

# IRES

Document de travail

*N° 07.01*

**HETEROGENEITE DU TRAVAIL  
ET ORGANISATION DES TRAVAILLEURS**

**Fascicule 4**

*L'ère de la production de masse*

**Jacques Freyssinet**

Février 2007

## SOMMAIRE

<b>Chapitre 1. Homogénéisation tendancielle ou reproduction transformée de l'hétérogénéité ?.....</b>	<b>6</b>
<b>I. Trois problématiques de référence.....</b>	<b>6</b>
<b>A. Karl Marx .....</b>	<b>7</b>
1. Travail abstrait et théorie de la valeur .....	7
a) Travail productif et travail improductif.....	8
b) Travail simple et travail complexe.....	10
2. Travail concret, procès de production et marché du travail.....	12
a) Machinisme et déqualification.....	12
b) L'armée de réserve industrielle .....	13
<b>B. Emile Durkheim.....</b>	<b>14</b>
1. Division du travail et solidarité organique .....	14
2. Les corporations .....	15
3. « Professions » ou « industries » ? .....	15
4. La classe ouvrière.....	16
<b>C. Max Weber.....</b>	<b>17</b>
1. Bureaucratie et rationalité .....	18
2. Les professions ( <i>Beruf</i> ) .....	19
3. Les ouvriers.....	20
<b>II. L'hétérogénéité des marchés du travail.....</b>	<b>21</b>
<b>A. La théorie de la segmentation des marchés du travail .....</b>	<b>21</b>
1. La segmentation par des variables d'environnement .....	21
a) Du côté de la demande .....	22
b) Du côté de l'offre.....	23
2. La segmentation par les stratégies des acteurs .....	24
a) L'initiative des salariés : construire des marchés protégés.....	24
b) L'initiative des employeurs : diviser pour exploiter .....	25
c) Les conditions des compromis .....	25
<b>B. Les marchés internes d'entreprise .....</b>	<b>27</b>
1. Une stratégie patronale.....	28
2. Les modalités de mise en œuvre .....	33
3. Les facteurs de choix.....	40
4. Les syndicats face aux marchés internes d'entreprise .....	41
a) Peser sur la détermination et l'application des règles .....	41
b) Défendre les garanties d'emploi.....	42
<b>C. Les marchés professionnels .....</b>	<b>43</b>
1. Les manifestations d'une logique de « professions » .....	43
a) Des « professions » aux professions libérales .....	43
b) Les cadres, ou seulement les ingénieurs ? .....	44
c) Les fonctionnaires, ou seulement les « grands corps » ?.....	45
2. Craft markets et ouvriers de métier .....	46
a) Les marchés professionnels sont l'exception.....	46
b) La force des logiques et des identités professionnelles.....	47
<b>D. Les marchés locaux.....</b>	<b>48</b>
1. Marchés locaux réticulaires.....	50
2. Marchés locaux polarisés .....	51
<b>III. L'hétérogénéité des procès de travail.....</b>	<b>52</b>
<b>A. L'impact de l'introduction du taylorisme et de l'OST.....</b>	<b>53</b>
1. Les Etats-Unis, l'assaut contre le travail qualifié .....	53
2. En France (et en Europe), des diagnostics et des stratégies diversifiés .....	54
<b>B. L'apogée du taylorisme-fordisme .....</b>	<b>59</b>

