » constitue un revenu de son capital personnel (Walras, 1874, p.180) ; pour le second, « *l'oisif sera considéré comme consommant son propre travail* » (Pareto, 1896, Tome premier, p.41).

¹⁰ Pour Walras, « *les travaux des fonctionnaires publics (...) sont non des services producteurs mais des services consommables, par la raison que l'Etat n'est pas un entrepreneur cherchant à vendre les produits à un prix de vente au moins égal à leur prix de revient mais un consommateur* » (op.cit., p.197).

¹¹ Les services producteurs spéciaux sont ceux qui ne peuvent être remplacés par d'autres dans la fabrication de certains produits.

du modèle¹². L'économie politique, et *a fortiori* l'économie pure, ne peuvent donc produire seules des énoncés normatifs : « *L'économiste (...) qui préconise une loi en ne prenant en considération que ses seuls effets économiques, n'est pas trop théoricien ; il ne l'est pas assez, puisqu'il néglige d'autres théories qu'il devrait réunir à la sienne pour porter un jugement sur ce cas pratique* » (Pareto, 1909, p.20).

Mais, en second lieu, en démontrant que la libre concurrence assure le maximum d'utilité ou d'ophélimité, l'économie pure fournit une norme qui doit être respectée, partout où elle peut l'être, dans l'organisation de la production et des échanges. La libre concurrence, écrit Walras, doit devenir « *une règle dont il n'y a plus qu'à poursuivre l'application détaillée à l'agriculture, à l'industrie, au commerce* » (Walras, 1874, p.232). Quant à Pareto, s'il s'interdit tout énoncé normatif en matière de répartition, c'est pour démontrer que, dès lors que l'objectif de maximisation de l'ophélimité est retenu, celui-ci impose une solution unique dans le domaine de la production¹³.

L'attitude des deux auteurs sur les problèmes du travail est marquée par cette tension, sinon contradiction, entre les deux aspects de leur analyse qui viennent d'être évoqués : d'une part, le refus d'énoncer, à partir des démonstrations d'économie pure, des normes d'organisation sociale, d'autre part, la conviction que la libre concurrence fournit à l'économie appliquée le seul mécanisme efficace, sauf cas particuliers, pour atteindre l'optimum.

Les travailleurs dans une société hiérarchisée

Réduits, en économie pure, à un rôle fonctionnel de fournisseurs de « services producteurs », les travailleurs prennent une dimension concrète dans l'économie appliquée, mais on cherche en vain, en ce qui les concerne, les instruments théoriques d'articulation entre les deux niveaux d'analyse. La coupure est particulièrement évidente chez Pareto puisqu'il relie explicitement économie pure et économie appliquée dans ses deux ouvrages économiques fondamentaux, le *Cours*, puis le *Manuel*¹⁴. Dans les deux cas, il propose une analyse du système social comme une structure hétérogène et hiérarchisée, annonçant déjà la problématique qu'il adoptera en 1916 dans le *Traité de sociologie générale* :

«... la société nous apparaît comme une masse hétérogène, hiérarchiquement organisée » (Pareto, 1909, p.422)

« *En général, depuis les temps anciens jusqu'à nos jours, les hautes classes de la société se sont servi du pouvoir politique pour dépouiller les classes pauvres...* » (*ibidem*, pp.431-432)

« *Les socialistes ont donc entièrement raison de donner une grande importance à la « lutte des classes » et de dire que c'est le grand fait qui domine l'histoire* » (Pareto, 1896, Tome second, p.386).

Comment articuler une perspective, strictement individualiste de maximisation d'ophélimités subjectives, non quantifiables ni comparables, avec cette vision d'affrontement des classes sociales dans des sociétés fondées sur l'inégalité ? La coupure entre économie pure et économie appliquée, entre optimum économique et justice sociale fournit une solution formelle dont les faiblesses se manifestent lorsque la question de l'action syndicale est abordée.

L'organisation des travailleurs

Dans un cadre théorique inchangé, les positions de Pareto se transforment assez radicalement entre le *Cours* et le *Manuel*, probablement sous l'influence de son appréciation du contexte historique.

¹² Pareto est tout aussi explicite sur ces points :

« *La partie (du revenu) prélevée par l'autorité publique est dépensée selon d'autres règles que la science économique n'a pas à étudier* » (Pareto, 1909, p.353).

« *Pour faire cette démonstration (que la concurrence assure le maximum d'ophélimité), nous avons supposé que les biens économiques étaient appropriés. Ce serait donc faire une pétition de principes si, du théorème qui vient d'être démontré, on voulait tirer la conséquence que l'appropriation des biens économiques produit un maximum de bien-être* » (Pareto, 1896, Tome premier, p.28).

¹³ « *Ce que l'on peut changer, sans cesser de satisfaire à la condition du maximum d'ophélimité pour la société, c'est la répartition des revenus et la répartition des titulaires des revenus, mais quant à l'organisation de la production, la condition posée oblige de revenir aux mêmes déterminations que donne le régime de la libre concurrence et d'appropriation des capitaux* » (Pareto, 1896, Tome second, p.402).

« *aucun prétexte politique ne doit nous empêcher de juger d'une mesure du point de vue de l'ophélimité* » (*ibidem*, Tome premier, p.16).

¹⁴ À l'opposé de Walras qui consacre des ouvrages distincts à l'économie pure, l'économie appliquée et l'économie sociale. C'est volontairement, compte tenu de la question qui nous intéresse ici, que nous nous limitons aux ouvrages théoriques fondamentaux des deux auteurs (*Eléments d'économie pure*, *Cours* et *Manuel*) et ignorons, provisoirement leurs autres publications.

Dans le *Cours*, il estime que « *les associations ouvrières et les corporations d'arts et de métiers (...) sont la tentative la plus sérieuse qui ait été faite pour la protection des travailleurs* » (Pareto, 1896, Tome second, p.133). Il se prononce pour une liberté complète d'association¹⁵, pour le droit de grève¹⁶, en faveur de la création de Bourses du travail. Il ne devient hostile à l'action syndicale que si elle a pour objectif, à l'imitation des classes supérieures, de créer des monopoles.

C'est probablement cette considération qui entraîne son revirement dans le *Manuel*. Certes, il continue à affirmer que les syndicats ne sont pas nécessairement nuisibles, que les contrats collectifs de travail peuvent être utiles, mais il se livre à une longue et violente diatribe contre les formes dominantes d'action des syndicats (Pareto, 1909, pp.482-500). Bafouant impunément la loi, ceux-ci imposent des niveaux de prix et des coefficients de fabrication qui entraînent une destruction de richesses aux dépens du plus grand nombre et au bénéfice de quelques minorités violentes.

Ainsi, dans une société où les classes dominantes exploitent les classes dominées, il est légitime que les travailleurs s'organisent et luttent, y compris par la grève. Mais dans une économie qui vise au maximum d'ophélimité, il est insupportable qu'un syndicat porte atteinte aux équilibres qui résulteraient de la libre concurrence.

Rappelons que ces difficultés n'apparaissent qu'au moment du passage de l'économie pure à l'économie appliquée. Tant que l'on reste dans le premier domaine, l'hypothèse d'homogénéité des capitaux personnels et des services producteurs du travail n'a pas à être mise en cause.

13. John Maynard Keynes

L'analyse sera ici beaucoup plus brève tant Keynes dans *La théorie générale*, que l'on peut considérer comme son œuvre la plus théorique et synthétique, accorde peu d'attention à la question qui nous concerne. Mais, s'il est bref, il est particulièrement clair.

En premier lieu, il retient le travail comme la seule unité réelle de son modèle macroéconomique :

« *le travail (est), en dehors des unités de monnaie et de temps, la seule unité physique (...) nécessaire dans notre système économique* » (Keynes, 1936, p.230).

« *Il est préférable de considérer le travail, y compris, bien entendu, les services personnels de l'entrepreneur et de ses assistants, comme le seul facteur de production ; la technique, les ressources naturelles, l'équipement et la demande effective constituant le milieu déterminé où ce facteur opère* » (*op.cit.*, p.229).

L'option retenue résulte vraisemblablement du choix de ne raisonner que dans la courte période.

En second lieu, Keynes règle sans état d'âme le problème de la commensurabilité. Les quantités d'emploi peuvent être rendues homogènes « *en prenant pour unité d'emploi l'emploi pendant une heure de la main-d'œuvre ordinaire et en pondérant proportionnellement à sa rémunération l'emploi pendant une heure d'une main-d'œuvre spécialisée (...). Nous appellerons unité de travail l'unité dans laquelle la quantité d'emploi est mesurée ; et le salaire nominal de l'unité de travail sera dénommé unité de salaire* » (*op.cit.*, p.60).

Keynes reconnaît ensuite que l'hétérogénéité de la qualité de la main-d'œuvre peut être associée à la mise en œuvre d'équipements spécifiques et qu'il peut en résulter une certaine inélasticité de l'offre mais cela relève à ses yeux d'une analyse détaillée qui n'est pas nécessaire « *lorsqu'on étudie l'emploi dans son ensemble* » (*op.cit.*, p.62).

Les principaux théoriciens « post-keynésiens » (Harrod, Domar, Kaldor...) adopteront la même hypothèse d'homogénéité du facteur travail pour leurs modèles macroéconomiques.

¹⁵ « *...quand la liberté d'association manque, les travailleurs sont généralement opprimés* » (*ibidem*, p.134)

« *...les ouvriers et les patrons transigent plus facilement là où ils sont mieux et plus parfaitement organisés* » (*ibidem*, p.165)

¹⁶ « *Pour que la libre concurrence existe dans la vente du travail, il est indispensable que les ouvriers aient le droit illimité de faire grève, tout en respectant le droit qu'ont d'autres ouvriers de travailler, si cela leur convient* » (*ibidem*, p.164).

2. La théorie de la régulation

Dans l'analyse économique, la théorie de la régulation constitue probablement, pour la période contemporaine, l'effort le plus ambitieux visant à construire une théorie holiste de portée générale, même si l'essentiel des travaux ont porté sur les seules économies capitalistes. Son intérêt, pour notre propos, réside dans sa trajectoire : considérant, au départ, qu'à un régime d'accumulation donné correspondait un « rapport salarial » qui en constituait l'une des formes structurelles, elle a été conduite à accorder une importance croissante à la diversité des « relations salariales » au sein des systèmes économiques. La question est de savoir s'il s'agit d'un simple mouvement de l'abstrait vers le concret ou de la reconnaissance d'une nécessaire prise en compte de l'hétérogénéité du travail dans le modèle théorique.

21. Régime d'accumulation et rapport salarial

Comme il est bien connu (voir, par exemple, Boyer, 1986a et Boyer, Saillard, 1995), la théorie de la régulation définit une périodisation de l'histoire du mode de production capitaliste fondée sur la succession de régimes d'accumulation. À chaque régime correspondent des formes institutionnelles ou structurelles dont les cinq fondamentales sont les formes de la contrainte monétaire, les formes de la concurrence, les modalités d'adhésion au régime international, les formes de l'Etat et les configurations du rapport salarial. Ce dernier est, à son tour, caractérisé par cinq composantes : le type de moyens de production, la division sociale et technique du travail, les modalités de mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise, les déterminants du revenu salarial et le mode de vie des salariés. Ainsi au régime d'accumulation fordiste correspond la figure de l'« ouvrier fordiste » qui, chez certains auteurs, constitue non seulement une forme typique mais un modèle dont se rapprocheraient tendanciellement l'ensemble des salariés¹⁷. Comme nous le verrons, la théorie régulationniste a, depuis, pris ses distances avec de telles simplifications, mais le principe de correspondance entre un régime d'accumulation et une forme du rapport salarial est maintenu.

À cela s'ajoute la thèse selon laquelle, même si l'on tient compte des mouvements d'internationalisation et de territorialisation des activités économiques, l'Etat-nation demeure aujourd'hui le seul lieu pertinent de régulation globale. Si la théorie reconnaît l'extrême diversité des trajectoires nationales, c'est pour produire des typologies où chaque pays sera caractérisé, entre autres variables, par une configuration particulière du rapport salarial. Par exemple, à propos des modes de gestion de la crise du fordisme et de la recherche des solutions de sortie de crise, distinguera-t-on entre les pays selon la logique qu'ils adoptent : libérale, social-démocrate, microcorporatiste... (Boyer, 1986b). L'interrogation portera sur le point de savoir si les mauvais modèles chassent les bons et si l'on s'oriente vers la généralisation d'un modèle de type anglo-saxon.

À ce stade, la diversité est reconnue entre les rapports salariaux, non seulement selon les régimes d'accumulation, ce qui est au cœur de la théorie, mais aussi, au sein de chacun d'entre eux, selon les pays (que l'on peut alors situer dans des typologies). En revanche, chaque pays, pour une période donnée, est caractérisé par une forme du rapport salarial. C'est sur ce point que s'ouvre le débat relatif à la reconnaissance par la théorie de la régulation de l'hétérogénéité du salariat.

22. Unité du rapport salarial et hétérogénéité des relations salariales ?

Il ne s'agit pas ici de présenter les critiques externes de la théorie, mais les débats internes et les évolutions qu'ils ont suscitées sur ce thème. Trois directions principales ont été explorées : la diversité sectorielle des procès de travail et des formes d'emploi, celle des modèles productifs au niveau des entreprises, enfin, celle des relations salariales selon le contenu des emplois et la nature des qualifications. Il existe de forts recoupements entre ces trois démarches ; nous les présentons séparément dans la mesure où la synthèse n'en a pas encore été faite par les « régulationnistes », ce qui est un indice de la difficulté de la tâche.

¹⁷ Voir, sur ce point, la critique percutante de Pierre Sapin (1985) et celle de Pierre Veltz (1963).

a) Méséconomie de la régulation

Christian du Tertre a probablement été le premier à proposer une interprétation des spécificités sectorielles dans une perspective régulationniste (du Tertre, 1989 et chapitres 31 et 32 dans Boyer, Saillard, 1995). Il met en évidence l'existence de modèles sectoriels de gestion de la force de travail qui sont fondés sur les modes différenciés d'insertion des secteurs dans le système macroéconomique et sur la nature spécifique de leur procès de travail. Dans ce dernier domaine, s'appuyant sur des travaux antérieurs de Joan Woodward et de Benjamin Coriat (Woodward, 1965 ; Coriat, 1980), il distingue trois types de procès de travail¹⁸, caractéristiques respectivement de l'industrie de processus, de la production en grande série et de l'organisation par chantier. Confrontés à la crise, les secteurs typiques de ces trois modes d'organisation du travail que sont la pétrochimie, l'automobile et le BTP adoptent des modes de réaction qualitativement différents quant à la gestion de leur main-d'oeuvre. L'objectif commun d'accroissement de la flexibilité privilégiera respectivement la flexibilité de l'emploi, la flexibilité technique ou la flexibilité organisationnelle.

Il n'est donc pas possible de réduire le rapport salarial fordiste, défini comme la composante macroéconomique d'un régime d'accumulation, à la relation salariale spécifique qui domine dans la production de masse et, en particulier, dans la branche emblématique que constitue l'industrie automobile. L'hétérogénéité sectorielle des formes de gestion de l'emploi, des procès de travail et des configurations productives constitue une caractéristique structurelle des régimes d'accumulation¹⁹.

b) Pluralité des modèles productifs

Une seconde étape est franchie lorsque l'hétérogénéité des relations salariales est introduite à l'intérieur d'un secteur d'activité. L'analyse des « modèles productifs », proposée par Robert Boyer et Michel Freyssenet, a une portée théorique générale, mais elle est construite et illustrée à partir des travaux exemplaires qu'ils ont animés au sein GERPISA sur l'industrie automobile mondiale (Boyer, Freyssenet, 2000).

Dans le cadre du ou des modes de croissance qui prévalent, pour une période donnée, dans le ou les pays où l'entreprise est implantée, celle-ci définit une stratégie de profit qui exprime un choix entre divers modèles productifs possibles. Un modèle productif repose sur trois composantes principales : la politique-produit, l'organisation productive et la relation salariale²⁰. Le succès du modèle repose d'une part sur sa pertinence par rapport au mode de croissance prévalant, d'autre part, sur la capacité de l'entreprise à construire un compromis cohérent et durable de gouvernement d'entreprise entre les différents acteurs concernés, en particulier les représentants des salariés. Les auteurs identifient l'existence, au sein de l'industrie automobile durant le XX^e siècle, de six modèles productifs qui, dans des contextes déterminés, ont présenté ces propriétés.

Au terme de l'analyse, une conclusion, à nos yeux majeure, est dégagée : « *Les modèles ne sont ni uniques à chaque grande période historique, ni nationaux* » (*op.cit.*, p.104). Ainsi, pour la production de masse, se sont affrontés aux Etats-Unis le modèle fordien et le modèle sloanien tandis que, sous l'étiquette de la *lean production*, sont nés au Japon deux stratégies contrastées, le modèle toyotien et le modèle hondien. Il faut donc partir de l'entreprise pour répondre à la question posée initialement : « *comment évolue dans la diversité de ses formes le rapport capital-travail ?* » (*op.cit.*, p.5).

c) Hétérogénéité des relations salariales

Une troisième approche de l'hétérogénéité du travail dans l'optique de la théorie de la régulation a été proposée sous la forme d'une typologie des relations salariales construite à partir d'une recherche sur les modes de gestion de l'emploi dans un échantillon de grands groupes industriels Beffa, Boyer,

¹⁸ Il élargira ultérieurement la notion de procès de travail en proposant celle de « configuration productive ».

¹⁹ S'interrogeant également sur la méséconomie de la régulation, Myriam Campinos Dubernet et Jean-Marc Grando montrent, de leur côté, à partir du seul secteur du BTP, les spécificités nationales de la relation salariale, notamment en soulignant l'influence en longue période de deux de ses composantes : les modes d'organisation des salariés et les modes de reproduction des savoir-faire (Campinos-Dubernet, Grando, 1988).

²⁰ « La relation salariale est constituée par les systèmes de recrutement, d'emploi, de classification, de rémunération directe et indirecte, de promotion, d'horaires, d'expression et de représentation des salariés » (*op.cit.*, p.22).

Touffut, 1999a et 1999b). Assez curieusement, les auteurs proposent deux lectures successives de ce qu'ils appellent « l'hétérogénéité des relations salariales » dans la période post-fordiste.

Dans un premier temps, ils opposent le rapport salarial fordiste, qui était le produit d'une « *tendance à l'homogénéisation du statut des salariés* » (Beffa *et alii*, 1999b, p.1039), aux relations salariales contrastées qui sont apparues dans la période contemporaine. Trois configurations principales sont observées, fondées respectivement sur la stabilité polyvalente, la profession et la flexibilité de marché ; deux autres idéaux-types pourraient, en théorie, y être ajoutés, caractérisés respectivement par des logiques de partage des risques ou d'implication patrimoniale. Cette hétérogénéité est jugée durable « *tant elle est inscrite dans les pratiques et les spécialisations des firmes* » (*Ibidem*, p.1039).

Dans un second temps, les auteurs examinent plus en détail les trois principales relations salariales et analysent les éléments de continuité et de rupture par rapport aux trois types de marchés du travail que la théorie distinguait « *dès les années soixante et soixante-dix* » (*Ibidem*, p.1043) ; il s'agit, dans leur vocabulaire, des marchés internes, professionnels et secondaires. La comparaison est pleine d'intérêt mais pose question. Les années soixante et le début des années soixante-dix marquent l'apogée du fordisme ; comment la tendance à l'homogénéisation du statut des salariés qui le caractérise a-t-elle pu susciter alors une théorisation de l'hétérogénéité des marchés du travail ?

Il ne nous semble pas que la réponse puisse résider dans la distinction entre niveaux d'abstraction : le rapport salarial, unifié, correspondrait à un invariant du régime d'accumulation ; les relations salariales, diversifiées, décriraient la variété des formes institutionnelles au niveau des pays, des branches ou des entreprises. Les trois analyses que nous venons d'évoquer s'inscrivent dans un mouvement d'enrichissement de la théorie de la régulation qu'illustre et qu'annonçait l'ouvrage consacré à « l'état des savoirs » (Boyer, Saillard, 1995). La prise en compte des modes de construction des acteurs et de la diversité de leurs stratégies, la reconnaissance de l'autonomie partielle de différents niveaux de régulation et de la complexité des articulations qui s'établissent entre eux impliquent une théorie de l'hétérogénéité des structures et des dynamiques. L'hétérogénéité ne naît pas de la crise d'un régime fordiste qui avait été porteur d'unification ; elle constitue une propriété permanente, sans cesse transformée de tout régime d'accumulation.

B - L'hypothèse d'hétérogénéité

Examinons maintenant les modèles de représentation des systèmes sociaux qui incorporent d'emblée une hypothèse d'hétérogénéité. Celle-ci y est considérée comme une propriété structurelle du système et non comme un degré de complexité additionnel, introduit dans un cheminement de l'« abstrait » vers le « concret ». La condition est pleinement respectée lorsque l'hétérogénéité est traitée comme un caractère nécessaire et permanent du modèle. Une conception intermédiaire entre ces représentations et celles issues de l'hypothèse d'homogénéité résulte du traitement de l'hétérogénéité comme caractéristique d'une phase transitoire longue entre deux états homogènes de l'organisation sociale²¹. Nous commencerons par l'examen de ce cas en conservant la règle de préférer à de fastidieuses revues de la littérature la présentation d'illustrations typiques.

1. L'hétérogénéité comme phase transitoire

11. La transition entre modes de production

En se référant aux analyses de l'accumulation primitive, développées par Karl Marx pour rendre compte de la genèse du capitalisme, des auteurs marxistes ont cherché à édifier une théorie plus générale de la transition entre modes de production. Nous nous appuierons sur les débats qui ont eu

²¹ D'une certaine façon, la théorie de la régulation s'inscrit dans ce type d'approche lorsqu'elle décrit les crises structurelles qui marquent l'épuisement d'un régime d'accumulation et le passage, plus ou moins chaotique et conflictuel, à un autre régime. Mais il s'agit alors d'une hétérogénéité sans cohérence au cours de laquelle s'affrontent différents modèles de sortie de crise. Ce n'est qu'*ex post* que l'on peut retracer les cheminements par lesquels l'un d'entre eux s'est imposé.

lieu sur cette question, à la fin des années 1960, entre Louis Althusser, Etienne Balibar et Charles Bettelheim²².