1.	L'hypothèse d'homogénéisation tendancielle .....	59
	a) <i>Le travail en miettes</i> .....	59
	b) <i>Déqualification et polarisation des qualifications</i> .....	60
	c) <i>Théorie de la régulation et rapport salarial fordiste</i> .....	61
2.	Les typologies de l'hétérogénéité du travail .....	62
	a) <i>Les correspondances entre technologies et formes d'organisation productive</i> .....	63
	b) <i>Les phases de l'évolution professionnelle</i> .....	63
	c) <i>La diversité des identités au travail</i> .....	65
	d) <i>Procès de travail et formes de contrôle</i> .....	65
<b>Chapitre 2. Les syndicats face à l'hétérogénéité des travailleurs .....</b>		<b>67</b>
<b>I. Les échecs du syndicalisme d'industrie .....</b>		<b>68</b>
<b>A. Le syndicalisme britannique : syndicats de métier et syndicats généraux .....</b>		<b>69</b>
1.	La longue résistance des syndicats de métier .....	72
	a) <i>De l'apprentissage à la « closed shop »</i> .....	72
	b) <i>Les frontières verticales entre métiers</i> .....	72
	c) <i>La frontière horizontale entre « skilled » et « unskilled »</i> .....	73
	d) <i>Une aristocratie ouvrière ?</i> .....	74
2.	Des syndicats généraux plutôt que des syndicats d'industrie .....	76
	a) <i>Une improbable naissance</i> .....	76
	b) <i>Croissance et consolidation</i> .....	78
	c) <i>L'échec du syndicalisme d'industrie</i> .....	79
3.	La spécificité du mode d'intervention politique du syndicalisme .....	80
<b>B. Le syndicalisme américain : les échecs répétés d'un syndicalisme de masse .....</b>		<b>83</b>
1.	Les syndicats de métier : une logique toujours contestée, mais longtemps dominante .....	84
	a) <i>La difficile agrégation des intérêts des ouvriers de métier</i> .....	85
	b) <i>Les pratiques d'exclusion</i> .....	86
	c) <i>Les exceptions</i> .....	88
2.	Vers un syndicalisme d'industrie : deux échecs avant un demi-succès .....	91
	a) <i>The Knights of Labor</i> .....	91
	b) <i>The Industrial Workers of the World (IWW)</i> .....	92
	c) <i>The Congress of Industrial Organizations (CIO)</i> .....	94
<b>II. Le triomphe tardif du syndicalisme d'industrie .....</b>		<b>97</b>
<b>A. Le syndicalisme allemand : l'autonomie des branches .....</b>		<b>97</b>
1.	Logiques de fractionnement et conquête de l'autonomie .....	97
	a) <i>La domination des partis impose le fractionnement syndical</i> .....	97
	b) <i>La conquête de l'autonomie syndicale</i> .....	98
	c) <i>L'unification socioculturelle : une contre-société social-démocrate</i> .....	99
	d) <i>L'émergence d'un syndicalisme de masse</i> .....	100
2.	Face au pouvoir : contrôle ou codétermination ? .....	101
	a) <i>Le mouvement des Conseils</i> .....	101
	b) <i>La codétermination dans un capitalisme organisé</i> .....	103
3.	Un syndicalisme d'industrie quasi-unifié (RFA) .....	106
	a) <i>La prépondérance des branches</i> .....	106
	b) <i>Le rétrécissement du projet</i> .....	106
<b>B. Le syndicalisme français : une victoire difficile et incertaine du syndicalisme d'industrie... 107</b>		<b>107</b>
1.	De la Commune à la Première guerre mondiale : la difficile émergence d'organisations nationales .....	107
	a) <i>La grève, vecteur essentiel de mobilisation</i> .....	108
	b) <i>L'échec du projet d'unification politique</i> .....	109
	c) <i>L'unification selon une logique professionnelle nationale : les Fédérations</i> .....	113
	d) <i>Une unification idéologique mythique : la Grève générale</i> .....	116
	e) <i>Inclusions et exclusions</i> .....	117
2.	Le syndicalisme d'industrie des années 1930 aux années 1970 : principes et pratiques .....	122
	a) <i>L'unification par les structures</i> .....	122
	b) <i>L'unification par le projet</i> .....	127
<b>Références des ouvrages cités .....</b>		<b>137</b>

## Introduction

Il est nécessaire de rappeler brièvement le questionnement qui oriente cette recherche<sup>1</sup>.

L'hétérogénéité du travail, en tant que phénomène observé, n'est pas un objet de débat. Toutes les analyses empiriques mettent en évidence une telle hétérogénéité, tant en ce qui concerne la nature des tâches productives que les statuts des travailleurs, leurs identités professionnelles, leurs cultures collectives ou leurs systèmes de valeurs. Le désaccord méthodologique se situe ailleurs, lorsqu'on adopte un modèle de représentation théorique du système social.

Peut-on accepter, au niveau le plus élevé d'abstraction, une hypothèse simplificatrice d'homogénéité des catégories de travail et de travailleurs ? Ceci implique que, dans une certaine phase du développement historique, certaines formes occupent une place, sinon exclusive, du moins dominante. Elles sont suffisantes pour représenter les caractères essentiels du système social et décrire ses modes de régulation. D'autres formes observables peuvent être, en première analyse, ignorées parce qu'elles n'occupent qu'une place secondaire ou une position dominée, ou encore parce qu'elles n'ont qu'une existence transitoire. Elles ne seront introduites que dans une démarche allant de l'abstrait vers le concret. La forme dominante peut être considérée comme une caractéristique permanente pendant une phase historique ou, de manière plus dynamique, comme celle qui s'y impose tendanciellement et vers laquelle convergent toutes les autres.

À l'opposé, on peut considérer qu'un système social ne peut se constituer et se reproduire que comme combinatoire de formes hétérogènes. L'enjeu est alors de dépasser un raisonnement en termes de juxtaposition pour identifier les relations de complémentarité ou de concurrence, de combinaison ou de contradiction, qui s'établissent et se transforment entre les « structures élémentaires » du système.

Il n'existe aucun argument méthodologique *a priori* pour retenir l'une ou l'autre démarche. Le critère pratique réside dans l'efficacité de leur pouvoir explicatif respectif en référence aux questions que l'on se pose. Notre hypothèse est que la seconde approche est plus efficace lorsqu'on cherche à analyser les modes de mobilisation, d'allocation et d'exploitation des forces de travail, ainsi que les formes de mobilisation et d'organisation des travailleurs.

Ce mode de raisonnement a été appliqué, dans les fascicules précédents, à la période préindustrielle<sup>2</sup>, puis à la phase de Révolution industrielle<sup>3</sup>. Dans les deux cas, nous avons tenté de montrer que l'hypothèse d'hétérogénéité était essentielle. La tâche sera plus difficile pour la période abordée maintenant, celle de la production de masse. En effet, un large accord semble s'être longtemps établi entre spécialistes des sciences sociales pour la caractériser comme une phase dominée par un mouvement d'homogénéisation des formes de production, d'organisation du travail et de socialisation des travailleurs. Un courant minoritaire a toutefois, avec des conceptualisations diverses, privilégié une approche en termes de segmentation du salariat, expression d'une radicale hétérogénéité engendrée par la logique même du système économique et social (chapitre 1).