L'objectif est de ne pas réduire la transition entre deux modes de production à un « hiatus irrationnel », à un moment de « déstructuration » (Balibar) qui séparerait deux périodes dotées chacune d'une structure propre. La période de transition présente, elle aussi, une structure spécifique qu'il faut mettre en évidence. La caractéristique principale en est le décalage chronologique entre l'apparition de nouveaux rapports de production et l'absence initiale d'un niveau de développement des forces productives qui permettrait leur généralisation.

De ce fait, apparaissent de façon disjointe des fragments, faiblement articulés, de ce qui constituera le futur mode de production. Ainsi, lors de la transition entre féodalité et capitalisme (voir, par exemple : Dobb, 1945), on observe parallèlement :

- une révolution agricole qui expulse les paysans sans qu'ils deviennent automatiquement une force de travail prolétarisée et sans création, sauf exceptionnellement, d'une agriculture capitaliste ;
- un élargissement du capital marchand et financier qui donne les bases de financement de l'accumulation sans que celle-ci pénètre massivement la sphère de la production ;
- une soumission formelle, avec la manufacture, du travail au capital qui ne peut se transformer en soumission réelle avant la diffusion du machinisme.

La transition se caractérise donc par un système de relations entre un mode de production en cours de déstructuration et les composantes en expansion d'un nouveau mode de production qui est encore largement inarticulé mais qui impose progressivement sa domination. Une manifestation majeure de cette domination réside dans la capacité du secteur capitaliste de financer partiellement son accumulation en prélevant une partie du surplus créé par les formes d'activité précapitalistes.

Ce schéma a été transposé au passage du capitalisme au socialisme²³ pour rendre compte de l'hétérogénéité des formes de production qui s'imbriquent dans la phase de transition, des mécanismes de l'accumulation socialiste primitive (Préobrajensky, 1927) et du décalage entre les rapports de production (propriété socialiste) et le niveau de développement des forces productives.

La théorie de la transition écarte donc une interprétation de l'hétérogénéité en termes de survivances de formes passées en voie d'élimination. Elle décrit les structures particulières d'une phase transitoire durable où l'hétérogénéité constitue l'élément central de la dynamique du système.

12. Le dualisme I

La théorie économique du sous-développement a produit, dans les décennies cinquante et soixante, une abondante littérature fondée sur la construction de modèles dualistes²⁴. Une première version caractérise les économies sous-développées comme le produit de la juxtaposition de deux secteurs sans liens entre eux : un secteur traditionnel ou archaïque, dépourvu de toute capacité de développement, absorbe la majorité de la population tandis qu'un secteur moderne et dynamique, aux caractéristiques proches de celles des économies développées, voit sa croissance entravée par la présence du premier secteur. La faiblesse scientifique et la fonction idéologique de cette représentation ont été, à juste titre, mises en évidence ; il en est malheureusement résulté un discrédit global sur les approches dualistes du sous-développement alors qu'elles offraient aussi une version plus novatrice et pertinente. L'ouvrage pionnier est celui de J.H.Boeke, consacré à l'économie indonésienne ; il propose de l'interpréter sur la base de trois composantes (Boeke, 1953):

- une théorie d'une société précapitaliste dominée,

²² Voir principalement : « Sur la « moyenne idéale » et les formes de transition » de Louis Althusser et « Sur les concepts fondamentaux du matérialisme historique » d'Etienne Balibar in Althusser, Balibar, 1968, ainsi que le Chapitre 1. Problématique de l'économie de transition in Bettelheim, 1968.

²³ On trouvera un bon panorama des différentes approches dans une compilation publiée sous le titre « *Teoria del proceso de transición* » (Sweezy et alii, 1973).

²⁴ Pour une présentation plus détaillée, nous renvoyons à un travail antérieur : Freyssinet, 1976. Nous utilisons les termes « Dualisme I » pour distinguer ces approches de celles concernant le dualisme des marchés du travail que nous rencontrerons plus loin et qualifierons de « Dualisme II ».

- une théorie d'une société capitaliste imposée de l'extérieur,
- une théorie de l'interaction entre ces deux systèmes.

Dans cette perspective, de nombreux modèles seront proposés, d'inspiration ricardienne, marxiste ou néo-classique²⁵ ; nous nous limiterons ici au plus connu d'entre eux, présenté par Arthur Lewis, dont il est nécessaire de rappeler les hypothèses principales, tant ce modèle a été injustement oublié (Lewis, 1954 et 1958).

- Il existe un secteur traditionnel caractérisé par une productivité marginale du travail proche de zéro. Le revenu des travailleurs est déterminé par le minimum de subsistance²⁶.
- Le secteur moderne dispose d'une offre illimitée de travail non qualifié provenant du secteur traditionnel ; cette offre est immédiatement disponible dès lors que le salaire offert est égal au revenu de subsistance multiplié par un coefficient de disparité.
- Le niveau d'emploi non qualifié du secteur moderne est déterminé par l'égalisation de la productivité marginale du travail (décroissante) et du taux de salaire, fonction du revenu de subsistance.
- La fonction de production du secteur moderne comprend, à côté du travail non qualifié, le « capital », facteur hétérogène qui réunit les biens de production durables, les connaissances scientifiques et techniques et la main-d'œuvre qualifiée (facteurs considérés comme complémentaires). Le surplus dégagé est totalement réinvesti dans ce secteur.

La dynamique du système est commandée par l'accumulation du capital dans le secteur moderne qui entraîne la migration de main-d'œuvre non qualifiée en provenance du secteur traditionnel. Ce réservoir s'épuise progressivement dès lors que le taux d'accumulation du capital exige un apport de main-d'œuvre supérieur à celui fourni par la croissance démographique. La productivité marginale du travail devient positive dans le secteur traditionnel. La migration s'achève lorsque les productivités marginales du travail sont égalisées dans les deux secteurs²⁷ ; la phase dualiste est alors terminée.

Nous n'insisterons pas sur le caractère rudimentaire de cette famille de modèles. Leur intérêt est double. D'une part, les deux secteurs, qui ont des lois de fonctionnement différentes, ne sont pas simplement juxtaposés ; une complémentarité s'établit entre eux par l'intermédiaire des migrations de main-d'œuvre et des échanges de marchandises. D'autre part, le modèle n'est pas statique : les mouvements de main-d'œuvre permettent à la fois l'accumulation dans le secteur moderne et l'accroissement de la productivité dans le secteur traditionnel ; la structure dualiste est en principe transitoire, mais elle se reproduit tant qu'il existe une réserve de main-d'œuvre dans le secteur traditionnel. Le dualisme ne deviendrait permanent que si la croissance démographique surpassait celle des besoins de main-d'œuvre du secteur moderne²⁸.

Dans les deux approches qui viennent d'être évoquées, la dualité est au centre d'une dynamique de la transition ; nous aborderons maintenant des modèles qui font de l'hétérogénéité une dimension permanente de tout système social.

2. L'hétérogénéité comme caractère permanent

L'hypothèse de base est qu'un système social ne peut être analysé que comme une combinatoire, articulée et hiérarchisée, de sous-systèmes ayant des lois de fonctionnement hétérogènes. Cette voie a été approfondie par des anthropologues, des économistes, des sociologues dans le cadre de problématiques théoriques fort différentes ; il est donc utile de préciser la nature d'un choix qui se situe en amont des clivages traditionnels des sciences économiques et sociales. Nous tenterons de le faire en utilisant trois approches contrastées.

²⁵ Ils sont présentés et discutés dans Freyssinet, 1976, en particulier, outre celui d'Arthur Lewis examiné ci-après, ceux élaborés par Maurice Dobb et Amartya Sen.

²⁶ Dans l'hypothèse de l'appropriation des terres par une classe dominante ; en revanche, dans l'hypothèse d'une petite propriété paysanne, le revenu par tête est égal à la productivité moyenne du travail.

²⁷ Un élément de complication, non introduit ici, résulte de l'évolution, en fonction des productivités respectives, des termes de l'échange entre les deux secteurs. Le secteur traditionnel fournit des biens de subsistance pour les travailleurs du secteur moderne.

²⁸ Cette propriété du modèle n'a qu'une faible valeur explicative puisque le taux de croissance démographique est exogène.

21. L'articulation des modes de production

La théorie de la transition entre modes de production (voir ci avant) a été principalement produite, sur la base de l'expérience européenne, par des économistes s'appuyant sur les travaux des historiens. La théorie de l'articulation des modes de production est née des recherches des anthropologues portant principalement sur l'Afrique²⁹. Les deux groupes d'auteurs ont le même point de départ : le système social (parfois désigné par la notion marxienne de « formation économique et sociale ») est analysé comme l'articulation de deux (ou plusieurs) modes de production sous la domination de l'un d'entre eux. Mais la question principale n'est pas la même. Pour les premiers, il s'agit de comprendre les mécanismes transitoires (éventuellement de longue durée) qui assurent le passage d'un mode de production à un autre. Pour les seconds, il s'agit d'abord de mettre en évidence les structures, évolutives mais stables, qui assurent la reproduction d'un système hétérogène. Si l'élimination tendancielle des modes de production dominés n'est pas exclue, ce dont il faut rendre compte c'est de leur survie plusieurs siècles après la pénétration violente du capitalisme colonial. Plusieurs différences importantes en résultent dans le contenu des analyses³⁰.

- Alors que la théorie de la transition pose le problème du passage d'un mode de production à un autre (de la féodalité au capitalisme, puis du capitalisme au socialisme), la théorie de l'articulation part d'une identification des modes de production antérieurs à la pénétration du capitalisme (selon les auteurs et les pays qu'ils étudient, on parlera de mode de production domestique, lignager, etc.). Leur diversité engendre des formes d'articulation différentes avec le mode de production capitaliste ; elle peut être aussi à l'origine de l'apparition de modes de production originaux, par exemple, le mode de production colonial. Il y a donc une multiplicité des dynamiques possibles de reproduction.
- La fonction principale des modes de production dominés est la production et la reproduction de la force de travail au bénéfice du mode de production capitaliste. Cette fonction ne s'accomplit que très partiellement sous la forme de la libération d'une force de travail qui serait intégrée comme prolétariat dans le secteur capitaliste. La forme principale est le maintien de l'appartenance des travailleurs aux modes de production dominés qui couvrent la majeure partie du coût de reproduction, assurant une main-d'œuvre bon marché au secteur capitaliste ; ce dernier a donc durablement intérêt à la survie des formes dominées.
- Le rapport entre les classes dominantes des modes de production dominés et dominants ne se réduit pas à une lutte d'élimination des premières par les secondes. Il est principalement un rapport d'alliance : les capitalistes ont intérêt, aussi bien du point de vue du maintien de l'ordre social que du point de vue de leur approvisionnement en main-d'œuvre bon marché, à ce que les structures de classes soient maintenues dans les secteurs dominés et adaptées à leurs propres besoins.

L'hétérogénéité des formes de mobilisation des forces de travail est donc structurelle :

- une fraction minoritaire est pleinement intégrée, y compris pour sa reproduction, dans le mode de production capitaliste ;
- une large partie demeure dans le ou les modes de production dominés et s'y consacre principalement à la production vivrière ;
- enfin, un quasi-salariat réunit des travailleurs employés dans le secteur capitaliste mais assurant, simultanément ou en alternance, une partie du coût de leur reproduction par des activités dans les secteurs non-capitalistes.

²⁹ La bibliographie est abondante ; une sélection de travaux d'anthropologues français a été publiée en anglais (Seddon, 1978) avec une introduction de Jean Copans et David Seddon qui fournit une utile mise en perspective. Nous utiliserons principalement les travaux de Claude Meillassoux (1975), Pierre-Philippe Rey (1973) et Emmanuel Terray (1969).

³⁰ Nous ne présenterons pas ici les débats et les divergences qui se sont développés au sein de ce courant de pensée.

22. Le dualisme II et la segmentation des marchés du travail

Nous qualifions de « dualisme II » le courant théorique qui, à partir des années 1970, a étudié les formes de l'hétérogénéité des marchés du travail dans les économies industrialisées. Si les formulations se sont depuis beaucoup diversifiées, il n'est pas douteux qu'elles trouvent leur origine dans les travaux fondateurs de Michael Piore, d'abord avec sa distinction entre marchés externes et internes (Piore, 1971), puis avec celle entre marchés primaires et secondaires (Piore, 1975). Nous aurons à revenir en détail (Fascicule 4) sur ces notions. Notre intérêt se limite ici à l'ouvrage dans lequel Michael Piore a tenté, avec Suzanne Berger, de donner une portée générale au concept de dualisme comme méthodologie d'analyse alternative à celle proposée par la théorie standard (Berger, Piore, 1980). Trois points doivent être soulignés.

À l'hypothèse d'homogénéité du système social, conglomérat d'individus rationnels régulés par le marché, les auteurs opposent celle d'hétérogénéité structurelle. Dans un système social coexistent des segments ayant des règles et des processus de fonctionnement différents, produisant des institutions différentes et obéissant à des stimulants différents, mais ayant chacun sa cohérence interne. Chaque segment établit des relations stables, mais non immuables, avec les autres segments. Un système social ne peut se comprendre qu'à partir d'une identification des segments dans leur spécificité et d'une analyse des rapports, toujours inégaux, qui s'établissent entre eux.

À l'hypothèse d'une convergence historique tendancielle des sociétés vers un état commun optimum, telle que les formes différentes puissent y être interprétées comme les résidus transitoires de logiques antérieures, est opposée celle de schémas d'évolutions alternatifs³¹. Chaque société hérite de son histoire un type particulier de segmentation qu'elle transforme pour répondre aux problèmes auxquels elle se heurte. L'évolution est fonction des caractéristiques des différents segments, de leur degré de plasticité, des rapports de forces qui s'établissent entre eux ; elle se réalise à travers des conflits, des alliances, des compromis qui renouvellent les spécificités nationales sans les réduire.

Enfin, le dualisme ne constitue que la version la plus simplifiée d'une théorie de la discontinuité sociale. Ce qui caractérise la démarche, c'est la reconnaissance d'une pluralité de segments. Ainsi, lorsqu'ils opposent marchés externes et internes, Doeringer et Piore subdivisent aussitôt les seconds en marchés internes d'entreprise et *craft markets* (marchés professionnels). De même, dès sa première contribution sur les marchés secondaires et primaires, Piore décompose ces derniers en *lower tier*, *upper tier* et *craft markets*³².

Il s'agit donc d'une théorie de la segmentation structurelle des systèmes sociaux et de son application à un champ particulier, la segmentation des marchés du travail. Remarquons que, pour cette raison, elle se distingue clairement de l'approche adoptée par les économistes radicaux américains de la « *Social structure of accumulation* ». Pour ces derniers, la segmentation du marché du travail ne résulte pas d'une pluralité de sous-systèmes sociaux cohérents, mais d'une stratégie globale de la classe capitaliste dominante qui crée et reproduit la division des travailleurs comme outil de renforcement de sa domination et de leur exploitation (Gordon, Edwards, Reich, 1982).

23. Économies de la grandeur et économie des conventions

a) Nous ne ferons qu'emprunter, très sommairement, aux « économies de la grandeur » (Boltanski, Thévenot, 1991) quelques thèses qui sont centrées pour la suite de notre analyse.

- L'analyse porte sur des sociétés complexes caractérisées par « *une pluralité de cultures ou de systèmes de valeurs, partagés par des communautés ou groupes de personnes* » (*op.cit.*, p.57-58). L'Etat « *qui ne se confond jamais avec une cité unique, suppose notamment des dispositifs de compromis entre différentes grandeurs* » (*Ibidem*, p.93).

³¹ Thèse que Michael Piore développera avec Charles Sabel, dans un ouvrage ultérieur, *The second industrial divide* (Piore, Sabel, 1984).

³² Nous ne discutons pas ici de la correspondance (incertaine) entre les deux dualismes alternativement mobilisés par Piore (voir Fascicule 4).

- La typologie des « cités » puis des « mondes »³³ ouvre la voie à l'analyse des mécanismes de leur confrontation. Celle-ci ne s'opère pas entre des groupes d'individus qui appartiendraient à chacun des mondes ; chaque être humain appartient à différents mondes et doit avoir les compétences qui lui permettent de s'y adapter, y compris au sein d'un même espace, par exemple celui de l'entreprise. Divers comportements, procédures ou institutions sont interprétés en termes de compromis entre des mondes différents, par exemple, le syndicat (monde civique et monde industriel), les conseils de prud'hommes (monde civique et monde domestique)...
- Les auteurs explorent différentes formes de la confrontation (la dispute, le compromis, la transaction locale), mais, sans en ignorer la réalité, ils excluent la violence du champ de leur recherche. Ils rejettent, à juste titre, l'interprétation de toute justification comme une violence symbolique ou de tout compromis comme une violence cachée. Cependant, la disjonction ainsi opérée entre violence et justification écarte de l'analyse la prise en considération du fait qu'elles coexistent toujours, en proportions variables, dans les confrontations concrètes, en particulier dans les rapports de travail.

Les économies de la grandeur ont constitué un référent théorique majeur dans le développement de l'économie des conventions. On y retrouve l'importance accordée à l'identification de mondes hétérogènes au sein des systèmes sociaux ; on y retrouve aussi la priorité donnée à la compréhension des mécanismes grâce auxquels les acteurs s'accordent sur les règles ou des valeurs et le faible intérêt apporté à la genèse et au déroulement des conflits.

b) Les « modèles d'entreprise » offrent une bonne illustration d'une telle démarche. François Eymard-Duvernay met en évidence la pluralité des formes de coordination observables dans les entreprises en fonction de la convention de qualité associée à leurs produits (Eymard-Duvernay, 1987 et 1989). Il distingue trois modèles d'entreprise³⁴ : le modèle marchand est régi par l'équivalence de l'échange ; le modèle industriel met en œuvre des systèmes de règles codifiés, le modèle domestique s'appuie sur la coutume et les rapports de confiance. Il leur fait correspondre trois types de rapport salarial soumis respectivement à une logique de l'échange, à une logique de l'institution et à une logique paternaliste³⁵.

L'approche adoptée rejette l'hypothèse d'un modèle unique qui s'imposerait tendanciellement selon un critère d'efficacité. Dans un système productif, en particulier au sein d'une branche, il existe une pluralité de solutions efficaces correspondant à des principes d'évaluation différents. Mais est symétriquement rejetée l'hypothèse d'une juxtaposition de modèles irréductibles. Les tensions qui s'établissent entre conventions de qualité supposent des arbitrages et des compromis. Si les activités doivent être caractérisées par un mode de coordination dominant, la question centrale est celle de l'articulation entre formes de coordination au sein des entreprises ou entre elles.

c) Les « mondes de production » de Robert Salais et Michael Storper relèvent de la même problématique (Salais, Storper, 1993). Une typologie des mondes possibles de production est construite sur la base de deux critères. D'une part, la nature des marchés fait distinguer les produits dédiés (à chaque demande correspond un produit) des produits génériques. D'autre part, le processus de production conduit à opposer les produits spécialisés aux produits standard. Le croisement des deux critères engendre quatre mondes de production : « interpersonnel » (spécialisé et dédié), « marchand » (standard et dédié), « industriel » (générique et standard) et enfin « immatériel » (générique et spécialisé).

Si les firmes qui appartiennent à ces quatre mondes sont toutes soumises au même test de cohérence, qui est celui de la profitabilité, elles ne peuvent le satisfaire qu'en adoptant des principes de coordination et des critères d'action différents, adaptés à des sources d'incertitude radicalement

³³ Monde de l'inspiration, monde domestique, monde de l'opinion, monde civique, monde marchand et monde industriel.

³⁴ Qui correspondent à trois des cités et mondes des économies de la grandeur.

³⁵ Dans une formulation plus récente, François Eymard-Duvernay introduit un quatrième modèle, le réseau. Aux quatre conventions de qualité des biens, ainsi définies, correspondent quatre conventions de qualité du travail (Eymard-Duvernay, 2003).

différentes. Les conventions de travail associées à ces mondes de production (convention de productivité et convention de chômage) définissent quatre images typiques du travailleur, respectivement la personne membre d'une communauté de travail, l'individu disponible et autonome, le titulaire d'un poste de travail et l'expert. Comme chez François Eymard-Duvernay, l'hétérogénéité des conventions organisant la production et l'échange détermine celle des formes de travail et des conditions d'emploi.

Selon la formule d'Olivier Favereau, « *la macroéconomie conventionnaliste est une macroéconomie de la diversité* »³⁶. Elle repose sur deux composantes : d'abord, le repérage des sources et des formes de l'hétérogénéité des structures productives et la définition de leurs cohérences spécifiques ; ensuite, l'analyse des modes d'articulation qui assurent des compromis, plus moins stables et performants, entre des logiques différentes.

* * *

Il n'existe probablement pas d'argument théorique permettant de choisir, lorsqu'on se situe au niveau le plus élevé d'abstraction, entre modèles monistes et modèles pluralistes de représentation d'un système économique et social. Ce choix est lié à la nature des problèmes que l'on se propose de traiter. Notre hypothèse est que, lorsqu'il s'agit de comprendre les conditions de mobilisation, d'allocation et de reproduction des forces de travail, ainsi que le statut et les formes d'organisation des travailleurs, le recours à un modèle pluraliste s'impose. Les systèmes économiques et sociaux que l'histoire permet d'observer ont toujours reposé sur l'articulation de formes hétérogènes de travail et, de ce fait, ont donné naissance à des catégories, couches ou classes de travailleurs ayant des statuts différents.

II . CHAMP ET METHODE

Analyser l'hétérogénéité du travail et les conséquences qui en résultent sur les modes d'organisation des travailleurs implique d'abord que soient précisées les définitions des notions de travail et de travailleurs. Sur cette base, sera proposée une typologie des formes hétérogènes de mise en œuvre des forces de travail et de leur articulation selon des combinatoires variées. Enfin, nous préciserons les limitations adoptées dans cette recherche tant en ce qui concerne le champ couvert que les méthodes utilisées.

A - Le travail et les travailleurs

Si l'objet central est ici le travail salarié en économie capitaliste, notre hypothèse est qu'il ne peut être analysé sans prendre en compte les liens d'interdépendance qui l'unissent à d'autres formes de travail. Au sein de cette sphère du travail, au sens large, seule une fraction de ceux qui le fournissent peuvent être qualifiés de travailleurs, en particulier si on se pose le problème de leurs modes d'organisation.

1. Le travail, une catégorie historique

Il est utile de partir de la thèse qui a été soutenue, en particulier, par André Gorz, puis systématisée par Dominique Méda (Gorz, 1989 et 1997 ; Méda, 1995). Alain Gorz fait coïncider l'« invention du travail » avec l'essor du capitalisme manufacturier. Il désigne par là le travail rémunéré, réalisé dans la sphère publique et constituant le mode central de socialisation ; en ce sens, il doit être distingué du travail comme simple expression de la nécessité pour l'homme de produire sa subsistance. Si le travail salarié constitue l'objet des analyses critiques de l'auteur et si, sur cette base, il est conduit à préconiser « *l'abolition du travail, l'abolition de l'emploi, l'abolition du salariat* », s'il dénonce par ailleurs les illusions

³⁶ Olivier Favereau, Chapitre 52. « Conventions et régulation » in Boyer, Saillard, 1995, p.517.

ou les mystifications de l' « idéologie du travail », il porte simultanément son regard sur le « travail pour soi » et sur les activités autonomes ; il y trouve les bases d'une « réappropriation du travail ». C'est donc la contradiction entre deux conceptions du travail qui est au centre de sa démarche.

Dominique Méda tire d'autres conséquences du même point de départ. Pour elle, la révolution industrielle marque l'invention du travail tout court et Adam Smith en produit la première analyse théorique. Le travail n'est pas un concept anthropologique, mais un concept historique. Le travail salarié n'est pas une modalité particulière d'une catégorie permanente dans l'histoire de l'humanité ; il est le socle à partir duquel a été introduit, il y a deux siècles, la catégorie de travail en même temps que naissait l'économie politique. Deux conséquences importantes en découlent.

En premier lieu, il n'est pas pertinent d'appliquer la notion de travail aux sociétés non-industrialisées : « *on ne peut trouver, ni entre ces sociétés elles-mêmes, ni entre ces sociétés et les nôtres, le moindre dénominateur commun quant au sens du travail* » (*op. cit.*, p.36). L'affirmation sous-jacente est qu'il est impossible d'appliquer à l'étude de certaines sociétés des concepts que celles-ci ignoraient. Il nous semble, au contraire, qu'il s'agit d'une méthode constamment utilisée par l'anthropologie comme par l'histoire.

Une deuxième conséquence de l'attitude adoptée par Dominique Méda est de refuser, dans les sociétés contemporaines, l'utilisation du terme de travail pour désigner des activités extérieures à la sphère du travail salarié. Au terme de son ouvrage, elle qualifie d' « *erreur majeure* » le fait de « *croire que le champ du travail est plus large que celui de l'emploi* » (*op. cit.*, p.310)³⁷. Ceci explique qu'elle propose un objectif de réduction contrôlée de la place du travail³⁸.

On pourrait considérer qu'il ne s'agit là que d'un choix de définition, donc d'un problème de convention. Chacun sait que de tels choix ont un sens et orientent l'analyse. Il nous semble qu'une solution satisfaisante avait été proposée par Marx et a été reprise depuis par de nombreux auteurs. À plusieurs reprises dans son œuvre, il pose la distinction entre, d'une part, le travail comme catégorie valable pour tout type de société, le travail utile, relation entre l'homme et la nature³⁹ et, d'autre part, la catégorie particulière que constitue le travail producteur de valeur d'échange et, plus spécifiquement dans l'économie capitaliste, le travail salarié, producteur de plus-value.

Nous définirons donc le travail comme toute activité finalisée par la production de valeurs d'usage, matérielles ou immatérielles⁴⁰. Si le travail salarié constitue le champ privilégié de la recherche, l'hypothèse est qu'il ne peut être analysé qu'en tenant compte des liens de complémentarité, de combinaison ou de contradiction qui l'unissent aux autres formes de travail. Nous considérons que toute forme de travail est potentiellement, selon des modalités et à des degrés divers, productrice de richesses, facteur d'épanouissement personnel et créatrice de lien social, tout comme elle peut être source de pénibilité, d'aliénation et (directement ou indirectement) d'exploitation. Ces caractéristiques ne peuvent être précisées que par une analyse objective et non attribuées *a priori* à certaines formes de travail. Un tel choix exclut toute « idéologie du travail », mais aussi toute opposition de nature entre un travail salarié, qui serait inéluctablement aliénant, et un travail autonome ou des « activités hors travail » qui seraient les refuges de la liberté et de l'épanouissement humain.

2. Les travailleurs, un statut social

Adopter cette conception large du travail implique qu'elle ne suffise pas à définir la catégorie des « travailleurs » ; en effet, peu d'êtres humains parviennent à un degré d'oisiveté qui les écarte de toute production de valeur d'usage. Si le vocable de travailleurs est d'usage courant, rares sont les tentatives

³⁷ Dans un ouvrage plus récent, elle définit le travail comme « une activité humaine, coordonnée, rémunérée, consistant à mettre en forme une capacité ou un donné pour l'usage d'autrui, de manière indépendante ou sous la direction d'un autre en échange d'une contrepartie monétaire » (Méda, 2004, p.30).

³⁸ Nous n'entrons pas ici dans le débat sur le travail comme « valeur en voie de disparition » (sous-titre de l'ouvrage de Dominique Méda). Seule nous intéresse la délimitation pertinente de la sphère du travail.

³⁹ « *L'histoire dite universelle n'est rien d'autre que la génération de l'homme par le travail humain, rien d'autre que le devenir de la nature pour l'homme* » (Marx, 1844, p.89).

⁴⁰ Sans ignorer les problèmes de frontière qui peuvent se poser avec d'autres formes d'activité humaine.

pour en préciser le contenu. En nous appuyant principalement sur les analyses de Marcel David, nous retiendrons deux critères (David, 1967).

En premier lieu, la notion de travailleurs regroupe la fraction de la population dont la position sociale et le degré de satisfaction des besoins sont déterminés par la qualité et la quantité du travail qu'ils fournissent à d'autres ou pour d'autres dans le cadre de la division sociale du travail. En cela, ils se distinguent des catégories dont la position et les conditions d'existence sont déterminées par la possession d'un patrimoine ou la détention d'un pouvoir (politique, religieux ...), même si ces catégories fournissent un certain travail. De même, doivent être exclus de la catégorie de travailleurs ceux et celles qui fournissent un travail dans la sphère privée ou domestique, hors de toute relation d'échange

En second lieu, les travailleurs constituent, dans les sociétés de classes, un ou des groupes sociaux dominés. Les conditions de mise en œuvre de leur force de travail sont fixées par le ou les groupes sociaux dominants, ce qui n'exclut pas que ces groupes délèguent aux travailleurs des fonctions de gestion subordonnées. Le problème de l'organisation des travailleurs s'est toujours posé historiquement en réaction contre la domination qu'ils subissaient.

Ainsi Marcel David définit-il les travailleurs comme « *tous les individus dont la condition économique, juridique, psychologique, culturelle et sociale, liée à une activité professionnelle d'exécution subordonnée et dépendante, présente assez de traits sinon toujours identiques du moins analogues pour être rangés dans un même ensemble social* » (op.cit., p.29).

Cet énoncé général ne peut être spécifié qu'en référence à des systèmes économiques et sociaux historiquement déterminés, mais il est valide dès lors que l'on se trouve en présence d'une société organisée en classes sociales. L'étape suivante du raisonnement est donc l'identification des diverses formes d'usage du travail et des différents modes de dépendance des travailleurs qui permettent de caractériser des systèmes concrets.

B - L'hétérogénéité des formes de travail

Nous proposons, comme point de départ, une typologie idéal-typique construite sur la différenciation des logiques de mobilisation des capacités de travail. Elle présente un intérêt non comme instrument d'une partition entre les formes de travail concret, mais comme outil d'analyse des mécanismes d'articulation entre les différents modes de mise en œuvre de la force de travail dans un système social donné.

1. Une typologie

La typologie est construite sur deux critères relatifs respectivement au statut des personnes qui fournissent une dépense de travail et à la nature économique du produit de leur travail (tableau 1).

Selon le premier critère, le statut du travail, trois situations peuvent être distinguées :

- le travail salarié naît de la vente de la force de travail à un utilisateur qui est maître de son usage dans le cadre d'un rapport de subordination ;
- le travail « libre » est réalisé à l'initiative et selon des modalités que détermine celui qui le fournit ;
- le travail forcé est imposé par une contrainte physique trouvant sa source dans un droit de propriété ou une domination politique sur la personne du travailleur (esclavage, servage, camps de travail obligatoire)⁴¹.

Selon le second critère, le statut du produit du travail, deux cas peuvent être distingués selon que ce produit constitue ou non une marchandise.

⁴¹ Ce vocabulaire ne doit pas prêter à confusion sur le sens donné au terme « forcé ». Il renvoie ici au seul exercice d'une contrainte physique. La majeure partie du travail salarié et du travail libre résulte d'une contrainte économique puisqu'elle constitue, pour celui qui travaille, la condition de satisfaction de ses besoins.

Tableau 1. Typologie des formes de travail

		Statut du travail		
		Travail salarié	Travail « libre »	Travail forcé
Statut du produit	Production marchande	Entreprise capitaliste	Travail indépendant	Esclavage productif
	Production non-marchande	Administration	Travail domestique	Esclavage domestique

Le croisement des deux critères engendre six formes élémentaires de mobilisation du travail. Dans les cases correspondantes du tableau 1 sont indiquées des illustrations typiques de ces situations et non un inventaire exhaustif⁴².

Une première observation s'impose. La quasi-totalité des travaux théoriques en économie du travail concernent, explicitement ou implicitement, les seuls salariés des entreprises capitalistes⁴³. Les autres cases du tableau sont réservées à des recherches spécialisées et se voient accorder, au mieux, des chapitres à part dans les traités et manuels. La théorie macroéconomique s'intéresse à l'emploi (travail rémunéré), c'est-à-dire en principe à trois cases du tableau, mais l'essentiel de ses débats porte sur le lien salaire-emploi dans le secteur marchand ; on y chercherait en vain, sauf exceptions, des analyses de la détermination de l'emploi et des revenus du travail dans le secteur non-marchand. Ce choix pourrait être justifié par deux arguments :

- le travail salarié dans le secteur marchand occupe quantitativement une place suffisamment importante pour qu'il soit légitime, en première analyse, de négliger les autres formes de travail ;
- ce type de travail exerce une influence dominante sur la formation des régulations macroéconomiques et donc sur les autres modalités d'usage du travail qui ne constitueraient que des formes induites ou secondaires.

Le premier argument ne résiste pas à l'examen des statistiques. En France, par exemple, la dernière enquête « Emploi du temps » réalisée par l'INSEE donne, pour la période allant de février 1998 à février 1999, les résultats suivants⁴⁴ :

- pour l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, en adoptant comme unité de mesure une journée moyenne sur l'année, le temps consacré au travail professionnel est de 2h32 tandis que celui qualifié « temps domestique »⁴⁵ occupe 3h26 (soit respectivement 42,4% et 57,6% du temps de travail total) ; la répartition est de 3h14/2h24 pour les hommes et de 1h53/4h23 pour les femmes ;
- même en se limitant aux seuls actifs occupés, le partage entre temps professionnel et temps domestique révèle un poids non négligeable du second : 5h09/2h48 pour l'ensemble des actifs occupés, dont 5h42/1h59 pour les hommes et 4h28/3h48 pour les femmes.

Au total, le volume horaire de travail domestique est supérieur au volume du travail professionnel. Bien entendu, ces volumes mesurés en « temps des horloges » correspondent à des densités et à des intensités de travail différentes. Ceci requiert des analyses plus approfondies, mais ne justifie pas que l'économie du travail ignore le travail domestique.

Limitons-nous maintenant à l'emploi, au sens statistique du terme. Pour faciliter la confrontation avec les chiffres précédents, nous utiliserons les résultats de l'« Enquête sur l'emploi » de janvier 1999⁴⁶. À cette date, les salariés des secteurs marchands représentent 64,4% de l'emploi total, ceux du secteur

⁴² Par exemple, les employé(e)s de maison, qui ne figurent pas dans le tableau, sont des salarié(e)s de la sphère non-marchande.

⁴³ La sociologie, la psychologie ou le droit du travail présentent un moindre degré de polarisation.

⁴⁴ *INSEE Première*, n°675, octobre 1999.

⁴⁵ C'est-à-dire : ménage, cuisine, linge, courses, soins aux enfants et adultes, bricolage, jardinage ...

⁴⁶ *INSEE Résultats*, n°662-663, juillet 1999.

non-marchand 23,5% et les non-salariés 12,1%. Donc, très grossièrement, le temps de travail salarié dans les entreprises (au sens large) représentait environ 27% des dépenses totales de travail de la population de 15 ans et plus (64,4% de 42,4%).

Dans le cas de la France, il est possible de considérer aujourd'hui le travail forcé comme statistiquement négligeable⁴⁷. Si l'on se situe à l'échelle de l'histoire des économies capitalistes, cette hypothèse n'est plus acceptable. L'expansion à l'échelle mondiale de la domination du capitalisme commercial et financier a engendré, à partir du XVI^e siècle, un ample renouveau de l'esclavage, en particulier dans les deux Amériques, ou encore d'un « nouveau servage » dans l'est de l'Europe (Moulier-Boutang, 1998) ; ces formes de travail étaient directement destinées aux marchés mondiaux. Les régimes totalitaires du XX^e siècle ont massivement eu recours aux camps de travail obligatoire. Le travail forcé n'a pas disparu ; on peut, par exemple, se demander si une large part du travail des enfants dans les économies du tiers-monde ne relève pas de cette catégorie.

L'approche descriptive invalide donc l'argument portant sur le caractère quantitativement négligeable du travail autre que celui fourni par le salariat du secteur marchand. Il reste à discuter le second argument, selon lequel ces formes dominées ou périphériques d'utilisation du travail pourraient être négligées, au moins dans un premier temps, par l'analyse théorique, pour n'être introduites lorsque l'on se situe à un niveau plus concret. L'hypothèse que nous adopterons est la suivante : il n'est pas possible de comprendre les conditions de mobilisation, d'utilisation, de segmentation et de reproduction des forces de travail sans une analyse des mécanismes d'articulation entre les différentes formes de travail.

2. Les modes d'articulation

L'analyse ne sera illustrée que sur le cas des économies capitalistes dans la période postérieure à la révolution industrielle bien qu'elle ait, à nos yeux, une validité générale⁴⁸. L'expérience historique enseigne que l'extension du mode de production capitaliste n'a nulle part abouti à l'élimination, même tendancielle, des autres formes d'activité. Celles-ci ont été transformées, plus ou moins directement soumises à la logique dominante, mais elles ont conservé une place importante et des modes de fonctionnement spécifiques. Le problème est de dépasser une conception de la simple juxtaposition de formes hétérogènes pour comprendre les mécanismes d'une articulation hiérarchisée. Cette articulation se manifeste par l'existence conjointe et imbriquée de relations de complémentarité, de combinaison et de contradiction.

a) Complémentarités

Il existe une relation de complémentarité lorsque certaines modalités essentielles du fonctionnement du mode de production dominant sont conditionnées à l'existence d'autres formes d'activité. Il s'agit d'une relation asymétrique où l'activité des sphères dominées est soumise à la logique de la sphère dominante, mais cette asymétrie n'engendre pas la disparition des premières et n'exclut pas le maintien pour elles d'un certain degré d'autonomie et d'une capacité de résistance. L'illustration principale est fournie par les mécanismes d'alimentation en force de travail, puis de reproduction de celle-ci.

Sauf dans de rares périodes, le mode de production capitaliste n'a pas trouvé dans le salariat existant les sources suffisantes d'alimentation en force de travail. Il a presque toujours dû puiser, souvent massivement, dans d'autres réservoirs de main-d'œuvre. Au sein des économies nationales, l'agriculture traditionnelle et la petite production marchande ont été traditionnellement des fournisseurs de main-d'œuvre. L'immigration d'origine étrangère a constitué tantôt un complément, tantôt un substitut ; la conjoncture actuelle (IRES, 2003) démontre qu'il ne s'agit en rien d'un phénomène transitoire. On sait le rôle structurel que jouent ces mouvements de population à la fois sur le terrain économique, puisqu'il s'agit d'une force de travail dont le secteur capitaliste n'a pas à

⁴⁷ Même si la gazette des tribunaux montre qu'il n'est pas inexistant.

⁴⁸ On le verra, dans le fascicule 2, pour les systèmes économiques antérieurs à la révolution industrielle. À propos des économies dites sous-développées, voir : Freyssinet, 1976. La même démarche pourrait être appliquée aux économies « socialistes » du XX^e siècle.

supporter le coût de production, et au plan social, puisqu'ils ont été en permanence utilisés comme instrument de mise en concurrence et de division des travailleurs.

Un second lien de complémentarité résulte du fait que la force de travail salariée, si elle s'échange comme une marchandise, ne se reproduit pas comme une marchandise (Lautier, Tortajada, 1978). La fonction de reproduction est principalement assurée au sein de la famille. Elle s'appuie sur le travail domestique autant que sur des consommations marchandes. La division sexuée des tâches y joue un rôle central et commande, à son tour, la structure sexuée des emplois, donc les comportements, systèmes de valeur, types de revendications et formes d'organisation des travailleurs et des travailleuses⁴⁹ (Maruani, 1979).

La reproduction de la force de travail repose aussi sur un ensemble de prestations assurées, plus ou moins complètement, par la puissance publique : enseignement et formation professionnelle, protection sanitaire et sociale, ... La genèse et la différenciation des modèles de *Welfare state* (Polanyi, 1944 ; Esping-Andersen, 1990) montrent l'impact des processus de marchandisation/démarchandisation de la force de travail sur le statut et la structuration du salariat.

b) Combinaisons

Nous désignons par combinaisons les situations où une unité de production combine de façon durable des caractéristiques appartenant à des formes différentes d'organisation de l'activité économique. Cette définition exclut d'une part, le cas, que nous examinerons plus loin, d'individus ou de familles répartissant leur temps de travail entre des unités de production relevant de formes d'activité différentes et, d'autre part, le cas des situations transitoires lorsqu'une unité de production passe d'une logique d'activité à une autre⁵⁰.

Un exemple typique de combinaison est donné par l'exploitation familiale agricole qui a survécu très longtemps au sein des économies capitalistes⁵¹. Sa capacité exceptionnelle de résistance repose sur deux caractéristiques qui résultent de mécanismes d'allocation du travail entre deux formes d'activité hétérogènes :

- d'une part, l'exploitation familiale agricole résiste aux baisses cycliques brutales du prix de ses produits par un repli sur des productions d'autosubsistance ; elle peut rapidement déplacer sa force de travail d'un type d'activité vers l'autre (du travail indépendant vers le travail domestique dans les rubriques du tableau 1) :
- d'autre part, elle résiste à la concurrence de la production agricole de type capitaliste, malgré sa productivité plus faible, grâce à la poursuite de l'effort de travail tant que sa productivité marginale est positive, si faible soit-elle ; l'objectif est en effet de couvrir un niveau minimum de besoins familiaux et non de maximiser l'efficacité (ou le profit).

Le second mécanisme implique que le revenu ne puisse pas être recherché dans des activités extérieures, soit du fait de l'absence d'opportunités, soit à cause des valeurs et des pressions familiales. La capacité de survie repose donc sur la conjonction d'une capacité élevée de réallocation du travail au sein de l'unité et d'obstacles à la mobilité vers des activités externes.

Nous rencontrons un autre exemple de combinaison de logiques hétérogènes dans la longue tradition qui va du mouvement coopératif et mutualiste jusqu'aux diverses formes modernes d'économie sociale ou de tiers secteur. Situées dans le secteur marchand, ces activités sont soumises à des contraintes de performance pour pouvoir résister à la concurrence des entreprises capitalistes ; leur productivité doit être suffisante pour leur permettre de tenir les prix et d'assurer le financement de leur croissance. En même temps, elles rejettent l'objectif de maximisation d'un profit appropriable et promeuvent une autre conception du travail⁵². Les tensions qui en résultent expliquent les âpres débats qui se sont poursuivis, depuis près de deux siècles, au sein du mouvement ouvrier sur la pertinence de ces tentatives ; cependant, sous des formes variables, elles se sont poursuivies durablement.

⁴⁹ Rappelons le rôle central qu'a joué le modèle du *male breadwinner* dans l'histoire du mouvement ouvrier.

⁵⁰ Par exemple, la transformation d'une exploitation familiale en petite entreprise capitaliste.

⁵¹ La bibliographie est abondante depuis l'œuvre fondatrice de Chayanov (1925). Pour une synthèse originale, voir Tepicht, 1973.

⁵² Il s'agit, en principe, d'un travail non-salarié dans le cas des coopératives de production.

Une troisième illustration est fournie par le cas des entreprises de service public. D'une part, elles sont soumises, avec une intensité variable selon les secteurs et les périodes, à des exigences de performance productive qui les rapprochent des entreprises privées, en particulier de leurs modes de gestion des salariés. D'autre part, elles sont guidées par des objectifs spécifiques (permanence du service public, égalité de traitement des usagers ...) qui les écartent d'une logique purement marchande et les rapprochent des administrations (au sens économique du terme), ce qui se traduit, par exemple, par l'existence de statuts du personnel. La spécificité des valeurs dont sont porteurs les salariés des entreprises de service public et leurs organisations syndicales est le reflet des rapports sociaux particuliers créés par une combinaison durable entre logique de l'entreprise et logique de l'administration.

c) Contradictions

La prise en compte des complémentarités et des combinaisons risque d'orienter vers un schéma fonctionnaliste où les différentes formes de travail se complètent harmonieusement dans la recherche de solutions optimales pour le système économique dominant. Il est nécessaire de compléter l'analyse en recherchant les contradictions qu'engendre, pour ce dernier, l'hétérogénéité des formes de travail qu'il mobilise, directement ou indirectement. Nous mentionnerons ici deux exemples dont l'examen sera repris par la suite de manière plus approfondie.