Ce débat a un impact central sur le choix des stratégies d'organisation des travailleurs. Dans un cas, il s'agit d'édifier des organisations de masse en faisant prendre conscience aux salariés, au-delà des diversités superficielles, de l'unité de leur condition et de leur destin. Dans l'autre, l'enjeu est de mettre en œuvre des processus d'agrégation qui construisent des solidarités entre des groupes ou catégories de salariés dont ni les statuts, ni les intérêts, ni les valeurs ne sont spontanément convergents (chapitre 2).

---

<sup>1</sup> Voir fascicule 1 – Objet et problématique.

<sup>2</sup> Fascicule 2.

<sup>3</sup> Fascicule 3.

Les limites de la période étudiée sont simples à identifier.

Les historiens montrent que les trois dernières décennies du XIX<sup>e</sup> siècle sont le moment d'une mutation économique profonde combinant les grappes d'innovations technologiques de la seconde révolution industrielle et une brutale accélération du mouvement de concentration du capital. C'est le début de l'ère de la production de masse et des grandes organisations productives. Elle coïncide, dans les pays les plus industrialisés, avec l'émergence d'un syndicalisme de masse directement confronté au problème de l'hétérogénéité du salariat.

La rupture, en 1974, du mouvement de croissance rapide que connaissaient depuis un quart de siècle les économies capitalistes développées, marque symboliquement le terme de la période, même si les facteurs de la crise sont identifiables dans les années précédentes. La cohérence entre production et consommation de masse, le compromis entre subordination salariale, stabilité de l'emploi et *Welfare state* se défont rapidement, tandis que se mettent difficilement en place les conditions d'une régulation marchande globalisée et financiarisée.

Nous nous intéressons donc à la période qui va de la décennie 1870 à la décennie 1970<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Si la périodisation paraît robuste du point de l'histoire des faits économiques, elle engendre une difficulté du point de vue de l'histoire de la pensée. De nombreux auteurs contemporains ont, en effet, développé leurs analyses avant comme après la rupture des années 1970. Il n'est pas simple et il peut paraître artificiel de découper leurs apports selon qu'ils relèvent de la période étudiée ici ou de la période suivante (fascicule 5), surtout lorsque leurs interprétations de la première période ont été révisées compte tenu des enseignements tirés de la seconde. Nous nous sommes en règle générale limités aux analyses spécifiquement consacrées à la période allant de la décennie 1870 à la décennie 1970 en mentionnant au passage les inflexions que certains auteurs ont apportées, après la rupture des années 1970, aux interprétations qu'ils donnaient de la période antérieure.

## **Chapitre 1. Homogénéisation tendancielle ou reproduction transformée de l'hétérogénéité ?**

Comme nous l'avons souligné, dès le départ (fascicule 1, point I.A), l'analyse économique acceptée au XX<sup>e</sup> siècle, dans sa très grande majorité, l'hypothèse d'homogénéité du travail lorsqu'elle construit des modèles théoriques globaux. Certes les économistes, ou au moins beaucoup d'entre eux, n'ignorent pas les travaux d'historiens qui mettent en évidence la variété et la transformation continue des modes d'usage des forces de travail et des statuts des travailleurs<sup>5</sup>, mais là n'est pas à leurs yeux la question. Leur diagnostic commun, formulé avec des vocabulaires différents, peut être résumé ainsi : la diffusion des méthodes de division et de rationalisation du travail au sein des grandes organisations productives, la généralisation des mécanismes de marché, comme forme d'échange, et du salariat, comme forme d'utilisation de la main-d'œuvre, la normalisation du statut salarial par la législation sociale et/ou la convention collective exercent, tendanciellement, un effet homogénéisateur irréversible. Les hétérogénéités observables peuvent, de ce fait, être considérées comme d'importance secondaire ou transitoire.

Il ne serait pas pertinent d'opposer à cette option théorique des constats empiriques d'une hétérogénéité persistante. Le débat se situe au niveau théorique : peut-on construire un modèle de représentation du fonctionnement du système social qui accepte, au niveau le plus élevé d'abstraction, l'hypothèse d'homogénéité du travail ou doit-on considérer que la prise en compte de l'hétérogénéité du travail est une condition nécessaire pour rendre compte de ce fonctionnement ? L'option pour la seconde réponse a été argumentée sur deux terrains, qui doivent être distingués malgré les interdépendances qui les relient. La source de l'hétérogénéité peut être située dans les modes de circulation et d'échange de la force de travail, c'est-à-dire dans les caractéristiques des marchés du travail. Alternativement, elle peut être trouvée dans la division technique du travail et l'organisation du procès de travail au sein des unités de production.

De manière paradoxale, ces deux approches ne se sont développées qu'au terme de la période que nous étudions<sup>6</sup>, c'est-à-dire au moment où les tendances homogénéisatrices auraient dû être au maximum de leur influence. Il est, de ce fait, légitime de privilégier cette sous-période finale, puisqu'elle oblige à se confronter aux conditions qui sont les plus favorables à l'hypothèse d'homogénéité. Cependant, un détour par trois auteurs, Marx, Weber et Durkheim, se révèle nécessaire ; leurs travaux constituent, à des degrés différents, les références sur la base desquelles se sont organisés les débats tout au long du XX<sup>e</sup> siècle.

### **I. Trois problématiques de référence**

L'exercice auquel nous nous livrons a un caractère quelque peu artificiel. Il s'agit d'extraire, au sein d'œuvres complexes (et, de plus, inachevées en ce qui concerne Marx et Weber) des fragments susceptibles d'éclairer une analyse des rapports entre l'hétérogénéité du travail et des travailleurs et les formes d'organisation que ces derniers adoptent ou devraient adopter. Le risque d'un biais sélectif est donc permanent, mais ne peut être éliminé.