En premier lieu, le maintien d'un secteur de travail indépendant, en particulier de petite production marchande, offre des avantages certains au secteur capitaliste :

- maintien de couches sociales qui constituent une base d'appui politique (rôle traditionnel de la paysannerie, de l'artisanat, du petit commerce) ;
- justification de prix qui assurent aux entreprises capitalistes une rente différentielle (fonction longtemps assurée par l'exploitation familiale agricole) ;
- obtention d'inputs à un coût moindre ou avec une flexibilité supérieure à ceux de la production en entreprise (travail indépendant à domicile, sous-traitance d'exécution, *freelances* ...).

L'expansion du secteur dit informel, notamment dans les économies du tiers-monde, en fournit d'autres illustrations (Lautier, 1994). Cependant l'expansion des économies capitalistes se heurte à l'existence de contradictions permanentes entre, d'une part, les avantages qu'offre le maintien du travail indépendant et, d'autre part, les obstacles qu'il engendre soit pour l'expansion des débouchés du secteur dominant, soit pour la diffusion des innovations génératrices de gains de productivité ou d'intensification du travail. La tendance globale de très longue période est bien à la réduction de la part du travail indépendant, mais les arbitrages varient selon les périodes et selon les secteurs. Des évolutions récentes montrent qu'il serait faux d'accepter l'hypothèse de son élimination inéluctable.

En second lieu, si le travail domestique et le travail indépendant, combinés au travail salarié, peuvent jouer un rôle important pour réduire le coût de reproduction de la force de travail qu'utilisent les entreprises capitalistes, ils sont aussi des obstacles à la « libération » de la force de travail, c'est-à-dire à l'émergence d'un prolétariat qui ne peut assurer sa subsistance que par la vente de sa force de travail. L'existence de formes de travail non-salarié a toujours fourni aux travailleurs, dans une mesure variable, des sources d'autonomie face à leurs employeurs. Leurs stratégies d'allocation de la dépense de travail entre des modalités diverses se manifestent sous plusieurs formes.

- Au cours de chaque période, un travailleur peut répartir son temps de travail entre des formes d'activité hétérogènes. L'exemple classique est celui de l'ouvrier-paysan qui a longtemps joué un rôle spécifique dans les luttes sociales.
- Au cours de périodes successives, un travailleur peut enchaîner différentes formes de travail. Longtemps, les membres d'exploitations familiales agricoles ont cherché dans le travail salarié, selon une alternance saisonnière, un complément de revenu qui assurait une certaine indépendance. Sur le cycle de la vie active, l'accès au travail indépendant peut être l'objectif

poursuivi grâce à une épargne constituée à l'occasion du travail salarié ; ou encore, le travail indépendant offre une position de repli en cas de perte durable d'un emploi salarié⁵³.

- Enfin, comme nous l'avons indiqué plus haut, l'arbitrage, au sein des ménages, entre le travail domestique et le travail salarié de leurs différents membres, spécialement entre les hommes et les femmes, a toujours constitué un facteur déterminant du coût de reproduction et du degré de libération de la force de travail. Les comparaisons intertemporelles et internationales⁵⁴ montrent la variété des modèles retenus (*male breadwinner*, ménages à un emploi et demi, à deux emplois ...) qui reflètent autant des systèmes de valeurs que des comportements d'optimisation économique.

Rappelons, pour conclure sur ce point, que l'objectif n'était pas de présenter un inventaire des modalités du travail concret, mais de justifier une hypothèse théorique : il n'est pas possible d'analyser les conditions du travail salarié, ni les modes d'organisation des salariés sans prendre en compte les liens, constamment évolutifs, qui s'établissent entre les différents modes d'usage des capacités de travail.

B - Les limites de l'analyse

La typologie proposée dans le tableau 1 a un caractère assez général pour pouvoir être appliquée à toutes les formes d'organisation économique et sociale à travers l'histoire. L'ambition de cette recherche est plus restreinte. Trois limitations du champ et des outils d'analyse doivent être explicitées.

En premier lieu, la période historique retenue est celle postérieure à la révolution industrielle, c'est-à-dire celle au cours de laquelle le salariat devient la forme dominante de mise au travail. Cependant, nous nous arrêterons brièvement, dans un premier temps (fascicule 2), sur les sociétés préindustrielles et ceci pour deux raisons : d'abord, parce qu'elles ont créé des structures d'utilisation du travail qui, déformées et dominées, subsisteront dans les économies industrialisées et sont nécessaires à la compréhension de leur fonctionnement ; ensuite, parce que la réflexion théorique sur le travail et les travailleurs, qui s'est progressivement développée au cours de cette période, a laissé une empreinte profonde sur les analyses ultérieures. Sur cette base, le fascicule 3 sera consacré à l'examen de l'impact de la révolution industrielle tant dans le domaine des faits que dans celui des outils conceptuels qui ont été produits pour en donner la signification ; l'accent sera mis sur la construction du concept de salariat et sur l'émergence des organisations ouvrières. Le fascicule 4 couvrira la période de domination de la grande entreprise et de la production de masse ; elle constitue la référence sur laquelle s'est construit l'essentiel de l'outillage théorique dont nous disposons aujourd'hui. Enfin, nous nous interrogerons (fascicule 5) sur les formes nouvelles d'hétérogénéité du travail issues de la crise du modèle « fordiste-keynésien » et sur les conséquences qui en résultent quant aux conditions et modalités d'organisation des travailleurs. Le choix de prendre en compte l'évolution des deux derniers siècles, et pas seulement celles d'un proche passé, résulte d'une hypothèse élémentaire : il n'est possible de comprendre les dynamiques associées à un changement de régime d'accumulation ou de mode de régulation qu'en revenant sur l'analyse des mutations de même nature qui sont intervenues dans le passé.

En second lieu, l'analyse sera centrée, du point de vue empirique, sur le cas de la France. Cette limitation ne s'appliquera évidemment pas au champ théorique. Il s'agit là d'une faiblesse majeure compte tenu de l'apport essentiel que fournirait une démarche de comparaison internationale. La seule justification est pratique et tient à l'incapacité de maîtriser un tel programme. Les exemples issus d'expériences étrangères ne seront pas absents, mais ils ne seront introduits que comme éclairages complémentaires et, de ce fait, choisis de manière inévitablement arbitraire.

⁵³ Le succès, au moins statistique, de certains dispositifs pour les chômeurs créateurs d'entreprise en constitue une illustration contemporaine.

⁵⁴ Par exemple : Hantrais, Letablier, 1995.

Enfin, l'outillage mobilisé est celui de l'économie et, plus spécialement, de l'économie du travail. Il n'y a là aucune hypothèse de détermination « en dernière instance » par l'infrastructure économique, mais la reconnaissance d'une incapacité à proposer une analyse pluri ou multidisciplinaire. Les enseignements des autres disciplines, notamment l'histoire, la sociologie, le droit, les relations professionnelles, seront mobilisés autant que possible et, probablement, avec maladresse.

* * *

Jusqu'ici l'analyse a été centrée sur l'hétérogénéité du travail. À diverses reprises, des liens ont été établis entre cette perspective et la nature des problèmes rencontrés par les travailleurs dans la définition de leurs intérêts, dans l'identification de leurs solidarités et dans la construction de leurs organisations. Ce sont ces questions que nous devons aborder maintenant de manière plus systématisée.

III. FONDEMENTS ET FORMES DE L'ORGANISATION D'UN SALARIAT HETEROGENE

Si le salariat est reconnu comme structurellement hétérogène, l'émergence des organisations de travailleurs ne peut être conçue comme un processus mécanique ou spontané. Mis en concurrence et soumis à la domination des utilisateurs de leur force de travail, les salariés doivent prendre conscience des solidarités qui existent entre leurs intérêts concrets, au départ fragmentés. Ils peuvent alors inventer des formes d'action dont certaines seront à l'origine de la constitution d'organisations représentatives durables. Les conditions et les formes d'une telle évolution doivent être explicitées.

Sur cette base, il sera possible de formuler une hypothèse centrale de cette recherche. L'histoire de l'organisation des travailleurs résulte des rapports de complémentarité et de contradiction qui se sont établis entre trois bases de la prise de conscience des solidarités : l'entreprise, le métier et le territoire.

Une difficulté préalable doit être affrontée. Si l'unité du salariat n'est pas posée *a priori*, si la création de ses organisations est conçue comme le résultat de la convergence, progressive et partielle, d'intérêts hétérogènes, alors la constitution des identités et des représentations subjectives devient une variable cruciale. Il n'est donc pas possible d'éviter le débat sur la méthode : holisme ou individualisme ?

A - Holisme et individualisme méthodologique

L'analyse des phénomènes sociaux est le lieu d'un affrontement entre deux options méthodologiques, classiquement désignées par les termes de holisme et d'individualisme. Si l'on s'en tient aux versions radicales de ces deux courants, telles notamment qu'elles se manifestent souvent chez les économistes, l'incompatibilité est absolue et un choix s'impose. Si l'on prend pour base les formulations plus élaborées, qui sont notamment celles des sociologues, la situation est différente : le problème est alors de mesurer la nature des contributions que les deux méthodes apportent à la compréhension du « social » et d'identifier les questions sur lesquelles leurs positions demeurent irréductibles. Cette dernière question ne nous semble pas définitivement tranchée ; elle conduit plus à confronter les pouvoirs explicatifs respectifs qu'à imposer un choix *a priori*.

1. Le holisme

Les formulations extrêmes sont fournies par les différentes variantes du fonctionnalisme, de l'organicisme ou, plus récemment, du structuralisme. Raymond Boudon définit ainsi l'hypothèse centrale des structuralismes qui, selon lui, ont dominé la sociologie des décennies 1960 et 1970 : « *les structures sociales ont un pouvoir de détermination assez fort sur l'individu pour que celui-ci puisse être considéré comme le simple jouet de ces structures* » (Boudon, 1978, p.9). Une telle négation de l'existence d'acteurs individuels constituerait une mutilation arbitraire du schéma d'analyse des systèmes

sociaux. Elle peut donc être écartée si elle est formulée dans ces termes, ce qui n'exclut pas la possibilité, dans certains domaines et dans certains contextes, d'aboutir à une conclusion de cette nature.

a) Mais le holisme, comme méthode d'analyse, ne peut être réduit à cette caricature. Puisque Emile Durkheim en est habituellement considéré comme le créateur (Steiner, 1994, p.3), il est utile de rappeler sa position, notamment des formulations les plus précises qu'il propose dans *Les règles de la méthode sociologique* (Durkheim, 1895).

Le point de départ tient d'une part, dans « *le refus d'expliquer le plus complexe par le plus simple* » (Durkheim, 1895, p.IX) et, d'autre part, dans la critique des « prénotions » : « *parce que la société n'est composée que d'individus, il semble au sens commun que la vie sociale ne puisse avoir d'autre substrat que la conscience individuelle* » (*Ibidem*, p.XVI). À l'opposé, « *... c'est dans la nature de la société elle-même qu'il faut aller chercher l'explication de la vie sociale. On conçoit, en effet, que, puisqu'elle dépasse infiniment l'individu dans le temps comme dans l'espace, elle soit en état de lui imposer les manières d'agir et de penser qu'elle a consacrées de son autorité. Cette pression, qui est le fait distinctif des faits sociaux, c'est celle que tous exercent sur chacun* » (*Ibidem*, pp.101-102).

Cette affirmation a pour but d'établir la légitimité et l'autonomie de la sociologie relativement à la psychologie ou encore de distinguer l'étude des « faits sociaux » de celle des « faits psychiques ». Elle ne vise en rien à nier l'existence de ces derniers ; elle refuse seulement d'en faire la variable explicative des premiers, sans nier les processus d'interaction : « *...il n'est pas nécessaire de soutenir que la vie sociale est faite d'autres choses que de représentations ; il suffit de poser que les représentations, individuelles ou collectives, ne peuvent être étudiées scientifiquement qu'à condition d'être étudiées objectivement* » (*Ibidem*, p.XIV). Plus clairement encore, Durkheim, au terme de la préface de la première édition de *De la division du travail social* précise : « *Quant à la question qui a été à l'origine de ce travail, c'est celle des rapports de la personnalité individuelle et de la solidarité sociale* » (Durkheim, 1893, p.XLIII).

À ce choix méthodologique, s'ajoute un argument historique : l'individu naît de la société et non l'inverse. Le processus de différenciation sociale est la condition créatrice de la liberté individuelle ; c'est la solidarité organique qui produit l'individu (voir, sur ce point, Aron, 1967, pp.317-330). Ainsi, comme le souligne Philippe Steiner, le holisme méthodologique « *n'est opposé ni à une prise en considération de la place de l'individu dans la société, ni à l'acceptation des valeurs de l'individualisme* » (Steiner, 1994, p.49). Bien au contraire, pour Durkheim l'individualisme devient la valeur suprême de la société organique et tout le problème est d'y créer des croyances communes.

b) La bibliographie relative au holisme est beaucoup moins riche que celle qui a été consacrée à l'individualisme méthodologique. Les controverses méthodologiques ont moins porté sur le principe même du holisme que sur la pertinence des systèmes, très hétérogènes, qui en étaient considérés comme des illustrations, par exemple, comme nous l'avons mentionné, le fonctionnalisme, l'organicisme, le structuralisme, ou encore, dans un registre différent, l'institutionnalisme et la théorie de la régulation Il n'est pas évident de définir le tronc commun de ces approches ; peut-être se réduit-il à deux énoncés fondateurs⁵⁵ :

- il existe des régularités, des lois, des normes, des valeurs, des institutions qui sont produites directement à l'échelle sociale, qui ne peuvent être identifiées et dont les causalités ne peuvent être analysées qu'à ce niveau, dont on ne peut rendre compte comme le résultat de l'agrégation de comportements individuels ;
- l'individu naît dans une société déjà constituée ; il construit progressivement ses préférences, ses valeurs, ses stratégies dans un processus d'apprentissage qui est commandé par la place qu'il occupe dans la société et par les caractéristiques de celle-ci.

Sauf sous ses formes extrêmes, le holisme ne nie pas l'existence d'une subjectivité individuelle, ni d'une marge d'autonomie dans les comportements individuels. Il considère que la première se construit dans une expérience sociale de l'interdépendance et que la seconde se définit en référence à un ensemble de contraintes qui caractérisent le système social.

⁵⁵ Voir, par exemple : Brochier, 1994 ; Ughetto, 1998, p.196-207 ; Marglin in Dockès, 2002, Chapitre 14.

Il reste confronté au problème de l'agrégation. Les groupes sociaux sont certes définis par des proximités entre les individus quant à leur position sociale, mais ils ne sont pas le produit mécanique de la structure sociale. Le groupe « en soi » est une abstraction ; les groupes « pour soi » naissent de la prise de conscience d'identités partagées, de la production de systèmes de valeurs spécifiques, de la mobilisation subjective de leurs membres dans des actions collectives et dans la création d'organisations représentatives. Il ne suffit pas de faire des individus les produits d'un système social ; il faut comprendre comment, dans leur hétérogénéité, ils le transforment.

2. L'individualisme méthodologique

Les économistes ont parfois tendance à réduire l'individualisme méthodologique aux versions les plus appauvries de la théorie néoclassique. La société se réduirait à un système d'interactions marchandes entre des individus dotés de préférences subjectives indépendantes, d'une pleine autonomie dans l'usage des ressources qu'ils possèdent et d'une rationalité substantielle pour maximiser, grâce à ces dernières, le niveau de leur satisfaction. Il n'est pas utile de reprendre, après bien d'autres, la critique de cette forme de réductionnisme⁵⁶. Comme à propos du holisme, il est utile de partir des écrits de celui qui est considéré comme le fondateur de l'individualisme méthodologique.

a) Max Weber, dès le premier chapitre de *Wirtschaft und Gesellschaft* énonce ainsi son hypothèse méthodologique centrale :

« Il ne saurait exister d'activité (...) au sens d'une orientation significativement compréhensible d'un comportement propre que sous la forme d'un comportement d'une ou de plusieurs personnes singulières » (Weber, 1921, p.40). Il définit ainsi « la spécificité de la connaissance sociologique » qui, s'agissant des structures sociales, vise à « la compréhension du comportement des individus singuliers qui y participent » (*Ibidem*, p.43). Il précise :

« Il peut (...) être opportun et directement indispensable (...) de traiter certaines structures sociales (l'« Etat », les « coopératives », les « sociétés par actions » ou les « fondations ») exactement de la même façon que les individus singuliers (...). Par contre, pour l'interprétation compréhensive de l'activité que pratique la sociologie, ces structures ne sont que des développements et des ensembles d'une activité spécifique de personnes singulières, puisque celles-ci constituent seules les agents compréhensibles d'une activité orientée significativement » (*Ibidem*, p.41). L'opposition de principe avec Durkheim est claire ; elle ne doit pas être caricaturée.

D'une part, « la sociologie ne peut pas, même pour ses propres fins, ignorer les structures collectives de pensée qui ressortissent à d'autres procédés de recherche (...) : ces structures collectives (...) sont des représentations de quelque chose qui est, pour une part, de l'étant, pour une autre part, du devant- être, qui flotte dans la tête des hommes réels (...), d'après quoi ils orientent leurs activités ; et ces structures comme telles ont une importance causale fort considérable, souvent même dominante, pour la nature du développement de l'activité des hommes réels » (*Ibidem*, p.41-42). L'existence et l'influence d'acteurs et de représentations collectifs ne sont donc pas ignorées ; le débat porte sur les méthodes d'analyse qui permettent de leur donner un sens.

D'autre part, l'option méthodologique est disjointe de tout jugement de valeur ou de tout postulat sur les comportements humains : « Il faut en tout cas proscrire le malentendu monstrueux suivant lequel la méthode « individualisante » (...) signifierait la même chose qu'une évaluation individualiste⁵⁷, tout comme il faut rejeter l'opinion suivant laquelle le caractère inévitablement (mais relativement) rationaliste de l'élaboration de concepts signifierait une croyance en la prédominance des motifs rationnels ou même une évaluation positive du rationalisme » (*Ibidem*, p.46-47).

⁵⁶ Pour le plaisir, citons tout de même le *Cours d'économie politique* de Vilfredo Pareto : « les phénomènes étudiés par l'économie politique et la science sociale sont des phénomènes généraux et moyens et (...) l'on arrive à des absurdités si l'on prétend leur substituer des phénomènes individuels et singuliers. » (Pareto, 1896, Tome second, p.48).

⁵⁷ La traduction anglaise est plus précise : *individualistic method, individualistic system of values* (Max Weber, *Economy and Society*, University of California Press, 1978, p.18).

b) Depuis Max Weber, l'individualisme méthodologique s'est subdivisé en de multiples rameaux dont il ne sera pas tenté ici un inventaire⁵⁸. Nous nous limiterons aux analyses d'un auteur, Raymond Boudon⁵⁹, qui sert souvent de référence dans le débat français et que Lars Udhen range parmi les tenants d'un « individualisme structurel », tandis qu'Hubert Brochier y voit un exemple d'un « individualisme mitigé ».

Son adhésion à l'individualisme méthodologique s'exprime sans ambiguïté. Pour expliquer un phénomène social quelconque, il est indispensable de reconstruire les motivations des individus concernés par le phénomène et d'appréhender ce phénomène comme le résultat de l'agrégation des comportements individuels dictés par ces motivations. L'individualisme méthodologique se distingue du holisme parce qu'il s'astreint à mettre en évidence les raisons individuelles des phénomènes collectifs. Il s'agit de décrire le comportement téléologique d'acteurs doués d'autonomie. Ce principe étant énoncé, il est accompagné de compléments qui en délimitent la portée.

- Le sujet social est « *un agent intentionnel doté d'une autonomie variable en fonction du contexte dans lequel il se trouve* » (Boudon, 1979, p.284). Son degré d'autonomie est une question empirique et la compréhension de son comportement passe par l'analyse de « *la complexité du jeu entre l'autonomie des agents et les contraintes des structures* » (*Ibidem*, p.296).
- « *Les sociétés doivent être considérées comme des enchevêtrements complexes de systèmes d'interaction* » (*Ibidem*, p.113). C'est seulement en référence à ces systèmes que prennent sens les attitudes des agents. Par exemple, dans l'*Avertissement* placé en tête de son ouvrage, Raymond Boudon énonce une « *proposition essentielle, à savoir que les croyances (ne sont) intelligibles qu'à partir d'une analyse de la structure du système d'interaction dans lesquelles elles apparaissent* » (*Ibidem*, p.20) ; plus loin, il montre « *la dépendance des systèmes symboliques par rapport aux structures sociales et institutionnelles* » (*Ibidem*, p.22).
- Une grande importance est accordée « *au résultat non intentionnel d'actions intentionnelles* » (*Ibidem*, p.23). Sur un exemple, l'auteur montre que, si les phénomènes observés dans un système résultent du comportement des agents, ils « *ne résultent pas de la volonté ou des intentions des acteurs* » (*Ibidem* », p.169).
- Si le modèle individualiste est l'idéal, il est inégalement possible de s'en rapprocher. En général, il est nécessaire de passer « *par la construction d'acteurs idéal-typiques auxquels on prête des logiques de comportement simplifiées* » (*in* Birnbaum, Leca, p.55).
- Enfin, les « individus » dont on étudie le comportement peuvent être « *des personnes ou groupes dotés d'institutions de décision collective* » (Boudon, 1979, p.82). Si l'on doit se refuser de traiter *a priori* un groupe comme un acteur doté d'une identité, d'une conscience et d'une volonté, un tel traitement est pertinent lorsqu'il est justifié : « *l'assimilation d'un groupe à un individu n'est légitime que dans le cas où un groupe est organisé et explicitement muni d'institutions lui permettant d'émettre des décisions collectives* » (*Ibidem*, p.82). Cette condition est, en particulier, remplie par les Etats.