---

<sup>5</sup> Pour des présentations synthétiques : Noiriel, 1986 et Dewerpe, 1989 ; ou les volumes consacrés à la fin du XIX<sup>e</sup> et au début du XX<sup>e</sup> siècle dans Braudel, Labrousse, 1976 et Parias, 1962.

<sup>6</sup> La bibliographie des contributions théoriques est très réduite avant la décennie 1960.

## A. Karl Marx

Marx construit une théorie du mode de production capitaliste sur la base des évolutions qu'il observe au cours de la période immédiatement antérieure à celle qui nous concerne ici. Cependant, deux raisons nous ont conduit à ne pas en traiter dans le fascicule 3, à propos de la Révolution industrielle, mais plutôt à l'occasion de l'examen de la période d'essor de la production de masse.

- En premier lieu, le matérialisme historique a pour objet de révéler les tendances longues de l'évolution du capitalisme. Marx trace les caractéristiques et identifie les contradictions d'un capitalisme pleinement accompli. La pertinence du pronostic constitue, pour un modèle explicatif, un test plus significatif que sa capacité de rendre compte *ex post* des événements intervenus.
- En second lieu, la « doctrine marxiste », ou ce qui sera présenté ultérieurement comme tel, exerce son degré d'influence le plus élevé entre les années 1870 et les années 1970, non seulement dans une fraction significative de la recherche économique et sociologique, mais surtout dans une large partie du mouvement ouvrier. Au sein de ce dernier, elle est apparue à la fois comme un projet d'unification et comme la source de divisions radicales.

Les analyses de Marx constituent donc non seulement des outils pour l'analyse des caractéristiques et des mutations de la période, mais aussi une référence nécessaire pour comprendre les affrontements stratégiques qui ont porté sur les modes de structuration, les objectifs et les formes d'action du mouvement syndical.

Chacun sait les risques encourus à n'aborder qu'à partir d'un questionnement partiel un système théorique à visée intégrale. En acceptant ces risques, nous prendrons comme point de départ l'opposition marxienne entre travail abstrait et travail concret. Notre hypothèse est que le rôle central joué par la première notion comme fondement nécessaire de la théorie de la valeur entraîne des choix qui rendent ensuite difficile un traitement théorique satisfaisant de l'hétérogénéité du travail<sup>7</sup>.

### 1. Travail abstrait et théorie de la valeur

L'affirmation du « double caractère du travail » en économie capitaliste est introduite<sup>8</sup> dès le premier chapitre du *Capital* (Marx, 1867, p.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*

<sup>7</sup> Nous reprenons et tentons d'approfondir des questions que nous avons abordées dans le fascicule 1, point I.A.11.

<sup>8</sup> On en trouve les premières formulations dans l'*Introduction générale à la critique de l'économie politique* (Marx, 1857, p.258-260) et dans la *Critique de l'économie politique* (Marx, 1859, p.277-287).

*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 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. Deux difficultés sont alors à résoudre : d'une part, délimiter la sphère du travail qui entre dans le cycle de la création de valeur et de plus-value (le travail productif), d'autre part, définir une règle de commensurabilité des valeurs créées par des forces de travail de qualité inégale (la « réduction » du travail complexe).

### **a) Travail productif et travail improductif**

Marx analyse et critique longuement les positions des économistes antérieurs, et notamment des économistes classiques qui ont donné une importance centrale à ce clivage<sup>9</sup>. À lire les textes dispersés qu'il lui a consacrés, la distinction entre travail productif et improductif dans une économie capitaliste obéit pour lui à un critère simple, énoncé en des termes pratiquement identiques dans les *Grundrisse*, les *Théories sur la plus-value* et *Le capital* : « *Le but immédiat et le produit immédiat de la production étant la plus-value, seul est productif le travail directement producteur de plus-value, donc directement consommé dans le processus de la production pour la mise en valeur du capital ; seul est productif le travailleur qui dépense sa force de travail pour créer directement de la plus-value* » (Marx, 1861-1865, p.387). Cet énoncé est précisé sur trois aspects.

- Liée à la mise en valeur du capital, la distinction ne s'applique pas aux sphères d'activité qui lui sont extérieures, comme la production domestique ou la petite production marchande.
- La nature concrète de l'activité de travail, donc de la valeur d'usage créée, est sans influence sur le caractère productif ou non du travail<sup>10</sup>.
- Le caractère productif s'apprécie à l'échelle d'un collectif de travail et non de l'activité individuelle des travailleurs<sup>11</sup>.

Malgré la clarté de ces énoncés initiaux, la délimitation du travail productif a été l'objet de controverses inépuisables chez les marxistes, aboutissant parfois à une casuistique réservée aux seuls initiés<sup>12</sup>. Trois questions ont engendré les principaux débats.

- Le critère de la matérialité, que Marx utilise seulement pour les formes de production non marchandes, a été réintroduit, notamment sous l'influence de l'importance qui lui était accordée dans les économies « socialistes ». Si l'on comprend que dans ces dernières, où il ne pouvait être question, par principe, de mise en valeur du capital, il pouvait être jugé pertinent de recourir à ce critère, il est difficile de comprendre sa réintroduction par ricochet dans les économies capitalistes, en contradiction explicite avec les énoncés de Marx.
- Le critère de contribution à la mise en valeur d'un capital a été rendu plus complexe par l'introduction de la distinction entre activités productrices de plus-value et activités qui permettent à certains capitalistes de s'attribuer la plus-value créée par d'autres. Les

<sup>9</sup> Voir fascicule 3, chapitre 2, point I.