Ainsi présenté, l'individualisme méthodologique maintient un clivage radical avec le holisme : les phénomènes sociaux sont-ils ou non réductibles à des résultats d'interactions entre comportements individuels intentionnels ? Mais, quelle que soit l'importance théorique de la controverse, on voit mal comment elle pourrait être tranchée par une argumentation purement logique. Il est plus raisonnable de confronter la pertinence des deux méthodes lorsqu'elles produisent des modèles explicatifs des faits sociaux.

S'il s'agit de comprendre comment d'un salariat hétérogène émergent des formes différenciées d'organisation et de représentation des salariés, que nous apporte une analyse fondée sur l'étude du comportement d'« individus » (personnes ou groupes) dotés d'une intentionnalité et d'une autonomie façonnées ou limitées par les structures sociales, producteurs d'effets sociaux non

⁵⁸ Voir sur ce point : Birnbaum, Leca, 1986 ; Brochier, 1994 ; Udhen, 2002.

⁵⁹ Parmi ses multiples écrits en ce domaine nous utiliserons principalement *La logique du social* » (Boudon, 1979) et sa contribution « Individualisme et holisme dans les sciences sociales » dans l'ouvrage collectif *Sur l'individualisme*, (Birnbaum, Leca, 1986).

intentionnels (« individus » que le chercheur doit, le plus souvent, regrouper dans des catégories idéal-typiques) ?

Symétriquement, si le plus complexe ne peut s'expliquer à partir du plus simple, si les phénomènes sociaux procèdent selon des lois irréductibles à une rationalité individuelle, comment rendre compte de l'émergence des identités et des mobilisations subjectives qui définissent les contours et déterminent la capacité d'action des organisations de salariés ?

Faute d'une synthèse méthodologique impossible⁶⁰, il est prudent d'explorer les deux voies.

B - Conditions d'existence des organisations de travailleurs

La naissance et la nature des organisations de salariés dépendent des formes d'action qu'ils choisissent ; la typologie proposée par Albert Hirschman fournit un point de départ utile. Mais l'intérêt à agir et la capacité d'action ne suffisent pas à assurer la naissance de l'organisation ; il faut affronter et non ignorer le « paradoxe d'Olson ». Enfin, l'efficacité et la durabilité de l'organisation ne naissent que de sa capacité de représentation ; il ne s'agit pas d'un attribut juridique mais d'une relation que l'organisation doit sans cesse construire et légitimer tant à l'égard de ses membres qu'à l'égard de ses interlocuteurs ou adversaires.

1. « Exit, voice, and loyalty »

Pour la défense de ses intérêts, un travailleur, comme tout autre acteur économique et social, a le choix entre différents comportements. La problématique de Hirschman peut être éclairante pour analyser les rapports entre le salarié et l'organisation syndicale, mais elle nous semble plus utile encore si on la transpose aux rapports entre le salarié et l'organisation productive à laquelle il appartient.

a) Travailleur et syndicat

La distinction entre *exit*, *voice* et *loyalty* est construite par Hirschman pour étudier les relations entre l'entreprise et les consommateurs de ses produits (Hirschman, 1970). Il montre qu'elle peut être élargie aux rapports entre les organisations non marchandes et leurs usagers ou adhérents. S'il étudie alors principalement le cas des partis politiques, la méthode s'applique aisément aux syndicats et au comportement de leurs membres. Une éventuelle insatisfaction de ces derniers quant aux services rendus peut engendrer le départ ou la prise de parole.

Le départ constitue un choix individuel⁶¹ lié à une comparaison des coûts de sortie et des avantages associés aux solutions alternatives, soit la non syndicalisation, soit l'adhésion à une autre organisation dans le cas du pluralisme syndical.

La prise de parole est une option qui n'a de sens que si elle participe d'un mouvement collectif. Son efficacité sera fonction du degré de démocratie interne dans l'organisation. Comme le montre Hirschman, il existe, de manière générale, une interdépendance contradictoire entre les deux comportements (*flight or fight*) : l'efficacité de la prise de parole est renforcée par la menace crédible de sortie tandis que la facilité de sortie réduit la propension à la prise de parole.

La loyauté n'est pas une troisième option, mais une variable additionnelle qui modifie les conditions du choix entre *exit* et *voice*. Plus grand est l'attachement de l'adhérent à l'organisation et sa confiance dans la possibilité de l'améliorer⁶², plus faible sa propension à la sortie, plus forte sa volonté de prise de parole. L'importance des comportements de loyauté est fonction du caractère non exclusivement économique des objectifs de l'organisation et des services qu'elle rend.

⁶⁰ Pour une vision plus optimiste sur la possibilité d'une synthèse, dans le cadre de l'économie hétérodoxe, voir Ughetto, 2003.

⁶¹ On suppose que la syndicalisation n'est pas obligatoire.

⁶² Hirschman distingue entre *loyalty*, qui implique la croyance en la possibilité d'une amélioration de l'organisation, et *faith*, qui suppose une adhésion inconditionnelle.

Cette approche est utile pour étudier les phénomènes de syndicalisation, le fonctionnement interne des syndicats, les différences entre les situations d'unité ou de pluralisme syndical. Elle présente toutefois une limitation forte : elle n'examine que les rapports entre les salariés et des syndicats supposés existants. Rien n'est dit sur les conditions d'apparition du syndicat⁶³. Cette question peut être traitée en transposant l'analyse de Hirschman dans un domaine où celui-ci ne l'a pas appliquée.

b) Travailleur et organisation productive

La nature de la relation est ici inversée: le travailleur est fournisseur et non demandeur de services à l'égard de l'organisation. Cependant, le point de départ est le même que celui adopté par Hirschman : la relation ne se limite pas à la fixation d'un prix et d'une quantité ; elle porte aussi sur la qualité, en l'occurrence, celle de la relation d'emploi. L'histoire des rapports collectifs de travail montre la prégnance de cette dimension dans toutes les formes d'organisation de la production⁶⁴. Nous n'envisagerons pour l'instant que le cas des rapports du salarié avec l'entreprise capitaliste.

L'*exit* a toujours constitué la première option pour le travailleur insatisfait de ses conditions de travail et d'emploi, soit comme pratique effective, soit comme menace⁶⁵. La possibilité d'en user et sa crédibilité dépendent évidemment de la qualification du travailleur et de l'état du marché du travail. C'est aussi en fonction de ces variables que les employeurs sont amenés ou non à mettre en place des mécanismes d'attachement qui entravent la possibilité de sortie (par exemple, livret ouvrier) ou en augmentent le coût (par exemple, paternalisme). Le comportement d'*exit* ne s'exerce pas seulement à l'égard de l'entreprise ; il peut se manifester plus largement à l'égard de l'activité salariale (vers le travail indépendant) ou à l'égard de la nation (émigration volontaire).

La *voice* implique une action pour modifier les conditions de fonctionnement de l'organisation productive. Elle peut apparaître comme la seule solution si l'*exit* est impossible ou trop coûteux ; elle peut aussi se combiner avec la menace d'*exit*. On retrouve alors la relation générale établie par Hirschman : la menace crédible de sortie accroît l'efficacité de la prise de parole, mais la propension à la prise de parole s'affaiblit lorsque l'*exit* est facile.

Il serait simpliste d'identifier l'*exit* à une stratégie individuelle tandis que la *voice* impliquerait une action collective, facteur générateur du syndicat. Le syndicalisme s'est d'abord principalement développé, au XIX^e siècle, sous la forme de syndicats de métier dont une fonction majeure était de rendre crédible, pour les travailleurs qualifiés, la menace d'*exit* en réduisant le coût : organisation du placement, prise en charge financière de la mobilité et des périodes de chômage, garanties de reconnaissance des qualifications... L'efficacité de l'*exit* a des effets variables sur la *voice*. Elle peut réduire celle-ci à l'expression de mécontentements individuels au sein de l'organisation sans engendrer la volonté collective d'en modifier le mode de fonctionnement. Elle peut aussi provoquer le transfert de la *voice* vers d'autres registres, ceux de la transformation du système social. Ce sont d'abord les ouvriers de métier, et non les prolétaires, qui ont été les vecteurs des luttes révolutionnaires.

La formation des syndicats « généraux » (c'est-à-dire, en pratique, de syndicats regroupant des travailleurs non qualifiés), qui centrent leur action sur la transformation de la relation d'emploi dans l'entreprise, est liée au fait que leurs adhérents n'ont rien à attendre de l'*exit* et ne peuvent espérer de résultats qu'en unissant leurs forces face à l'employeur. La même logique sera mise en oeuvre, plus tard, par le syndicalisme dit d'industrie face au développement des marchés internes et des qualifications spécifiques non transférables.

La prise en compte du facteur *loyalty* permet d'enrichir l'analyse. La loyauté du travailleur à l'égard de l'organisation productive est une condition nécessaire de son efficacité. L'employeur a peu de chances

⁶³ En revanche, on peut analyser dans ce cadre les causes de disparition du syndicat, soit parce que les départs engendrent un processus cumulatif de dégradation de la qualité des services rendus, soit parce que les conflits internes (*voice*) font disparaître les sentiments de loyauté.

⁶⁴ Nous nous y attacherons longuement dans les fascicules suivants.

⁶⁵ Il constitue la forme d'action principale dans les formes de production fondées sur la contrainte physique, telles que l'esclavage et le servage.

de l'obtenir par la subordination et la répression⁶⁶ ; il peut chercher à la susciter par des politiques unilatérales (stimulants financiers, paternalisme, culture d'entreprise...). Ces expériences ont été souvent décevantes ; on peut considérer que l'action syndicale a été, dans ce domaine, une condition de la négociation collective de la « loyauté » des travailleurs parce qu'elle permettait d'en définir les contre-parties.

Le syndicat naît donc comme une forme d'organisation des travailleurs qui combine, en proportions variables selon les contextes et les stratégies, trois sources de pouvoir : l'organisation de la *voice*, le renforcement des possibilités de recours à l'*exit* (et de la menace qu'il constitue), la négociation des conditions de la *loyalty*.

2. Le « paradoxe d'Olson »

Nous ne reviendrons pas sur les détails de la thèse, devenue rapidement classique, de Mancur Olson. Rappelons-en simplement l'essentiel : lorsque les membres d'un groupe de grande dimension partagent un intérêt commun à disposer d'un bien collectif, il n'est pas rationnel pour eux, sauf s'ils sont soumis à des contraintes ou à des stimulations spécifiques, de participer aux coûts d'une action collective visant à l'obtention de ce bien (Olson, 1965, Chapitre I). Le principe a une portée générale ; à titre d'illustration, l'auteur l'applique, en particulier, aux organisations syndicales (Chapitre III). En pratique, les éléments empiriques utilisés pour illustrer la pertinence de la démonstration sont quasi-exclusivement empruntés à l'expérience des Etats-Unis ; il en résulte une difficulté permanente pour distinguer entre les résultats de portée générale et ceux qui sont liés aux caractéristiques du syndicalisme américain. Olson a surtout été critiqué pour son adhésion à l'individualisme méthodologique et sa vision des syndicats comme seulement consacrés à la défense des intérêts économiques de leurs membres. Là ne réside pas, à nos yeux le principal problème ; il tient plutôt à la conception du syndicat comme opérateur de la mobilisation d'un « groupe latent ».

a) Intérêt ou altruisme ?

Olson construit sa théorie pour des groupes au sein desquels les intérêts économiques sont prédominants. Il n'ignore pas l'existence de groupes formés autour de motivations qu'il qualifie de psychologiques ou sociales (prestige, amitié, respect...), mais il considère que, bien que son modèle puisse formellement s'y appliquer, il n'offre dans ce cas qu'un faible pouvoir explicatif. Il range, sans hésiter, les syndicats parmi les groupes où l'intérêt économique est prédominant et ne manque pas de citer Marx à l'appui de cette thèse.

Il est certes légitime d'affirmer, à l'opposé, le caractère altruiste du militantisme syndical⁶⁷ ; il est aussi pertinent de démontrer que, tout au long de son histoire, le syndicalisme, qu'il soit réformiste ou révolutionnaire, a poursuivi des objectifs de transformation politique et sociale qui ne peuvent être réduits aux seuls intérêts économiques particuliers de ses membres. Olson reconnaît l'existence pas ces dimensions ; il juge qu'elles ne mettent pas en cause l'argument central : pour obtenir de manière volontaire les adhésions massives qui sont nécessaires à son efficacité, le syndicalisme doit démontrer aux salariés qu'ils y ont un intérêt économique concret. C'est une règle que le syndicalisme, sous toutes ses formes, n'a jamais pu ignorer. Il semble raisonnable d'accepter cet argument.

b) Groupes intermédiaires ou groupe latent ?

La faiblesse centrale de l'analyse d'Olson nous semble résider ailleurs, lorsqu'il range les salariés parmi les groupes latents⁶⁸. Chaque salarié mesure l'intérêt pour lui d'une action syndicale efficace,

⁶⁶ L'esclavage, le servage, les camps de concentration, mais aussi, dans un tout autre contexte, le travail parcellisé et déqualifié de la grande industrie ou des organisations bureaucratiques en fournissent la démonstration permanente.

⁶⁷ Sans ignorer les ambiguïtés qui s'attachent à la notion d'altruisme en matière d'action collective comme en matière d'action individuelle.

⁶⁸ Rappelons que, du point de vue des conditions de l'action collective, Olson distingue trois types de groupes :

- un groupe est dit privilégié lorsqu'un membre au moins a suffisamment intérêt à la production du bien collectif pour être disposé à en supporter seul le coût d'obtention ; le bien est alors certainement produit avec, éventuellement, un conflit sur le partage du coût ;

mais, compte tenu de la dimension du groupe, il a conscience de n'exercer aucune influence personnelle sur l'orientation et sur les résultats de l'action. S'il est sûr de bénéficier des résultats, il n'a aucune raison de supporter le coût. Dans ces conditions, le groupe restera latent ; l'action collective n'aura pas lieu ; le groupe est trop vaste et dispersé pour qu'une solution puisse être attendue d'une coordination spontanée entre ses membres.

Deux solutions sont possibles. La première repose sur la fourniture par le syndicat de biens non collectifs (assurances, aides individuelles...) réservés à ses membres⁶⁹ ; ainsi seraient provoquées les adhésions qui financeraient l'action collective. Dans le cas des Etats-Unis, Olson juge cette méthode insuffisante ou dépassée dans la mesure où ces biens non collectifs peuvent être offerts efficacement par le secteur marchand. La seconde solution, nécessaire à ses yeux, est donc la contrainte⁷⁰. Elle repose sur deux mécanismes, la *closed shop* (adhésion obligatoire dans les professions et entreprises où le syndicalisme est reconnu) et la légalité des piquets de grève pour empêcher le travail des non-grévistes⁷¹.

Le syndicat apparaît donc comme un « entrepreneur politique » qui crée par la contrainte les conditions de fourniture d'un bien collectif à un groupe latent. En ce cas, il faudrait se demander, dans la perspective olsonienne d'individualisme méthodologique et d'intérêt économique prédominant, quelle est la rationalité des dirigeants syndicaux. Peuvent-ils poursuivre un autre objectif que leur intérêt économique personnel en assurant cette fonction ?

Une autre vision du syndicalisme est cependant présente lorsque Olson retrace l'histoire de son développement aux Etats-Unis. Il décrit sa genèse à partir de petits groupes relativement homogènes, à l'échelle locale, par entreprise ou par profession. En leur sein, la proximité facilite la prise de conscience des intérêts communs et la coordination des actions ; elle entraîne aussi la stigmatisation efficace des *free riders*. Puis les syndicats locaux mesurent l'intérêt qu'ils ont à se fédérer pour imposer des taux de salaire communs, pour lutter contre les briseurs de grève, pour organiser la mobilité géographique de leurs membres et la reconnaissance des qualifications. Par étapes, ces regroupements atteignent la dimension nationale. C'est une tout autre histoire que celle de l'entrepreneur politique mobilisant un groupe latent.

Dans la partie théorique de son analyse, Olson (*op.cit.*, p.85-86) indique la possibilité qu'un grand groupe soit mobilisé par l'alliance de petits groupes mais il n'y revient plus. La construction du mouvement syndical pourrait en constituer une illustration typique, mais il n'y voit qu'une phase historique dépassée avec l'essor de la grande industrie et des syndicats nationaux. Il lui faut donc postuler un changement qualitatif dans la nature du mouvement syndical pour valider sa thèse.

Nous n'avons pas ici à discuter des caractéristiques, passées et actuelles, de ce syndicalisme (voir fascicules 3 à 5). Ce qu'il importe de souligner, c'est que, même dans le cadre de raisonnement qu'il s'était donné, Olson disposait d'une autre solution pour résoudre, dans le cas du syndicat, le paradoxe de l'action collective. Il n'est pas nécessaire d'introduire un syndicat « entrepreneur politique » dirigé par une bureaucratie fonctionnelle dont l'efficacité repose sur la contrainte que des règles juridiques lui permettent d'imposer au groupe latent. Il est possible de concevoir un syndicat construit par la fédération, à plusieurs niveaux, de groupes assez homogènes pour percevoir et organiser leurs

-
- dans les groupes intermédiaires, la condition précédente n'est pas remplie ; cependant, la dimension du groupe est suffisamment limitée pour que la décision prise par un individu ait un effet sensible sur les coûts et bénéfices des autres membres du groupe ; de ce fait, chaque membre tient compte de l'attitude des autres avant de définir son comportement ; le bien collectif n'est produit que si le problème de coordination entre les membres est résolu ;
 - dans les groupes latents (ou grands groupes), le nombre des membres est tel qu'aucun n'a d'influence perceptible sur le résultat final ; chacun d'entre eux a donc rationnellement intérêt à adopter un comportement de passager clandestin (*free rider*) en espérant profiter du bien collectif sans en supporter le coût ; le bien collectif n'est pas produit sauf si est créée une incitation indépendante et sélective qui sanctionne ceux qui ne participent pas (dans cette hypothèse, le groupe latent est dit « mobilisé »).

⁶⁹ Ce que d'autres appelleront un syndicalisme de services aux adhérents.

⁷⁰ Cette contrainte peut être démocratiquement consentie par les membres de l'organisation.

⁷¹ Soulignons qu'au nom de la spécificité des conditions de production des biens collectifs, Olson défend la légitimité, en toute orthodoxie économique, de pratiques couramment dénoncées comme attentatoires à la liberté du travail. Il semble que cet aspect ait échappé à beaucoup de ses lecteurs français.

solidarités internes, puis capables de construire avec d'autres groupes des alliances dont ils mesurent directement les avantages⁷².

La référence au groupe latent implique la vision d'un salariat homogène ou, tout au moins, indifférencié qui ne peut être mobilisé que grâce à la contrainte exercée par un opérateur rationnel. L'expérience historique des syndicalismes est celle de la construction, toujours conflictuelle et inachevée, de compromis qui tendent à rendre convergents les intérêts de groupes relativement homogènes en leur sein et plus ou moins fortement hétérogènes entre eux.

3. Représentation et représentativité

Le syndicat est une organisation de représentation des travailleurs. La notion de représentation est frappée, selon les termes utilisés par Philippe Braud d'une « surcharge sémantique »⁷³ qui en rend le maniement difficile. La polysémie n'est pas artificielle ; elle reflète l'imbrication de plusieurs dimensions qui entrent constamment en tension dans le mouvement de production et de légitimation de la représentation. Pour comprendre la genèse et la dynamique des organisations de représentation des travailleurs, il sera nécessaire de retracer la manière dont ces tensions se sont manifestées dans les différentes phases et les différentes formes du mouvement syndical. Nous nous limiterons, pour l'instant, à la présentation d'un premier inventaire.

a) Groupes professionnels et salariat

Le syndicalisme ne naît pas d'emblée comme représentant du salariat dans son ensemble, mais comme une forme d'organisation de groupes professionnels de dimensions limitées. Il s'appuie sur la prise de conscience d'identités communes qui impliquent, au moins initialement, un degré élevé de proximité physique et d'homogénéité des situations de travail⁷⁴. Par le fait même, il définit des frontières relativement à d'autres groupes, avec la possibilité de rivalités, de conflits de classement ou de conflits de territoire. Le dépassement de ces tensions potentielles exige un travail d'identification de solidarités plus larges entre groupes professionnels, ainsi que la recherche de formes de coopération puis de fédération entre leurs organisations. L'achèvement du mouvement serait la création d'une organisation représentative du salariat dans son ensemble ; longtemps, pour des raisons pratiques ou doctrinales, le syndicalisme a retenu un champ plus limité, par exemple, le prolétariat, la classe ouvrière, les *blue collars*... Cette délimitation n'a pas été sans influence sur sa nature. Le schéma ainsi tracé correspond approximativement aux tendances dominantes de l'évolution historique. Il exige cependant plusieurs observations complémentaires.

En premier lieu, les structures primaires de syndicalisation ne sont pas le simple reflet de groupes latents préexistants dont l'action syndicale ne ferait que révéler les intérêts catégoriels communs. Comme l'a bien montré, parmi d'autres, Jean-Daniel Reynaud⁷⁵, l'intérêt collectif ne se définit que dans le mouvement d'une action collective animée par un noyau d'individus qui sont porteurs d'un projet commun et qui, sur cette base, imposent la reconnaissance de leur représentativité. La représentation ne se borne pas à refléter ou révéler une collectivité ; elle contribue à sa constitution et à sa reconnaissance par les autres groupes, qu'ils soient des adversaires ou des alliés potentiels.

⁷² De la même façon, il serait possible, dans le modèle d'Olson, de rendre compte de la rationalité du comportement des dirigeants syndicaux en utilisant la notion de groupe intermédiaire. Les membres du groupe des dirigeants sont suffisamment peu nombreux pour être conscients de l'interdépendance de leurs comportements dans la production d'un bien collectif. La création de ce bien exige que le groupe des dirigeants soit capable de définir un bien collectif qui puisse être un objectif commun pour les divers groupes d'adhérents dont ils organisent la fédération.