<sup>10</sup> Marx a multiplié les exemples, dont celui, bien connu, de la danseuse, pour montrer que le même type de travail pouvait être productif ou non selon qu'il servait ou non à mettre en valeur un capital.

<sup>11</sup> « *Pour être productif, il n'est plus nécessaire de mettre soi-même la main à l'œuvre ; il suffit d'être un organe du travailleur collectif ou d'en remplir une fonction quelconque* » (Marx, 1867, p.1001-1002).

<sup>12</sup> Voir Berthoud, 1974 et Nagels, 1974 pour des examens approfondis de ces débats.



activités commerciales et financières (sphère de la circulation du capital) en constituent les principaux exemples. La difficulté est alors de définir le critère théorique permettant de justifier le tracé d'une frontière entre activités capitalistes productrices ou seulement accapareuses de plus-value.

- La prise en compte globale du collectif de travail pour juger du caractère productif ou non du travail a été mise en cause par une distinction, au sein du collectif, entre travailleurs contribuant, directement ou indirectement, à la production de valeurs d'usage et de valeurs d'échange (donc productifs) et ceux dont la seule fonction est de contribuer au maintien de la domination, disciplinaire et idéologique, du capital (donc improductifs). Le problème naît du fait que, sauf pour les travailleurs d'exécution, il est difficile de dissocier les activités d'un travailleur selon qu'elles relèvent de l'un ou de l'autre registre. Les tâches productives et improductives sont alors indissolublement imbriquées.

L'attention que nous accordons à ces multiples et subtiles controverses peut sembler excessive puisque, dans la conception de Marx, il s'agit de distinguer selon la fonction économique des activités (mise en valeur ou non d'un capital) et non selon la nature du travail accompli ou selon les caractéristiques des travailleurs concernés<sup>13</sup>. Cependant, il faut souligner que ces controverses ont eu un impact politique majeur sur le processus de construction du mouvement ouvrier et sur les conditions d'intégration des différentes composantes du salariat autour de représentations et de valeurs communes. Les distinctions mentionnées ci-dessus ont contribué à forger une image du prolétariat ou de la classe ouvrière limitée, dans les formulations extrêmes, aux seuls travailleurs d'exécution qui, d'une part, se confrontent à la nature dans une tâche de transformation matérielle, d'autre part, affrontent le capital dans leur lutte contre l'extorsion de la plus-value qu'ils ont créée. Dès lors, les autres catégories de salariés pouvaient être l'objet de degrés variés de mise à distance, voire de suspicion :

- ceux qui n'interviennent pas dans la transformation matérielle, au premier rang desquels les employés,
- ceux qui exercent des fonctions d'autorité et participent donc, non pas à la création de plus-value, mais à son extorsion,
- ceux qui contribuent à mettre en valeur un capital qui n'est pas producteur, mais accapareur de plus-value (par exemple, les salariés des activités commerciales et financières),
- auxquels s'ajoutent ceux dont la force de travail ne s'échange pas contre du capital, mais, directement ou indirectement, contre du revenu (principalement, les salariés des ménages et des administrations<sup>14</sup>).

L'application simultanée de tous ces critères engendrerait une classe ouvrière peu de chagrin au rythme du développement historique du capitalisme. De ce fait, après s'être longuement interrogées, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, sur l'admission ou le rejet de ces différentes catégories de salariés, les organisations syndicales ont été amenées à élargir progressivement leur champ de recrutement et de mobilisation, avec parfois de vigoureuses et persistantes réserves émanant de leur base prolétarienne<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Remarquons, en particulier, qu'un travailleur improductif fournit un surtravail au même titre qu'un travailleur productif.

<sup>14</sup> Notons cependant que certains économistes marxistes ont développé la thèse selon laquelle les travailleurs de la recherche, de l'enseignement, de la santé dans le secteur public pouvaient être considérés comme « indirectement productifs » puisqu'ils contribuaient à la reproduction et au développement des forces productives.

<sup>15</sup> Nous soulignons ce point à l'occasion de l'examen des analyses marxistes parce qu'elles en fournissent la formulation théorique la plus élaborée, mais des débats et des réticences analogues apparaissent dans bien d'autres courants du mouvement syndical, par exemple dans l'anarchisme ou le « gompérisme » (voir chapitre 2).

L'opposition entre travail productif et travail improductif ne repose pas, chez Marx, sur une hypothèse d'hétérogénéité dans la nature du travail ou dans les caractéristiques des travailleurs, mais sur la nature des activités pour lesquelles un collectif de travail est mobilisé, selon que ces activités sont ou non productrices de plus-value. Centrale pour la construction de la théorie de la valeur, la distinction n'avait aucune vocation à fonder une segmentation de la classe ouvrière, en ce sens qu'elle n'implique aucune différenciation des mécanismes de détermination de la valeur de la force de travail ou d'extorsion du surtravail. C'est l'usage de la distinction chez certains marxistes et dans le mouvement ouvrier qui a pu introduire une assimilation plus ou moins explicite entre d'une part, prolétariat, classe ouvrière, travailleurs manuels et travailleurs productifs et, d'autre part, travail improductif, travail intellectuel et couches sociales tiraillées entre des comportements d'appui/soumission au capital ou d'alliance avec la classe ouvrière

### ***b) Travail simple et travail complexe***

À la suite des économistes classiques, dont il ne se distingue pas radicalement sur ce point<sup>16</sup>, 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 il ne prête que peu d'attention. Cette question engendrera une longue controverse<sup>17</sup> qui ne débouchera sur aucune solution pleinement satisfaisante.

Pour établir la commensurabilité entre des unités de travail inégalement complexes, Marx a évoqué allusivement deux solutions.

La première revient à utiliser les rapports de salaire observés sur le marché du travail<sup>18</sup>. Elle se heurte à une évidente objection de circularité : si la théorie de la valeur a pour rôle l'explication de la détermination des valeurs d'échange, à travers les prix de production, puis les prix de marché, ces derniers ne peuvent être utilisés pour la mesure des valeurs.

La seconde solution repose sur l'application du principe général de la théorie de la valeur pour déterminer les valeurs relatives des marchandises particulières que sont les forces de travail inégalement complexes. Ces valeurs sont proportionnelles aux temps de travail nécessaires à la production des différentes variétés de forces de travail<sup>19</sup>. La critique de circularité disparaît, mais deux autres difficultés logiques surgissent.

- En premier lieu, la théorie de la valeur définit les rapports d'échange qui s'établissent entre des marchandises produites par des capitalistes sous la pression régulatrice exercée par la concurrence. C'est cette pression qui détermine les quantités de travail socialement

<sup>16</sup> Voir fascicule 3, chapitre 2, point I.

<sup>17</sup> La bibliographie est abondante ; on en trouve des présentations synthétiques dans Meek, 1956, Bowles, Gintis, 1977 et Hollard, 1978., chapitre V.

<sup>18</sup> Par exemple, dans *Misère de la philosophie* : « Ainsi on peut mesurer les valeurs par le temps de travail, malgré l'inégalité de la valeur des différentes journées de travail ; mais, pour appliquer une telle mesure, il faut avoir une échelle comparative des différentes journées de travail : c'est la concurrence qui établit cette échelle » (Marx, 1847b, p.28).

<sup>19</sup> Ainsi, lit-on dans *Le capital* : « Admettons, par exemple, que, comparé au travail du fileur, celui du bijoutier est du travail à une puissance supérieure, que l'un est du travail simple et l'autre du travail complexe où se manifeste une force plus difficile à former et qui rend dans le même temps plus de valeur » (Marx 1867, p.749).

Maximilien Rubel remarque que le texte original allemand proposait une formulation différente et plus précise qu'il traduit ainsi : « Le travail qui est considéré comme travail supérieur et complexe par rapport au travail social moyen est l'expression d'une force de travail dont le coût de formation est plus élevé, dont la production coûte plus de temps de travail et qui a, par conséquent, une valeur supérieure à celle de la force de travail simple. Lorsque la valeur de cette force de travail est plus élevée, elle s'exprime évidemment en un travail supérieur et se matérialise, par conséquent, dans les mêmes laps de temps, dans des valeurs proportionnellement supérieures » (*op.cit.*, p.1650).

nécessaires, distinctes des quantités effectivement dépensées. Or, il n'y a aucune raison pour que de telles régulations opèrent dans la reproduction des forces de travail. En effet, celle-ci dépend dans une large mesure du travail domestique et du travail improductif dépensé dans le secteur éducatif non capitaliste (temps de travail des enseignants et des élèves). Le temps de travail additionnel nécessaire pour produire une force de travail complexe est principalement dépensé hors de la sphère de la production de valeur.

- En second lieu, en supposant réalisée la mesure de la valeur relative des forces de travail inégalement complexes, il n'est possible d'en déduire la valeur relative qu'elles incorporent dans les marchandises à la production desquelles elles contribuent qu'en adoptant l'hypothèse d'unicité du taux d'exploitation, quelle que soit la complexité du travail. Dans ce cas seulement, la valeur créée par la force de travail est proportionnelle à la valeur de la force de travail. Puisqu'elle est nécessaire au calcul de la valeur, l'hypothèse est invérifiable et fonctionne comme un postulat.

Dès lors, plusieurs positions sont possibles qui ont coexisté dans la tradition marxiste avec des enjeux qui sont loin d'être purement théoriques. La question sous-jacente est celle de la légitimité des hiérarchies de salaires et de la nature des rapports entre ouvriers qualifiés et ouvriers dits non qualifiés.