Le modèle d'Olson requiert des comportements rationnels, mais l'auteur souligne qu'ils peuvent être intéressés ou altruistes. Olson adopte l'hypothèse d'un comportement rationnel intéressé au sein des groupes latents parce qu'il considère que les comportements altruistes ne peuvent se manifester lorsque, pour chaque membre, l'impact de sa participation est imperceptible. Même si l'on acceptait cette hypothèse, elle ne jouerait pas dans le cas d'un groupe intermédiaire comme celui des dirigeants syndicaux. Il n'y aurait donc aucune difficulté logique à admettre que ce groupe cherche à produire un bien collectif qui réunit indissolublement des éléments d'avantages économiques et de transformation sociale. Ici encore, Olson ignore, sans le justifier, des schémas interprétatifs compatibles avec son modèle.

⁷³ Voir son Introduction aux « Théories de la représentation » in d'Arcy, Saez, 1985 ; voir aussi, sur la polysémie de ce terme, la contribution de François d'Arcy et Guy Saez, « De la représentation », dans le même ouvrage.

⁷⁴ L'exemple typique en est fourni par les syndicats de métier locaux puis, plus tardivement, par les syndicats d'entreprise.

⁷⁵ Reynaud, 1989, Chapitre 3 ; Reynaud, 1995, Introduction.

En second lieu, la construction du mouvement syndical ne peut être réduite à un mouvement d'agrégation, progressivement de plus en plus large, d'intérêts partiels. Elle est le produit d'une itération permanente entre les niveaux (Dufour, Hege, 1997 et 2002). Si les structures de niveau supérieur tirent leur représentativité et leur légitimité des structures de niveau inférieur qu'elles regroupent, ces dernières obtiennent, à leur tour, les mêmes attributs grâce, en partie, à leur appartenance à des organisations plus larges déjà reconnues. Les organisations de niveau supérieur leur fournissent des ressources, matérielles et cognitives ; par leur politique d'implantation, elles deviennent créatrices de structures nouvelles de niveau inférieur. La qualité de l'articulation entre les niveaux de l'organisation, la capacité de redéfinition permanente des niveaux pertinents de représentation constituent des éléments centraux de la représentativité.

Enfin, en liaison étroite avec les deux observations précédentes, il faut souligner le caractère décisif de la relation qui s'établit entre, d'une part, la détermination des « collectivités pertinentes de l'action collective » (Segrestin, 1980) et, d'autre part, l'émergence et la consolidation du « noyau central performant » (Reynaud, 1989) ou des « groupes emblématiques » (Hege, 2000). Au cours des différentes phases de l'histoire du mouvement syndical, certains groupes professionnels ont eu la capacité de proposer un projet et des formes d'action autour desquels se mobilisaient de larges fractions du salariat. L'existence de ces groupes est la condition pour que l'organisation syndicale ne se réduise pas à un conglomérat mais devienne porteuse d'un projet de transformation sociale.

b) Intérêts économiques et agencements symboliques

La capacité du syndicat de défendre les intérêts économiques des travailleurs, de leur apporter des avantages concrets imputables à son action, constitue une condition nécessaire de son existence. Ce point ne semble pas exiger de longues justifications. Il ne doit pas conduire à sous-estimer l'importance d'une autre fonction que le syndicat a toujours exercée. Pour le groupe d'appartenance, il est aussi producteur de représentations c'est-à-dire d'une identité collective, d'un système de valeurs, de normes de comportement et d'une conception de l'organisation sociale.

Sous cet aspect, à condition d'éviter une transposition simpliste, il est éclairant de faire appel à la notion d'« équipe de représentation », telle que l'a proposée Erving Goffman. Il désigne ainsi un « ensemble de personnes dont la relation très étroite est indispensable au maintien d'une définition donnée de la situation » (Goffman, 1959, p.102). L'énoncé nous semble bien s'appliquer aux « équipes syndicales » ; cette notion, imprécise mais concrète, désigne les groupes de militants aux statuts divers qui animent, dans un espace donné, l'action syndicale. Les monographies d'entreprises (par exemple, Dufour, Hege, 2002) montrent l'importance déterminante de telles équipes quant à la nature, l'efficacité, la permanence de l'action syndicale. Leur fonction illustre bien les caractères attribués par Goffman aux équipes de représentation : mise en scène d'un « rôle social »⁷⁶, interdépendance mutuelle des membres qui requiert leur loyauté⁷⁷, information réciproque, solidarité face aux interlocuteurs⁷⁸, privilège de la familiarité⁷⁹, attribution de rôles différents et complémentaires aux membres de l'équipe. Ce sont ces équipes qui produisent les signes du lien social au sein de la communauté qu'elles représentent (Goffman, 1972, Chapitre 5) ; elles définissent les « rituels », positifs ou négatifs, qui attestent de l'existence d'une relation ; elles créent les « marqueurs », « actes ou dispositifs qui ont pour fonction de poser et de manifester la revendication d'une partie à un territoire » (*Ibidem*, p.193) ; elles émettent les « signaux de changement ».

Un aspect essentiel de l'organisation et de l'action syndicale est d'engendrer chez ceux qui y participent un système de représentations qui donne un sentiment d'appartenance. L'accent mis sur cette dimension ne signifie pas que l'on ignore le poids des intérêts économiques dans la démarche

⁷⁶ Le rôle social (*social role*) est « l'articulation de droits et de devoirs attachés à un statut donné » (*Ibidem*, p.24).

⁷⁷ « Chaque équipier est obligé de compter sur la bonne conduite de ses partenaires, qui, à leur tour, sont obligés de lui faire confiance », (*Ibidem*, p.83).

⁷⁸ « Un désaccord public entre les membres de l'équipe leur ôte la possibilité d'une action concertée et contredit en outre la définition que l'équipe donne d'elle-même » (*Ibidem*, p.87).

⁷⁹ C'est-à-dire un « système de rapports bien réglé, automatiquement étendu à un individu et accepté par lui dès lors qu'il prend place dans l'équipe » (*Ibidem*, p.84).

d'adhésion. Il implique que l'on prenne en compte les interactions qui s'établissent entre les deux composantes.

c) Proximité et distance

La relation de représentation engendre une double exigence de proximité et de prise de distance entre représentés et représentants (Dufour, Hege, 1997 et 2002).

La proximité avec les représentés est une condition de légitimité du représentant. Il s'agit d'abord du sentiment d'identité culturelle et sociale que les premiers doivent pouvoir éprouver à l'égard des seconds⁸⁰. Il s'agit ensuite pour les salariés de la possibilité concrète d'accéder à leurs représentants pour traiter les problèmes qu'ils rencontrent. Il s'agit enfin de la capacité de ces derniers de prouver quotidiennement, par les services qu'ils rendent, l'efficacité pratique de l'action syndicale. Quelles que soient les difficultés concrètes observées, personne ne discute, dans le principe, la nécessité de satisfaire ces exigences, même si elles s'expriment dans des termes différents selon les niveaux de représentation.

En revanche, il y a souvent quelque gêne à accepter le fait que le mécanisme même de la délégation, c'est-à-dire la reconnaissance de la capacité de représenter, implique une prise de distance. L'hétérogénéité inéliminable des intérêts partiels, à tous les niveaux, ne permet pas au représentant d'être le simple porte-parole des demandes de ceux qu'il représente ; sa fonction est d'abord de hiérarchiser les revendications et d'arbitrer entre elles pour assurer leur cohérence. Ensuite, le représentant, dans la confrontation avec ses interlocuteurs, patronat ou Etat, devra juger des compromis atteignables et acceptables. Il est donc représentatif en ce sens particulier qu'il bénéficie de l'assentiment et de la confiance des représentés pour assurer les arbitrages et négocier les compromis et que, de plus, ses interlocuteurs sont convaincus de sa capacité de les faire respecter.

Inhérente à la fonction, la distance résulte aussi du processus de sélection et de reproduction du groupe des représentants. L'expérience enseigne que si l'élection est une condition nécessaire de confirmation de la légitimité, elle n'en constitue pas la source. Les candidatures, y compris oppositionnelles, sont choisies au sein des équipes syndicales (éventuellement concurrentes) sur la base des critères énoncés plus haut (adhésion au projet, loyauté, solidarité...). Le groupe des représentants ne constitue donc pas l'image du groupe représenté, mais une sélection conforme au projet porté par les « noyaux performants » ou « groupes emblématiques ». C'est seulement sous cette condition que ces derniers pourront chercher, dans un deuxième temps, à respecter parmi eux un certain degré de représentativité relativement à la composition de l'électorat⁸¹.

La représentativité de l'organisation syndicale, toujours à reconstruire, est donc liée à sa capacité d'articuler proximité et distance avec sa base.

d) Autonomie et intégration⁸²

L'organisation syndicale doit d'abord se constituer en acteur autonome, doté d'une identité et d'un projet partagés par ses membres et de ressources qui résultent de sa capacité à les mobiliser. Nous en avons discuté plus haut les conditions. Si elles sont remplies, le groupe est armé pour se confronter à son environnement. Mais cette confrontation, quel que soit le projet de transformation dont elle est porteuse, implique aussi un certain degré d'intégration, en un sens qu'il convient de préciser. L'intégration ne signifie pas acceptation de la légitimité du système ; elle signifie la participation, y compris conflictuelle, à ses modes de régulation dans l'objectif de les modifier. Le syndicat ne doit pas seulement construire sa représentativité à l'égard de ses membres ; il doit l'imposer aux interlocuteurs qu'il affronte. Ce processus passe toujours par des conflits ; sauf en cas d'échec, il aboutit à des négociations, donc à des compromis, reflets d'un rapport des forces. Les compromis déterminent le poids du syndicat dans la régulation économique et sociale (la « régulation conjointe » dans le

⁸⁰ La littérature offre quelques beaux exemples de dirigeants syndicaux, familiers des hautes sphères de la société, habillés en bourgeois, utilisant un langage sophistiqué et laissant perplexes les assemblées ouvrières auxquelles ils s'adressent.

⁸¹ Cette contrainte est évidemment plus forte si le corps électoral réunit l'ensemble des salariés (institutions de représentation du personnel ou *works councils*) que s'il est limité aux adhérents du syndicat.

⁸² Nous reprenons ici le vocabulaire et la problématique de notes de cours non publiées de Jean-Marie Pernot.

vocabulaire de Jean-Daniel Reynaud) ; ils impliquent que le syndicat accepte, au moins provisoirement, certaines règles du jeu et respecte, pour une période donnée, certains engagements. La négociation collective, les institutions paritaires, les instances de représentation du personnel fournissent des illustrations de cette logique.

Elle contraint le syndicat à affronter des risques opposés. Avec le « basisme », il se réduit au rôle de porte-parole des revendications hétérogènes exprimées par les salariés, refusant d'arbitrer entre elles ou d'accepter les compromis qui ne permettraient pas de les satisfaire pleinement. Avec l'« institutionnalisation », il se borne à être l'un des rouages du système de régulation dont il doit faire comprendre et accepter les contraintes par les salariés. Ou encore, il se déplace d'une fonction de représentation des salariés vers une fonction d'intermédiation entre ces derniers et le patronat ou l'Etat, dans une fragile position de double extériorité. La représentation et la représentativité naissent de la capacité d'échapper à ces écueils ; elles font du syndicat un acteur partiellement autonome au sein d'un système d'interdépendances dont il accepte ou subit les règles avec l'objectif de les transformer.

D - Les « communautés pertinentes »

Nous avons jusqu'ici accepté l'hypothèse selon laquelle l'organisation syndicale se construisait par l'alliance de groupes relativement homogènes, définis par leur situation objective et leur identité professionnelle. Il reste à préciser quels sont les facteurs et les caractères fondamentaux de l'émergence de ces groupes.

1. Problématique

a) La référence

En 1980, Denis Segrestin a publié un texte qui présentait un programme de recherche ambitieux et novateur sur les « communautés pertinentes de l'action collective » (Segrestin, 1980). L'article a été depuis régulièrement cité, mais rares sont les travaux ultérieurs qui se sont explicitement inscrits dans cette démarche, ce qui, plus de vingt ans après, fournit peu de matériaux pour en évaluer la pertinence. Nous prendrons ce texte comme point de départ, en introduisant quelques inflexions ou compléments.

Denis Segrestin part d'interrogations qui sont les nôtres : « *Quelles sont les collectivités concrètes à partir desquelles se construit l'action collective ? Peut-on identifier et décrire les « identités collectives » qui donnent corps dans l'action aux notions abstraites de « solidarité » et « d'unité » des travailleurs ?* » (op.cit., p.171). Il rejette la fausse évidence selon laquelle « *la mobilisation et les conflits s'expliquent par l'existence de problèmes collectifs devenus suffisamment aigus pour que la collectivité se mette en mouvement dans le but d'obtenir un changement significatif de sa condition* » (Ibidem, p.172). L'action collective suppose l'existence « *de collectivités concrètes de référence, c'est-à-dire de communautés d'action auxquelles les travailleurs sont susceptibles de s'identifier. (...) ; il n'y a pas de mobilisation sans intégration sociale* » (Ibidem, p.174-175).

L'auteur propose alors une typologie empirique des communautés pertinentes, distinguant communauté professionnelle, communauté-groupe et communauté-société. Il propose d'organiser la recherche à partir de trois questions : « *Quel est le principe d'intégration qui caractérise la communauté ? Comment la communauté participe de la mobilisation « de classe » ? (...) Quelles sont les conditions d'apparition de la communauté dans la mobilisation ?* » (Ibidem, p.201). Nous adopterons ce programme sous réserve d'une modification de la typologie et d'un élargissement du questionnement.

b) La typologie

Comme Denis Segrestin nous reconnaissons le métier (communauté professionnelle) et le territoire (communauté-société) comme deux bases fondamentales de formation d'identités collectives et comme sources de mobilisation des travailleurs. La divergence porte sur le troisième terme de la typologie.

En premier lieu, Denis Segrestin considère que « *l'identité professionnelle des travailleurs se construit (...) sur une sorte de confusion culturelle entre la notion d'industrie (le secteur industriel) et toutes les variétés de représentations sociales associées à la notion de métier* » (*Ibidem*, p.179). Si cette confusion existe, il importe, dans le cadre d'une démarche idéal-typique, de la lever dans un premier temps pour la prendre ensuite en compte lorsqu'on étudie les imbrications entre les « modèles purs ». À nos yeux, la notion d'industrie, ou de secteur industriel, relève d'une logique distincte de celle du métier ; elle renvoie aux structures de l'organisation productive, qu'il est nécessaire de considérer séparément.

En second lieu, Denis Segrestin analyse comme une « pathologie de la communauté professionnelle » l'apparition d'une communauté-organisation. Dans l'exemple qu'il analyse (une grève dans les compagnies d'assurance en 1979), il décrit « *une action de masse complètement asservie à la mise en œuvre de la communauté institutionnelle définie par les instances professionnelles et syndicales* » (*Ibidem*, p.181). Or cette communauté institutionnelle et ces instances sont celles de l'organisation productive ; elles sont définies dans le cadre des entreprises concernées.

Enfin, lorsque Denis Segrestin caractérise la communauté-groupe (sur l'exemple de conflits de femmes et d'O.S.), il la décrit comme groupe dont l'identité doit tout « *au poste de travail, au réseau des interrelations immédiates avec l'environnement social de travail* » (*Ibidem*, p.190-191). C'est encore renvoyer aux collectifs de travail concrets tels qu'ils sont définis par l'organisation productive.

Les trois termes de notre typologie seront donc l'organisation productive, le métier (ou la profession) et le territoire. Ce choix laisse une question ouverte : doit-on considérer le « réseau⁸³ » comme une quatrième base possible d'émergence d'identités collectives et de mobilisation des travailleurs ou n'est-il qu'une forme que peuvent prendre les trois types d'identités retenus (réseaux d'entreprises, réseaux professionnels, réseaux locaux) ? Il n'existe pas d'éléments permettant de trancher *a priori* ; cette interrogation relèvera donc du programme de recherche.

c) Questionnement

Les trois axes de travail proposés par Denis Segrestin nous semblent pertinents ; ils présentent l'inconvénient de laisser implicite une question à nos yeux centrale : celle de l'impact du mode de gestion de la relation salariale choisi par les employeurs sur les conditions de définition des identités professionnelles. Si l'émergence des communautés pertinentes n'est pas la simple révélation d'intérêts communs préexistants, mais le produit d'une action collective finalisée, celle-ci ne peut se comprendre qu'en référence à la stratégie des employeurs. L'action des travailleurs est d'abord une réaction aux formes de domination et d'exploitation qu'imposent les utilisateurs de leur force de travail.

Ces formes sont de nature différente selon les modes de production, mais, même en se limitant aux économies capitalistes, il n'est pas possible de considérer que les modes de gestion de la main-d'œuvre y représentent un simple optimum fonctionnel déterminé de manière univoque par l'objectif de maximisation du profit. Les employeurs doivent en permanence, individuellement et collectivement, opérer des arbitrages entre des exigences contradictoires. Deux sources de tensions exercent une influence décisive.

En premier lieu, les entreprises cherchent simultanément à maximiser la valeur d'usage de la force de travail (approximativement, sa productivité) et à minimiser sa valeur d'échange (approximativement, le coût salarial). Le premier objectif implique un certain degré de développement de la qualification, individuelle et collective, des travailleurs et un certain degré de stabilisation de la main-d'œuvre pour garantir la qualité et la fiabilité du processus productif. Le second objectif pousse à la déqualification du travail et à la précarisation de la relation d'emploi.

En second lieu, la mise en valeur des capitaux privés requiert le maximum d'autonomie pour les entreprises dans la gestion de leur main-d'œuvre (subordination, individualisation, décentralisation) tandis que la reproduction du rapport salarial exige la définition de normes sociales (par la puissance publique ou la négociation collective), en particulier pour harmoniser les conditions de la concurrence et assurer un certain degré de stabilité macroéconomique et macrosociale.

Les arbitrages ainsi nécessaires, pour chaque employeur et entre les employeurs, sont fonction du contexte économique et technique, mais aussi des conflits et des compromis qui se forment avec les

⁸³ Voir, notamment : Boltanski, Chiapello, 1999.

organisations représentatives des travailleurs. Celles-ci, à leur tour, ne naissent, ne définissent leurs contours, ne choisissent leurs objectifs et leurs formes d'action qu'en référence aux modes de gestion de la main-d'œuvre auxquels elles sont confrontées. Les types de communautés pertinentes pour l'action collective doivent être caractérisés aussi sous cet aspect.

Nous proposons ci-après une première approche hypothétique des trois logiques de constitution des communautés pertinentes⁸⁴ ; l'objet central de la recherche sera d'en tester la pertinence.

2. Le métier

Historiquement, le métier constitue la forme la plus ancienne et la plus généralisée d'organisation des travailleurs, bien antérieure à l'apparition du salariat. Logiquement, c'est donc sur cette base qu'apparaissent les premières formes d'organisations ouvrières dans les économies capitalistes. Le même héritage historique caractérise certaines catégories de travailleurs qui, du fait de leur position sociale et de leur qualification, échapperont longtemps à l'intégration dans le salariat. Les deux groupes seront touchés de manière très différente par la transformation des économies capitalistes ; les formes d'organisation qu'ils ont créées ont souvent été considérées comme des survivances, plus ou moins archaïques, d'institutions précapitalistes, les corporations. Un tel diagnostic est partiel donc insuffisant ; il est nécessaire de s'interroger sur les facteurs de persistance et d'un éventuel renouveau de sources d'identités et de formes d'organisation construites sur des modes particuliers d'acquisition et de reconnaissance des qualifications.

a) Deux modèles

La langue française ne permet pas de rendre avec précision la distinction qui s'établit en anglais entre *craft* et *profession*. Nous utiliserons ici, au sens strict, les mots « métier » et « profession » comme des équivalents des deux termes anglais⁸⁵.

Dans le contexte de la Révolution industrielle, la principale source de résistance ouvrière, voire de pouvoir ouvrier, naît du faible contrôle dont dispose l'employeur sur le contenu, l'organisation et les rythmes du travail. Sauf dans les rares domaines d'activité où des machines spécialisées ont été introduites, l'ouvrier de métier détient la maîtrise des processus immédiats de fabrication. Sa qualification est fondée sur une lente accumulation empirique de savoirs et de savoir-faire, transmis par l'apprentissage et jalousement préservés. Les objectifs de production étant définis par la hiérarchie de l'entreprise, l'ouvrier de métier a la responsabilité de planifier la succession des opérations, de fixer les tâches des membres de son équipe, de déterminer les modes d'utilisation des moyens de production, de fixer les rythmes de travail, de contrôler la qualité des produits.

Le syndicalisme de métier traduit ce pouvoir en normes et en institutions. Il délimite le champ de compétence propre à chaque spécialité (*demarcation*) et combat les intrus (*closed shop*) ; il négocie les conditions d'utilisation de la main-d'œuvre (taux de salaire, composition des équipes, performances « normales » ...) ; il contrôle l'apprentissage et la mobilité professionnelle ; il construit des éléments d'un système de protection sociale grâce à des sociétés d'aide mutuelle (*friendly societies*) qui garantissent autant contre les risques de l'existence que contre les conséquences des conflits sociaux (caisses de grève). Au total, il assure le contrôle du fonctionnement de marchés du travail fragmentés selon les spécialités (*craft markets*) et garantit un statut pour ses membres.

Selon les pays, les périodes et les contextes, les syndicats de métier pourront animer l'action révolutionnaire ou engendrer des « aristocraties ouvrières ». Dans tous les cas, ils s'appuient sur une combinaison de *voice* et de menace d'*exit*. Leur pouvoir sur le processus productif leur permet d'affronter l'employeur et fonde leur capacité de négociation. Les qualifications transférables permettent d'organiser des stratégies de mobilité, mettant en concurrence les employeurs en maintenant la rareté des qualifications.

⁸⁴ Une première version en était présentée dans Freyssinet, 2002.

⁸⁵ Pour une présentation d'ensemble, voir notamment : Chapoulie, 1973 ; Paradeise, 1988 ; Dubar, Tripier, 1998.

Les professions s'organisent sur le même socle que les métiers : le contrôle de la production et de la reconnaissance de qualifications spécialisées. Mais elles s'en différencient par la position sociale qu'elles assurent et par le type d'institutions qu'elles engendrent.

Si les ouvriers de métier se situent dans la continuité des compagnons des corporations des « arts mécaniques » (c'est-à-dire du travail principalement manuel), les professions, au sens anglo-saxon, trouvent leur origine dans les corporations des « arts libéraux », fondées sur le travail intellectuel. Ceci a une double conséquence.

En premier lieu, le statut social est différent. Les ouvriers de métier sont des salariés confrontés à leurs employeurs. Les membres des professions sont au départ des travailleurs indépendants (et le resteront longtemps majoritairement). Ils prétendent se situer à l'écart du rapport capital-travail et d'une pure logique de profit. Leur idéologie participe de celle du service public, quels que soient par ailleurs les coûts d'obtention de leurs prestations.

En second lieu, ils ne fabriquent pas des produits, mais rendent des services. La relation de service (Ughetto, 2002) implique la création d'un rapport de confiance avec les clients, ce qui explique, par exemple, l'importance des règles déontologiques et de leur contrôle par les pairs.

Comme les ouvriers de métier, les membres des professions revendiquent des monopoles sur des segments spécialisés d'activité. La définition des conditions d'entrée dans ces activités et des frontières de celles-ci constitue pour les deux groupes un objectif stratégique, mais il n'est pas poursuivi par les mêmes moyens. Pour les premiers, l'entrée repose sur l'apprentissage au sein du collectif de travail ; pour les seconds, il est soumis à la possession de diplômes de formation initiale acquis dans le système éducatif et complétés par une phase d'initiation professionnelle. Le contrôle du marché du travail est assuré, dans le premier cas, par l'organisation syndicale dans le cadre du système de relations professionnelles. Dans le second cas, le monopole est garanti par des associations ou des ordres professionnels légitimés par une réglementation publique ; l'action collective s'exerce principalement en direction de l'Etat.

Jusqu'au milieu du XX^e siècle, l'analogie du socle fondateur des métiers et des professions va de pair avec une hétérogénéité profonde des processus sociaux et des mécanismes institutionnels qui commandent leur existence et déterminent leurs positions respectives dans la division du travail. Aujourd'hui, le contraste est moins tranché ; la question se pose de l'émergence d'une nouvelle logique de la professionnalité qui serait la base d'identités collectives et de formes spécifiques d'organisation et d'action (Gazier, 2003).

b) Les nouvelles professionnalités

En première analyse, l'évolution de long terme, après la Révolution industrielle, a tendu à détruire, à réduire ou à dénaturer les formes d'organisation construites sur les métiers et les professions.

Quant aux métiers, ce sont à l'évidence les transformations des techniques de production et des modes d'organisation du travail (voir ci-après) qui ont tendu à marginaliser leur place dans le système productif. Les marchés professionnels (Marsden, 1989) ne constitueraient qu'une modalité affaiblie et toujours menacée de ce qu'était l'organisation des métiers au XIX^e siècle. En bonne doctrine syndicale, le syndicalisme d'industrie, expression de la solidarité de tous les travailleurs, a remplacé le syndicalisme de métier, source d'égoïsmes corporatifs.

Quant aux ordres professionnels, toujours puissants, ils seraient devenus des organes hiérarchisés de défense de privilèges, n'affichant que par opportunisme une idéologie devenue largement fictive. La logique de l'entreprise capitaliste a pénétré les professions avec un mouvement de concentration économique qui exige la rentabilité et qui implique un recours croissant au salariat. Derrière les diplômes communs, qui définissent une parité formelle, se creusent les différences de statut économique et social entre employeurs et salariés qui se rapprochent du modèle classique.

Ces analyses sont justifiées, mais ne doivent pas conduire à ignorer des tendances encore incertaines qui peuvent donner un contenu et des formes d'expression nouveaux aux identités professionnelles. Deux aspects méritent d'être soulignés.

En premier lieu, les nouvelles techniques de production et les nouvelles formes d'organisation du travail ont transformé la nature des qualités requises du travail. À la logique du travail prescrit, constamment contournée, se substitue une logique de responsabilité de résultats qui combine

l'élargissement de l'autonomie et le durcissement des contraintes. De nouvelles « compétences »⁸⁶ sont privilégiées : autocontrôle, innovation, adaptabilité, communication, coopération, négociation ... L'élément décisif est que la performance productive est de plus en plus dépendante de l'engagement subjectif des travailleurs, de leur volonté de développer et de mettre en œuvre leurs aptitudes et qualifications.

En second lieu, on observe un renouveau des mobilisations et des luttes sociales, souvent dures et prolongées, autour des conditions d'exercice de certaines professions⁸⁷, menacées ou dégradées par les changements techniques et organisationnels ou par des transformations de leur contexte d'exercice (infirmières, chauffeurs routiers, conducteurs d'autobus, intermittents du spectacle ...). Ces actions se développent indépendamment de la nature de l'employeur et souvent sans liens avec les autres salariés de la même entreprise ou du même secteur ; elles portent sur le contenu et le statut de la profession.

La dépendance dans laquelle se trouvent les employeurs à l'égard de l'élargissement et de la mobilisation subjective des compétences des salariés, d'une part, le renouveau de mobilisations à partir des professions, d'autre part, créent donc les bases potentielles de nouvelles sources du rapport de forces et de nouvelles formes d'organisation des travailleurs qui pourraient s'édifier autour de nouveaux enjeux :

- acquisition non seulement de droits à la formation, mais d'abord à une organisation du travail qualifiante,
- reconnaissance des qualifications, quel que soit leur mode d'acquisition, assurant leur transférabilité, donc permettant des stratégies de mobilité,
- définition des domaines d'autonomie, donc de responsabilité, reconnus à chaque profession.

Une telle évolution peut prendre appui sur les bases qui viennent d'être indiquées ; elle ne constitue pas pour autant une « nécessité objective »⁸⁸. Notre préoccupation était seulement de montrer que la problématique du métier et de la profession ne relève pas d'une nostalgie corporatiste, mais prend dans la période contemporaine une nouvelle pertinence. Il reste pour les syndicats à définir les objectifs et les formes d'organisation et d'action congruentes.

3. L'organisation productive

Nous définissons une organisation productive comme un ensemble de ressources productives contrôlées par un centre de décision et mobilisées pour réaliser une production (matérielle ou immatérielle, marchande ou non-marchande) selon un critère d'efficacité. En économie capitaliste, l'entreprise est la forme typique de l'organisation productive et, pour simplifier à ce stade⁸⁹, nous nous y limiterons.

a) Modèles d'entreprise

Il est commode de partir de deux conceptions extrêmes de l'entreprise : l'entreprise comme faisceau de contrats et l'entreprise comme institution totale ou totalitaire.

Pour les économistes, la première conception trouve son fondement dans l'œuvre de Léon Walras⁹⁰. L'entreprise est le lieu où l'entrepreneur combine l'action des services productifs des trois types de capitaux qu'il loue ou achète (capitaux fonciers, mobiliers et personnels) avant de vendre les produits qui en résultent. En économie pure, toutes ces opérations se déroulent sur des marchés (y compris le marché du travail) parfaitement concurrentiels ; elles reposent sur des contrats librement définis par

⁸⁶ Nous n'aborderons pas ici le débat qui s'est développé autour de cette notion polysémique.

⁸⁷ Terme désormais utilisé au sens large.

⁸⁸ Les employeurs peuvent chercher à obtenir la mobilisation des salariés par des systèmes individualisés d'incitation et de contrainte. Les salariés peuvent opter pour une négociation bilatérale avec leur employeur des conditions d'une trajectoire professionnelle qualifiante en s'appuyant sur un réseau informel de circulation d'informations qui rend crédible la menace d'*exit*. Une telle logique a été bien mise en évidence par une étude récente sur les « marchés de compétences » dans les services informatiques (Fondeur, Sauviat, 2003).

⁸⁹ Cette simplification sera abandonnée dans la suite de la recherche ; voir fascicules 2 à 5.

⁹⁰ Voir ci avant, pont I.B.12.

les parties et toujours renégociables selon des règles prédéterminées. Le rapport salarial se réduit à l'addition de contrats individuels entre acheteurs et vendeurs des services productifs des capitaux personnels. L'organisation collective des salariés n'est envisagée que dans la sphère de l'économie appliquée ou de l'économie sociale ; elle relève de la rubrique des sources d'imperfection de la concurrence.

L'utopie de la firme néo-libérale, que décrit aujourd'hui Thomas Coutrot, est dans la lignée directe de la conception walrasienne en ce sens que le fonctionnement de l'entreprise est piloté par les incitations et normes définies par les marchés. Des différences majeures apparaissent cependant (Coutrot, 1998, notamment chapitre 8):

- nous ne sommes plus dans un système d'interdépendance généralisé entre prix et quantités ; il existe une hiérarchie des marchés ; les marchés financiers fixent les normes sur lesquelles se règlent les choix des entreprises (l'acteur central n'est plus l'entrepreneur mais l'actionnaire) ;
- même si sa forme est celle du contrat, la relation d'emploi s'organise sous la pression du « dispositif disciplinaire » que constitue un marché du travail durablement déséquilibré ;
- au delà des contrats individuels d'achat-vente de services, la compréhension de la performance de l'entreprise suppose l'explicitation des mécanismes qui assurent simultanément la « coopération forcée » des salariés et l'exclusion des acteurs collectifs.

Dans cette première perspective, que la coopération et la contrainte soient ou non introduites, la caractéristique commune des modèles proposés est de réduire l'entreprise à une fonction d'achat de la force de travail, puis de définition de ses conditions d'usage rentable. La conception opposée est celle de l'entreprise comme institution totalitaire. Le qualificatif totalitaire n'implique pas nécessairement l'exercice d'une contrainte disciplinaire violente ; il désigne la prise en charge globale par l'entreprise non seulement des conditions d'usage de la force de travail mais des conditions de mobilisation et de reproduction de ses salariés.

Le modèle de référence est le panoptique de Jeremy Bentham⁹¹ ; il faut rappeler que, si l'auteur l'a principalement préconisé pour les prisons, il lui a été initialement inspiré par l'observation d'une usine qu'avait créée son frère dans la Russie tsariste. Le panoptique est une institution qui prend en charge la totalité de la vie du travailleur, y compris ses loisirs et sa vie spirituelle ; elle vise autant son progrès moral que son efficacité productive. Dans ce dernier domaine, la centralisation et la permanence de la surveillance sont considérées comme les facteurs décisifs : « *Le principe panoptique peut s'adapter avec succès à tous les établissements où l'on doit réunir l'inspection et l'économie.(...) Une maison d'industrie, une manufacture bâtie sur ce plan, donne à un seul homme la facilité de diriger les travaux d'un grand nombre* » (Bentham, 1791, p.55). Tout le XIX^e siècle voit se multiplier, sous le label du « paternalisme », des expériences qui visent cet idéal d'un contrôle total de l'activité productive et de la vie quotidienne du travailleur.

Il est logique d'en rapprocher la notion d' « institution totalitaire⁹² » telle qu'elle est définie par Erving Goffman : « *lieu de résidence et de travail où un grand nombre d'individus, placés dans la même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées* » (Goffman, 1961, p.41). Ici encore, l'exemple de référence n'est pas l'entreprise⁹³, mais l'auteur mentionne explicitement des formes d'organisation productive qui relèveraient de ce concept soit pour des raisons physiques (navires, exploitations minières isolées), soit pour des raisons politiques (camps de travail forcé).

Les organisations productives concrètes se situent dans un continuum entre ces deux modèles extrêmes, l'un où les stimulations et les contraintes sont focalisées sur l'activité de travail et se manifestent sous des formes marchandes, l'autre où des dispositifs de surveillance imposent directement une discipline sur l'ensemble des aspects de la vie des travailleurs⁹⁴. À partir de la fin du XIX^e siècle et jusqu'à nos jours, les formes de représentation des travailleurs ont été fortement

⁹¹ Bentham, 1791, avec dans la traduction française des textes de Michel Foucault et Michelle Perrot ; voir aussi Foucault, 1975.

⁹² Le vocabulaire anglais, *total institution*, évite le risque de contresens mentionné plus haut à propos du qualificatif « totalitaire ».

⁹³ Au départ, Goffman a observé le fonctionnement d'un asile d'aliénés.

⁹⁴ Cette opposition binaire est évidemment loin d'épuiser la question d'une typologie des formes d'entreprise que nous avons évoquée précédemment (voir points I.A.22 et I.B.23).

influencées par le rôle dominant joué par les grandes organisations productives (entreprises, services publics, administrations) et par les modèles d'organisation qu'elles adoptaient.

b) L'invention et l'apogée de la grande entreprise

S'il résulte d'abord de la recherche d'économies d'échelle et de positions dominantes sur les marchés, le développement des grandes entreprises (Lefebvre, 2003) constitue aussi un vecteur de destruction de l'autonomie ouvrière. Les nouvelles formes d'organisation du travail, symbolisées par le taylorisme, visent explicitement à éliminer le contrôle qu'exerçait l'ouvrier de métier sur le procès de travail.

- Le travail directement productif devient un pur travail d'exécution dont la qualification est tendanciellement détruite. La catégorie nouvelle des ouvriers spécialisés se présente comme une masse homogène dont les composantes seraient indifférenciées et substituables.
- Les départements fonctionnels exigent un nouveau type de qualifications spécialisées qui sont, à leur tour, victimes d'un processus de parcellisation des tâches. Ces qualifications ne sont plus transmises au sein du collectif de travail, mais principalement acquises lors de la formation initiale dans le système éducatif.

Parallèlement s'édifient les bases d'un nouveau rapport de forces. Les unités de production géantes requièrent des modes de gestion fondés sur l'imposition de normes générales impersonnelles. Le syndicalisme d'industrie assure la représentation de collectifs de travailleurs de dimension et d'homogénéité croissantes. Sa fonction centrale est de contester le pouvoir unilatéral de l'employeur dans la production des normes relatives à l'utilisation et à la rémunération de la force de travail. Il y parvient d'abord par la lutte et la négociation dans les grandes entreprises ; il s'efforce ensuite d'en généraliser et d'en stabiliser les acquis grâce à la négociation de branche et/ou la législation du travail.

Ce processus conflictuel de construction négociée des normes du rapport salarial est à l'origine d'un ensemble de droits et de garanties dont on mesure rétrospectivement l'importance, mais dont il ne faut pas négliger la limite principale. En effet, quelle que soit l'hétérogénéité idéologique du syndicalisme d'industrie, allant de l'acceptation du système capitaliste à sa contestation révolutionnaire en passant par tous les degrés du réformisme, il est contraint ou conduit à des compromis provisoires construits sur la dichotomie de l'« économique » et du « social »⁹⁵. Aux chefs d'entreprise la responsabilité de la gestion, aux syndicalistes celle de la revendication sur les diverses composantes du statut et des conditions de travail des salariés.

Certains travaux emblématiques sur la « déqualification » du travail ou sur l'« ouvrier-masse » ont pu laisser croire à une homogénéisation tendancielle du salariat, à l'exception d'une hiérarchie de contrôle et d'expertise. L'histoire n'a pas confirmé ce pronostic, mais révélé le caractère structurel de l'hétérogénéité des marchés du travail et des statuts des salariés : marchés internes et externes, primaires et secondaires, survivances des marchés professionnels, balkanisation et segmentation, formes particulières d'emploi⁹⁶... Il en est résulté une toute aussi profonde hétérogénéité dans les modes d'organisation, dans les formes de lutte, dans les systèmes de valeurs et dans la conscience de solidarité des différentes fractions du salariat. Cependant, une caractéristique fondamentale leur est commune : c'est l'entreprise, en tant qu'employeur, qui constitue l'interlocuteur premier du syndicat ; c'est à partir des collectifs d'entreprise que celui-ci se construit ; ce sont des conflits d'entreprise qui sont à l'origine des grands mouvements sociaux ; ce sont des accords d'entreprise qui servent de références pour la généralisation des « conquêtes ouvrières ». L'entreprise est le lieu central de création de valeur et d'exploitation des travailleurs ; c'est à ce niveau que se définit le cœur du rapport salarial et que se construit le rapport de forces des salariés avec le capital.

⁹⁵ Vocabulaire sans aucune pertinence scientifique mais à forte efficacité idéologique et pratique.

⁹⁶ Voir, ci avant, points I.A.22 et I.B.22 et 23.

c) L'indétermination de la notion d'entreprise

Faire de l'entreprise l'espace qui définit la communauté pertinente de l'action collective se heurte aujourd'hui à une difficulté majeure : l'indétermination de la notion d'entreprise⁹⁷. L'utilisation de ce concept repose sur une hypothèse commode, mais de plus en plus fictive, celle de l'identité entre trois modes de découpage des activités économiques :

- les frontières du contrôle du capital qui fonde le pouvoir de gestion (elles sont désormais usuellement définies par la notion de groupe) ;
- les ensembles de contrats de travail qui unissent des salariés avec le même employeur (c'est ce cadre qui définit les instances de représentation des travailleurs ainsi que les acteurs et le champ de la négociation collective) ;
- les collectifs concrets de travailleurs réunis dans la même unité de production (ils sont la base de la mobilisation des travailleurs et de la prise de conscience des solidarités immédiates).

Les techniques d'extériorisation, juridique et physique, de la gestion de la main-d'œuvre ainsi que la diversification des modes de sous-traitance ont engendré la disjonction des deux derniers découpages. La complexité de l'organigramme des groupes et l'éloignement de leurs états-majors font que la négociation d'entreprise ou d'établissement se déroule avec leurs mandataires locaux dont les marges d'autonomie sont restreintes. Les nouvelles formes de gouvernance d'entreprise transfèrent le pouvoir ultime vers les représentants des actionnaires dominants. Comment le syndicalisme peut-il dans ces conditions identifier l'interlocuteur pertinent et le contraindre à négocier⁹⁸ ?

Diverses voies ont été explorées et doivent faire l'objet d'une évaluation attentive. L'action syndicale peut s'ancrer sur les collectifs concrets de travailleurs, indépendamment de la pluralité des employeurs au sens juridique ; ce sera un syndicalisme de « site ». La difficulté sera de définir l'interlocuteur. L'action syndicale peut se structurer au niveau du pouvoir patronal réel, celui du groupe, ce qui suppose une organisation à l'échelle internationale. Elle se heurtera alors à un interlocuteur qui, sauf de rares exceptions, refuse la négociation à cette échelle parce qu'il préfère la mise en concurrence de ses différents sites productifs (Rehfeldt, 2000). Le nouveau pouvoir des actionnaires a conduit une fraction du mouvement syndical à chercher à exploiter la capacité d'intervention dans la gestion des groupes que pourrait lui conférer l'épargne salariale, en particulier par l'intermédiaire des fonds de pension.

En caricaturant, nous dirons que le syndicalisme, s'il conserve l'entreprise comme référence de base, doit inventer des formes d'articulation entre, d'une part, un niveau d'action (les unités de production) où sa capacité de mobilisation est relativement forte, mais où les vrais interlocuteurs sont absents ou masqués et, d'autre part, un niveau où se trouve le centre de pouvoir (le groupe) mais où le rapport de forces est particulièrement difficile à établir (avec le risque d'une critique interne de « syndicalisme de sommet »).

4. Le territoire

Comme auparavant à propos des métiers, il est nécessaire, lorsqu'il s'agit des territoires, de rappeler l'importance qu'ils ont eu dans l'histoire des mobilisations ouvrières en évitant le risque d'une vision nostalgique. L'interrogation porte sur leur pertinence aujourd'hui comme lieu d'émergence d'identités et de projets collectifs.

a) L'enracinement local des résistances ouvrières

La force des solidarités territoriales trouve sa source dans des histoires et des cultures communes fondées sur la permanence et l'intensité de relations de proximité immédiate ; la solidarité ne naît pas

⁹⁷ Pour un panorama d'ensemble, voir par exemple : Coriat, Weinstein, 1995.

⁹⁸ Alain Supiot exprime bien cette incertitude du point de vue des juristes : « il est illusoire (...) de penser que l'entreprise soit la base institutionnelle des rapports de travail. L'entreprise n'est pas une institution, mais l'expression de la liberté d'entreprendre, et c'est pourquoi, malgré tous les efforts des juristes, elle demeure une notion juridique insaisissable » (Supiot, 2004, p.50-51).

de la prise de conscience abstraite d'une identité de statut économique et social, mais d'un sort et de luttes partagés quotidiennement. Les conditions de l'expansion du capitalisme ont modifié la nature de ces solidarités ; elles n'ont pas disparu pour autant.

Comme nous l'avons rappelé plus haut, longtemps l'entreprise capitaliste, au sens strict, n'a utilisé directement qu'une fraction minoritaire du temps de travail global et n'a fourni directement qu'une faible part des consommations ouvrières. Toute une gamme d'activités hétérogènes coexistent avec l'entreprise capitaliste, entretenant avec elle des rapports complexes de concurrence et de complémentarité : production d'autoconsommation familiale, petite production marchande, travail familial à domicile ... La majorité des travailleurs n'assurent leur subsistance qu'en tirant parti, simultanément ou alternativement, de l'hétérogénéité des formes de production. Cette situation est subie, comme conséquence de la faiblesse du salaire ou de la précarité de l'emploi, mais elle est aussi utilisée comme moyen de résistance dans la mesure où elle permet des stratégies de repli, au moins provisoire, hors de la sphère capitaliste (par exemple, l'ouvrier-paysan en grève se consacre à son champ, ou bien l'ouvrier de métier licencié se met à son compte). De telles combinaisons et de tels comportements ne sont possibles qu'à l'échelle d'un territoire⁹⁹, surtout lorsque les transports sont lents et coûteux ; la proximité physique et sociale immédiate en sont les conditions.