- Une première attitude repose sur une prise de position politique normative : tous les travailleurs sont collectivement soumis au même rapport d'exploitation qui ne peut faire l'objet que d'une mesure globale ; le rapport de classe suppose l'unicité de l'exploitation. L'unité de la classe ouvrière dans la lutte contre l'exploitation n'est en rien incompatible avec les hiérarchies de salaires, dès lors qu'elles reflètent des hiérarchies de valeur des forces de travail.
- Symétriquement, et toujours sur la base d'une analyse politique, il est possible de mettre en évidence les inégalités entre travailleurs face au processus d'exploitation, avec des catégories « surexploitées » (femmes, immigrés, minorités raciales...) et des catégories qui échappent partiellement à l'exploitation (« aristocratie ouvrière ») grâce à des rapports de forces particuliers ou à des stratégies d'alliance avec la classe capitaliste. Les implications politiques sont aussi évidentes que dans le cas précédent, mais il s'agit d'introduire dans la théorie de la valeur une hypothèse qui trouve son origine dans l'analyse des luttes sociales.
- D'autres auteurs ont cherché à obtenir une mesure approximative des taux d'exploitation grâce à des comptabilités sociales en temps de travail<sup>20</sup>. Ils comparent, pour différents niveaux de qualification, les rapports entre le temps de travail fourni par une catégorie de travailleurs et le temps de travail contenu dans leurs consommations marchandes. Quel que soit l'intérêt empirique de ces évaluations, elles ne peuvent contribuer à résoudre le problème puisque le calcul du temps de travail contenu dans les consommations suppose la connaissance du ou des taux d'exploitation.
- Samuel Bowles et Herbert Gintis ont proposé une solution aussi sophistiquée qu'élégante qui pourrait intégrer les deux précédentes approches (Bowles, Gintis, 1977). Se rangeant parmi les théoriciens néo-marxistes de la segmentation<sup>21</sup>, ils considèrent la fragmentation de la classe ouvrière comme un moyen et un produit nécessaires du processus d'extraction de plus-value<sup>22</sup>. Dès lors, il est essentiel de poser l'existence de taux d'exploitation différents pour différents segments du salariat, pas seulement ou nécessairement distingués

<sup>20</sup> Voir Hollard, 1978, pour une présentation critique.

<sup>21</sup> Voir ci-après point II.A.

<sup>22</sup> « *the reproduction of capitalist social relations and the extraction of surplus value depend on the reproduction of systematic working class fragmentations* » ; « *class conflict depends critically upon forms of heterogeneity of the workforce* » (op.cit., p.174 et 176).

selon leur niveau de qualification. Il importe, de même, d'abandonner la recherche d'une commensurabilité entre les quantités de travail fournies dans ces différents segments. La valeur n'est pas un scalaire mais un vecteur réunissant des dépenses de travail irréductiblement hétérogènes. Les auteurs démontrent qu'il est possible, dans une écriture matricielle avec des vecteurs de travail hétérogène, d'obtenir les principaux résultats auxquels aboutit la théorie marxiste de la valeur.

Cette contribution est essentielle car elle établit un pont entre la théorie de la valeur et l'hypothèse d'hétérogénéité radicale de la force de travail. Tout l'effort, pendant un siècle, avait au contraire porté sur la justification d'un mode d'établissement de la commensurabilité. La polarisation des débats sur la théorie de la valeur et leurs répercussions sur la question de l'unité de la classe ouvrière peuvent contribuer à expliquer les réticences de Marx et longtemps de la grande majorité des marxistes à aborder autrement que comme phénomène secondaire et/ou transitoire l'hétérogénéité observée des formes de travail et des catégories salariales.

## **2. Travail concret, procès de production et marché du travail**

Marx était trop soucieux d'une analyse minutieuse des formes prises par le développement des économies capitalistes pour ignorer la diversité des niveaux de qualification, des formes de division technique du travail, des statuts et des trajectoires des salariés. Ces aspects sont constamment présents en marge de son analyse théorique, mais ont quelque mal à y pénétrer, qu'il s'agisse du procès concret de mise en œuvre de la force de travail ou des conditions de son échange

### ***a) Machinisme et déqualification***

Le faible intérêt que Marx accorde, comme nous venons de le voir, à la question de la réduction du travail complexe en travail simple provient vraisemblablement du diagnostic qu'il porte, dès ses premiers écrits, sur l'impact de l'extension de la grande industrie<sup>23</sup>. À de multiples reprises, il souligne par la suite que celle-ci 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, comme à propos du 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<sup>24</sup> ; 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*

<sup>23</sup> Par exemple, dès 1847, dans *Salaires* : « *l'industrie moderne remplace de plus en plus le travail complexe par le travail simple, lequel n'exige aucune formation* » (Marx, 1847a, p.158) et, la même année, dans *Misère de la philosophie* : « *Ce qui caractérise la division du travail dans l'atelier automatique, c'est que le travail y a perdu tout caractère de spécialité* » (Marx, 1847b, p.108).

<sup>24</sup> Nous avons souligné, par exemple, que dans les analyses successives qu'il consacre aux luttes sociales en France, depuis la révolution de 1830 jusqu'à la *Commune* de Paris, Marx utilise indifféremment les termes de classe ouvrière ou de prolétariat sans jamais prendre en compte les rapports complexes qui s'établissent entre les différentes fractions, alors particulièrement hétérogènes, du salariat (Voir fascicule 3, chapitre 3, encadré 3.8).

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).

Cette attitude exercera une influence considérable pendant un siècle sur la pensée marxiste<sup>25</sup>. Celle-ci privilégiera, notamment à travers l'analyse du taylorisme, les tendances à la parcellisation des tâches et à la déqualification du travail. Elle ne prêterait longtemps, sauf exceptions, qu'une faible attention aux facteurs de développement de nouvelles catégories de travailleurs qualifiés, souvent réduits au rôle d'officiers et sous-officiers de l'armée industrielle.

### ***b) L'armée de réserve industrielle***

Dans une perspective de prolétarisation tendancielle intégrale, avec des travailleurs qui ont pour seule ressource la vente d'une force de travail simple, il y a peu de choses à dire sur le fonctionnement du marché du travail<sup>26</sup> : il est le lieu d'échange, au jour le jour, d'une marchandise homogène. Le seul point sur lequel Marx met l'accent, à propos du fonctionnement de ce marché, est le rôle qu'y exerce l'existence d'une « surpopulation relative » ou « armée de réserve industrielle ».