On comprend mieux, dans ce contexte, l'importance prise par les révoltes populaires locales¹⁰⁰, nouvelles modalités d'une très ancienne tradition. L'expansion progressive des formes d'activité capitalistes engendre une combinaison de chocs destructeurs des équilibres locaux : l'ouverture aux importations agricoles pour réduire le coût de reproduction de la force de travail frappe durement l'exploitation familiale agricole ; la diffusion des premières productions industrielles de masse met en péril les tissus d'activités artisanales et de petites entreprises familiales qui alimentaient les marchés locaux ; le progrès des transports intensifie la concurrence et accroît la pression locale sur la réduction des salaires ; l'introduction de machines spécialisées détruit à la fois l'emploi et les métiers. Ces dynamiques, amplifiées lors des crises cycliques, touchent simultanément des couches sociales encore partiellement imbriquées (agriculteurs, salariés, artisans, petits entrepreneurs ...). De ce fait, se nouent des alliances entre des forces qui, bien que de nature hétérogène quant à leur position économique et leur statut social, sont toutes menacées par le développement de la grande industrie. Les historiens ont montré la fréquence de ces mouvements au XIX^e siècle, la multiplicité de leurs causes et de leurs formes, la puissance des mobilisations qu'elles engendraient, même si leur nature interdisait leur généralisation, suscitait assez vite des divisions internes et conduisait, le plus souvent, à une réponse par la répression. Alors que la solidarité, nationale ou internationale, de la classe ouvrière ne constituait qu'un projet, les solidarités locales « inter-classistes » ont constitué une modalité durable d'expression des résistances ouvrières.

b) « Districts industriels » ou « économie d'archipel » ?

L'extension du champ des formes de production capitalistes, la domination de la production de masse assurée par la grande entreprise, puis le développement des régulations macroéconomiques à l'échelle nationale ont, durant un siècle, fait passer à l'arrière-plan la dynamique partiellement autonome des territoires. Ceux-ci n'étaient guère pris en compte que comme des découpages géographiques intervenant dans les choix de localisation opérés par des centres de décision qui leur étaient extérieurs. Cette conception de l'économie spatiale est aujourd'hui l'objet de critiques profondes mais hétérogènes. Nous nous limiterons, pour l'instant, à la présentation de deux points de vue contrastés.

Michael Piore et Charles Sabel ont développé la thèse selon laquelle le choix des modes d'organisation productive n'était pas déterminé par des critères d'efficacité imposés par l'état des technologies, mais constituaient le résultat des luttes sociales dans certaines périodes historiques critiques (Piore, Sabel, 1984). À certains moments, des bifurcations s'offrent dans les itinéraires de développement ; les choix alors adoptés engendrent des trajectoires qui deviennent irréversibles aussi longtemps que le système n'entre pas en crise. Les deux auteurs donnent une première illustration de ce schéma, à la fin du XIX^e siècle, lorsque le modèle de la production de masse l'emporte sur le *craft system* qui ne lui était pas *a priori* inférieur quant à l'efficacité productive. À leurs yeux, la crise du système keynésien a

⁹⁹ Bien qu'elles n'excluent pas des mouvements de migration saisonnière.

¹⁰⁰ Voir, par exemple : Thompson, 1963 ; Noiriél, 1986.

ouvert une nouvelle bifurcation (*The second industrial divide*) qui oppose, d'une part, un capitalisme de production de masse directement régulé à l'échelle mondiale, d'autre part, une logique de spécialisation flexible qui impliquerait la résurgence des districts industriels¹⁰¹. Production de masse mondialisée et spécialisation flexible des districts représenteraient donc deux options alternatives.

Une autre thèse est celle soutenue par Pierre Veltz. Selon lui, les territoires ne s'édifient pas contre la mondialisation, mais comme une condition d'efficacité de celle-ci (Veltz, 1996). Le monde n'est pas constitué d'une mosaïque de territoires entre lesquels arbitrent des entreprises monolithiques ; il est constitué d'un enchevêtrement de réseaux entre lesquels s'établissent des maillages complexes, constamment évolutifs. Dans ce cadre, le territoire devient un facteur déterminant de la performance de l'entreprise dans la mesure où il lui offre des compétences spécifiques : la capacité de coopération entre acteurs locaux, l'existence d'institutions créant des cadres collectifs d'action, définissant une image crédible de l'avenir, assurant la convergence des anticipations. Face à la versatilité des marchés mondiaux, la compétitivité met en jeu « *des ressources qui ne peuvent être créées et renouvelées que dans la stabilité et la durée* » (*op. cit.*, p.13). Les territoires sont des lieux nécessaires de mise en œuvre des effets sociaux de coordination et de relation : « *La question cruciale est de savoir jusqu'à quel point les firmes acceptent de s'engager dans les sociétés locales*¹⁰², *quels sont les moyens dont celles-ci disposent pour rendre cet engagement attractif et non répulsif* » (*op. cit.*, p.225). Le territoire est alors un interlocuteur actif de la firme, le lieu de production de compétences spécifiques, en particulier d'une force de travail dont il façonne les qualités.

c) Le territoire, lieu de mobilisation et d'organisation des travailleurs ?

L'expérience des dernières décennies fournit des éléments de réponse partiels et parfois contradictoires à une telle question.

Les territoires ont été des lieux où se sont manifestées des capacités de lutte et de solidarité d'une grande force. L'illustration principale en est fournie par les conflits déclenchés par des décisions de licenciements collectifs massifs ou de fermetures d'établissements. On y a vu l'ensemble des acteurs locaux s'associer, au nom de l'avenir du territoire, aux luttes des salariés directement concernés. Ce type de solidarité est indiscutablement plus immédiat et plus actif que celui que peuvent manifester les salariés du même groupe appartenant à d'autres unités de production, parfois lointaines. Mais il s'agit alors de luttes défensives menées contre un décideur extérieur.

Le diagnostic est plus incertain en ce qui concerne des formes d'action positives, cohérentes avec des logiques de développement territorial telles qu'elles ont été exposées ci avant. Certes, des organisations syndicales, ou des responsables syndicaux, s'associent de plus en plus fréquemment à des projets réunissant les acteurs locaux pour renforcer les ressources de croissance autonome du territoire ou ses facteurs d'attractivité. Le mouvement n'est pas sans poser problème puisqu'il implique l'hypothèse qu'il est possible de dégager certains objectifs d'intérêt commun entre des acteurs hétérogènes, parfois antagonistes sur d'autres terrains.

Un autre domaine d'expérimentation, encore embryonnaire, est celui de la négociation collective à l'échelle territoriale : le choix des domaines de négociation, la construction des acteurs, la définition des modes d'articulation avec d'autres niveaux soulèvent de complexes questions¹⁰³.

Malgré la force de l'empreinte qu'il a laissée dans l'histoire et la culture des travailleurs, le territoire offre donc aujourd'hui un cadre moins évident pour leurs formes d'organisation que celui du métier ou de l'entreprise. Ce pendant l'expérience démontre sa vitalité comme lieu de mobilisation. « *Vivre et travailler au pays* » constitue une aspiration trop forte pour qu'elle puisse être ignorée dans la définition des formes de l'action collective.

* * *

¹⁰¹ *Op. cit.*, chapitres 10 et 11 ; voir aussi, parmi une abondante littérature : Lorenz, 1992.

¹⁰² Pour une illustration concrète, à propos des politiques territoriales de l'emploi des grands groupes industriels, voir : Raveyre, 2001.

¹⁰³ Voir, par exemple : AVERTIR, 1999 ; Morin, 1999.

La grille de lecture qui vient d'être proposée exclut une conception du syndicalisme comme produit de la prise de conscience par un groupe latent d'intérêts communs d'autant mieux perçus que le salariat évoluerait en direction de l'homogénéité. L'organisation des travailleurs s'est toujours construite à partir de segments relativement homogènes au sein d'un groupe social profondément hétérogène. Les deux questions centrales sont alors les suivantes.

- Quels sont, selon les contextes, les noyaux mobilisateurs et leurs espaces de référence ? Dit d'une autre manière, quels sont les critères de prise de conscience de l'homogénéité des intérêts et de la nécessité d'une action commune et d'une organisation au sein des différents segments du salariat ?
- Sur cette base, quels facteurs déterminent-ils la nature des rapports qui s'établissent entre les différents fragments organisés du salariat ? Sous quelles conditions des rapports d'alliance et de solidarité l'emportent-ils sur des luttes de classement ou de partage de territoires ?

Une réponse ne peut être trouvée qu'en combinant l'analyse de la nature des intérêts objectifs en présence, celle des modes de constitution des identités collectives et celle des stratégies des noyaux mobilisateurs.

Références bibliographiques

- Althusser Louis, Balibar Etienne, 1968, *Lire le Capital*, Paris, Maspéro, 1973.
- d'Arcy François, Saez Guy (sous la direction de), 1985, *La représentation*, Paris, Economica.
- AVERTIR, 1999, *Dialogue social et territoires. État des pratiques et perspectives*, Colloque de Poitiers, 16 avril, *miméo*.
- Beffa Jean-Louis, Boyer Robert, Touffut Jean-Philippe, 1999a, « Les relations salariales en France : Etat, entreprises, marchés financiers », *Note de la Fondation Saint-Simon*, n°107, juin.
- Beffa Jean-Louis, Boyer Robert, Touffut Jean-Philippe, 1999b, « Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales », *Droit social*, n°12, décembre.
- Bentham Jeremy, 1791, *Panopticon or ths Inspection-House*, traduction française : *Le panoptique*, Paris, Belfond, 1977.
- Berger Suzanne, Piore Michael J., 1980, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.
- Berthoud Arnaud, 1974, *Travail productif et productivité du travail chez Marx*, Paris, Maspero.
- Bettelheim Charles, 1968, *La transition vers l'économie socialiste*, Paris, Maspero.
- Birnbaum Pierre, Leca Jean (sous la direction de), 1986, *Sur l'individualisme*, Paris, Presses de la FNSP.
- Boltanski Luc, Chiapello Eve, 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Boltanski Luc, Thévenot Laurent, 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Boudon Raymond, 1979, *La logique du social*, édition 1997, Paris, Hachette.
- Boudon Raymond, 1986, « Individualisme et holisme », in Birnbaum, Leca.
- Boyer Robert, 1986a, *La théorie de la régulation. Une analyse critique*, Paris, La Découverte.
- Boyer Robert (sous la direction de), 1986b, *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- Boyer Robert, Freyssenet Michel, 2000, *Les modèles productifs*, Paris, La Découverte.
- Boyer Robert, Saillard Yves (sous la direction de), 1995, *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte.
- Brochier Hubert, 1994, « À propos de l'individualisme méthodologique : l'ouverture d'un débat », *Revue d'économie politique*, janvier-février.
- Campinos-Dubernet Myriam, Grando Jean-Marc, 1988, « L'hétérogénéité salariale : rapport salarial et analyse sectorielle », Communication au colloque international sur la régulation, Barcelone.
- Chapoulie Jean-Michel, 1973, « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie* (14).
- Chayanov A.V., 1925, *The Theory of Peasant Economy*, Réédition 1966, Irwin, Illinois.
- Coriat Benjamin, 1980, *Ouvriers et automates : trois études sur la notion d'industries de processus*, Sceaux, CRESST.
- Coriat Benjamin, Weinstein Olivier, 1995, *Les nouvelles théories de l'entreprise*, Paris, Librairie générale française.
- Coutrot Thomas, 1998, *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, Paris, La Découverte.
- David Marcel, 1967, *Les travailleurs et le sens de leur histoire*, Paris, Cujas.
- Dobb Maurice, 1945, *Studies in the Development of Capitalism*, traduction française : *Etudes sur le développement du capitalisme*, Paris, Maspero, 1969, d'après 2^e édition, 1962.
- Dockès Pierre (sous la direction de), 2002, *Ordres et désordres sans l'économie-monde*, Paris, PUF.
- Doeringer Peter B., Piore Michael J., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 2^e édition, New York, M.E. Sharpe, 1985.
- Dubar Claude, Tripier Pierre, 1998, *Sociologie des professions*, Paris, A. Colin.
- Dufour Christian, Hege Adelheid, 1997, *Syndicalisme et niveaux de représentation. Globalité, discursivité et articulation des niveaux de représentation*, Noisy-le-Grand, IRES, non publié.

- Dufour Christian, Hege Adelheid, 2002, *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- Durkheim Emile, 1893, *De la division du travail social*, 8^e édition, Paris, PUF, 1967.
- Durkheim Emile, 1895, *Les règles de la méthode sociologique*, 17^e édition, Paris, PUF, 1968.
- Durkheim Emile, 1917, « La morale professionnelle », *in : Leçons de sociologie*, Paris, PUF, 1997.
- Esping-Andersen Gosta, 1990, *The Three Worlds of Western Capitalism*, Traduction française : *Les trois mondes de l'Etat-providence : essai sur le capitalisme moderne*, Paris, PUF.
- Eymard-Duvernay François, 1987, « Les entreprises et leurs modèles », Introduction de : *Entreprises et produits*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, n°30, Paris, PUF.
- Eymard-Duvernay François, 1989, « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue économique*, mars.
- Eymard-Duvernay François, 2003, *Défauts de coopération et chômage : une théorie institutionnaliste*, Communication au 2^e Forum de la Régulation, Paris, octobre, à paraître.
- Fajertag Guisepe, Pochet Philippe (Dir.), 2001, *La nouvelle dynamique des pactes sociaux en Europe*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- Fondeur Yannick, Sauviat Catherine, 2003, « Les services informatiques aux entreprises : un marché de compétences ? », *Formation et emploi*, n°82.
- Foucault Michel, 1975, *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard.
- Freyssinet Jacques, 1976, *Méthodes d'analyse des structures d'emploi en économie « sous-développée »*, Grenoble, IREP.
- Freyssinet Jacques, 2002, « Modes d'accumulation du capital et nature du rapport salarial : une nouvelle dialectique ? », *in : Dockès*, 2002.
- Gazier Bernard, 2003, *Tous « Sublimes » ? Vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion.
- Goffman Erving, 1959, *The Presentation of Self in Everyday Life*, traduction française : *La mise en scène de la vie quotidienne*, Paris, Ed. de Minuit, tome 1, 1993.
- Goffman Erving, 1972, *Relations in Public : Microstudies of the Public Order*, traduction française : *La mise en scène de la vie quotidienne*, Paris, Ed. de Minuit, tome 2, 1993.
- Goffman Erving, 1961, *Azylums : Essay on the Social Situation of Mental Patients and other Immates*, traduction française : *Asiles*, Paris, Ed. de Minuit, 1968.
- Gordon David, Edwards Richard, Reich Michael, 1982, *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge University Press.
- Gorz André, 1989, *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, Paris, Galilée.
- Gorz André, 1997, *Misères du présent. Richesses du possible*, Paris, Galilée.
- Hantrais Linda, Letablier Marie-Thérèse, 1995, « Travail professionnel et vie familiale : une comparaison européenne », *Recherches et prévisions*, n°41.
- Hege Adelheid, 2000, « La représentativité syndicale, sa reconnaissance, son renouvellement », *Chronique internationale de l'IRES*, n°66, septembre.
- Hirschman Albert O., 1970, *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge, Harvard University Press.
- Hollard Michel, 1978, *Comptabilités sociales en temps de travail*, Grenoble, PUG.
- IRES, 2003, « Mouvements et politiques migratoires, les enjeux sociaux », *Chronique internationale de l'IRES*, n°84, septembre.
- Jeannot Gilles, Veltz Pierre (coordonné par), 2001, *Le travail, entre l'entreprise et la cité*, Paris, Ed. de l'aube.
- Keynes John Maynard, 1936, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, traduction française : *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Paris Payot, 1966.
- Lautier Bruno, 1994, *L'économie informelle dans le Tiers Monde*, Paris, La Découverte.
- Lautier Bruno, Tortajada Ramon, *École, force de travail et salariat : matériaux pour une critique de l'économie de l'éducation*, Grenoble-Paris, Presses universitaires de Grenoble-Maspero.

- Lefebvre Philippe, 2003, *L'invention de la grande entreprise. Travail, hiérarchie, marché*, Paris, PUF.
- Lefresne Florence, 200X, « Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste », *Economie et sociétés*, XXXVI-8.
- Lewis Arthur W., 1954, « Economic Development with Unlimited Supplies of Labour », *Manchester School of Economic and Social Studies*, May.
- Lewis Arthur W., 1958, « Unlimited Labour : Further Notes », *Manchester School of Economic and Social Studies*, January.
- Lorenz E, 1992, « Trust, community and cooperation. Toward a theory of industrial districts », in : M. Storper, A. Scott (eds), *Pathways to Industrialisation and Regional Development*, London, Routledge.
- Marsden David, 1989, *Marchés du travail, limites sociales des nouvelles théories*, Paris, Economica.
- Maruani Margaret, 1979, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros.
- Marx Karl, 1844, *Economie et philosophie (Manuscrits parisiens)*, in : *Œuvres*, Paris, NRF, Pléiade, tome II.
- Marx Karl, 1847a, *Salaire*, même source, tome II.
- Marx Karl, 1847b, *Misère de la philosophie*, même source, tome I.
- Marx Karl, 1848, *Le manifeste communiste*, même source, tome I.
- Marx Karl, 1857, *Introduction générale à la critique de l'économie politique*, même source, tome I.
- Marx Karl, 1859, *Critique de l'économie politique*, même source, tome I.
- Marx Karl, 1867, *Le capital*, Même source, tomes I et II.
- Méda Dominique, 1995, *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- Méda Dominique, 2004, *Le travail*, Paris, PUF.
- Meillassoux Claude, 1975, *Femmes, greniers et capitaux*, Paris, Maspero.
- Morin Marie-Laure, 1999, « Espaces et enjeux de la négociation collective territoriale », *Droit social*, juillet-août.
- Moullet-Boutang Yann, 1998, *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*, Paris, PUF.
- Nagels, Jacques, 1974, *Travail collectif et travail productif dans l'évolution de la pensée marxiste*, Ed. de l'Université de Bruxelles.
- Noiriel Gérard, 1986, *Les ouvriers dans la société française*, Paris, Seuil.
- Olson Mancur, 1965, *The Logic of Collective Action*, Cambridge, Harvard University Press, traduction française : *La logique de l'action collective*, Paris, PUF, 1978.
- Paradeise Catherine, 1988, « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et sociétés*, vol. XX, n°2.
- Pareto Vilfredo, 1896, *Cours d'économie politique*, Genève, Droz, 1964.
- Pareto Vilfredo, 1909, *Manuel d'économie politique*, Genève, Droz, 1966.
- Piore Michael J., 1975, « Notes for a Theory of Labor Market Stratification », in : Edwards, Gordon, Reich (eds), *Labor Market Segmentation*, Lexington Mass., D.C. Heath Co.
- Piore Michael J., Sabel Charles F., 1984, *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books.
- Polanyi Karl, 1944, *The Great Transformation*, Traduction française : *La grande transformation*, Paris, Gallimard.
- Préobrajensky Eugène, 1927, *Novaia Ekonomika*, traduction française : *La nouvelle économie*, Paris, E.D.I., 1966.
- Raveyre Marie, 2001, « Implication territoriale des groupes et gestion du travail et de l'emploi », *Revue de l'IRE*, n°35.
- Rehfeldt Udo, 2000, « Les stratégies syndicales européennes », in : A. Fouquet, U. Rehfeldt, S. Leroux (sous la direction de), *Le syndicalisme dans la mondialisation*, Paris, Ed. de l'Atelier.
- Rey Pierre-Philippe, 1973, *Les alliances de classe*, Paris, Maspero.
- Reynaud Jean-Daniel, 1989, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, A. Colin.

- Reynaud Jean-Daniel, 1995, *Le conflit, la négociation, la règle*, Toulouse, Octarès.
- Salais Robert, Storper Michael, 1993, *Les mondes de production*, Paris, EHESS.
- Saunier Pierre, 1985, *L'ouvrier fordiste et l'ouvrier pré-fordiste*, Paris, INRA.
- Seddon David (Edited by), 1978, *Relations of Production. Marxist approaches to Economic Anthropology*, London, Frank Cass.
- Segrestin Denis, 1980, « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue française de sociologie*, 21(2).
- Segrestin Denis, 1985, *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayard.
- Supiot Alain, 2004, *Le droit du travail*, Paris, PUF.
- Sweezy Paul M., Fanghi Francesco, Gerratana Valentino, Rossanda Rossana, Chitarin Attilio, Jobic Bernard, 1973, *Teoría del proceso de transición*, Cordoba, Cuadernos de Pasado y Presente, n°46.
- Tepicht Jerzy, 1973, *Marxisme et agriculture : le paysan polonais*, Paris, A. Colin.
- Terray Emmanuel, 1969, *Le marxisme devant les sociétés primitives*, Paris, Maspero.
- du Tertre Christian, 1989, *Technologie, flexibilité, emploi. Une approche sectorielle du post-taylorisme*, Paris, L'Harmattan.
- Thompson Edward P., 1963, *The Making of the English Working Class*, traduction française : *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Gallimard-Le Seuil.
- Udehn Lars, 2002, « The Changing Face of Methodological Individualism », *Annual Review of Sociology*, n°28.
- Ughetto Pascal, 1998, *A la recherche d'un nouveau modèle d'emploi. Dynamique des changements structurels et institutionnels affectant le travail et l'emploi*, Thèse Paris IX-Dauphine.
- Ughetto Pascal, 2002, *Compétence de service : état des lieux d'une problématique*, IRES, Noisy-le-Grand, Document de travail n°02.03.
- Ughetto Pascal, 2003, *Action et interprétation : les bases d'un rapprochement paradigmatique au sein des analyses hétérodoxes*, Communication au 2° Forum de la Régulation, octobre.
- Veltz Pierre, 1983, « Fordisme, rapport salarial et complexité des pratiques sociales », *Critiques de l'économie politique*, n°22-23.
- Veltz Pierre, 1996, *Mondialisation, villes et territoires. L'économie d'archipel*, Paris, PUF.
- Walras Léon, 1874, *Eléments d'économie politique pure ou théorie de la richesse sociale*, Paris, LGDJ, 1952, d'après la 4° édition définitive (1902).
- Woodward Joan, 1965, *Industrial Organization. Theory and practice*, 2° édition (1980), Oxford University Press.