Pour des raisons non clairement démontrées, il considère que, dans le processus d'accumulation du capital, l'élévation de la composition organique du capital a pour effet de rendre la croissance du capital variable tendancielle plus faible que celle de la population ouvrière. Cet écart engendre une armée de réserve industrielle qui a une double fonction :

- d'une part, face au rythme inégal et irrégulier de l'accumulation du capital selon les branches d'activité et selon les périodes, l'armée de réserve offre « *la matière humaine toujours exploitable et toujours disponible* » (Marx, 1867, p.1148) ; elle permet de répondre sans délais et sans coût aux variations dans les besoins de main-d'œuvre ;
- d'autre part, par sa présence, elle exerce une pression générale sur la détermination des taux de salaire ; elle stimule la concurrence entre travailleurs.

Marx introduit la distinction bien connue entre trois formes de surpopulation relative :

- la surpopulation flottante, créée par les flux continus d'attraction et de rejet de main-d'œuvre associés au fonctionnement de l'industrie moderne ;
- la surpopulation latente, accumulée dans l'agriculture et susceptible d'être libérée par la mécanisation de celle-ci ;
- la surpopulation stagnante, qui rassemble les travailleurs placés dans des conditions extrêmes d'exploitation et de précarité (dont le travail à domicile).

Assez curieusement c'est donc aux marges du marché du travail et non en son centre que l'hétérogénéité est prise en compte.

\* \* \*

Il est possible, à partir de différents fragments de l'œuvre de Marx, d'esquisser un modèle de structuration des forces de travail.

---

<sup>25</sup> Voir, ci-après, point III.

<sup>26</sup> Marx n'emploie pratiquement jamais ce terme.

- À la périphérie, subsistent des formes de travail correspondant à des modes d'organisation productive en voie d'élimination : production domestique, exploitations familiales, petite production marchande. De même, dans l'industrie capitaliste, les ouvriers de métier ne constituent qu'une survie provisoire des traditions corporatives.
- Dans les activités de production capitaliste, le machinisme, d'une part, la concentration et la centralisation du capital, d'autre part, engendrent un mouvement d'homogénéisation du travail selon une logique de parcellisation des tâches et de déqualification. C'est le lieu de développement d'un prolétariat qui s'unifie dans la lutte contre l'exploitation.
- De minces couches de salariés spécialisés assistent ou suppléent les capitalistes dans la gestion des entreprises.
- Le développement de la production de plus-value requiert ou favorise l'existence de certaines activités improductives. Les travailleurs improductifs sont, pour partie, employés dans des secteurs capitalistes, qui les rémunèrent grâce à la fraction de la plus-value qu'ils ont été capables de s'approprier. Une autre partie est employée par les ménages ou les administrations hors de la sphère capitaliste ; ils sont rémunérés, directement ou indirectement, sur les revenus.
- Diverses couches de travailleurs constituent l'armée de réserve qui survit aux marges du secteur capitaliste.

La perspective marxiste de transformation révolutionnaire du capitalisme conduira à polariser la réflexion sur les modes de création et d'unification d'un prolétariat homogène, situé au cœur de la production de valeur et de la lutte des classes. Les éléments sur lesquels aurait pu être élaborée une théorie de l'hétérogénéité du salariat ne seront exploités que bien après la Seconde Guerre mondiale sous le double impact d'une part, des recherches portant sur la « révolution scientifique et technique » et les nouvelles formes d'organisation du travail, d'autre part, des analyses de la segmentation des marchés du travail.

## **B. Emile Durkheim**

À première vue, l'opposition est absolue entre Marx et Durkheim. Elle concerne d'abord le diagnostic porté sur le sens de la dynamique historique : évolution vers une structure sociale de plus en plus simplifiée, opposant capitalistes et prolétaires, ou de plus en plus complexe, articulant des professions diversifiées et interdépendantes. Le contraste est le même quant au projet politique : révolution permettant l'édification d'une société socialiste ou construction d'un réseau de corporations gérant l'intérêt commun. Si l'opposition des conceptions est indiscutable, elle résulte largement du rôle ambigu et polysémique que joue chez Durkheim la notion de profession. Elle permet à celui-ci d'esquiver le problème de la nature de la classe ouvrière, sur laquelle l'un de ses principaux disciples, Maurice Halbwachs, proposera une analyse moins éloignée de celle de Marx.

### **1. Division du travail et solidarité organique**

Rappelons brièvement l'opposition, devenue classique, qu'établit Durkheim entre deux modèles d'organisation sociale correspondant à deux grandes étapes du développement (Durkheim, 1893 et 1895 ; voir aussi : Aron, 1967 et Steiner, 1974).

- Les sociétés segmentaires juxtaposent des sous-ensembles isolés et non différenciés. L'uniformité des fonctions et des positions sociales crée entre leurs membres une solidarité mécanique.
- La division du travail engendre une différenciation croissante du tissu économique et social et crée une nécessaire interdépendance entre des activités de plus en plus spécialisées.

Telle est la base de prise de conscience d'une solidarité organique. C'est parce qu'ils sont irréductiblement différents que les membres de la société perçoivent leur complémentarité et la nécessité d'une coopération.

Pour Durkheim, l'analyse du développement économique et social implique le passage d'une conception homogène à une conception hétérogène de la société et, en particulier, des travailleurs insérés dans la division du travail. De plus, la dynamique du système exclut toute vision déterministe ou figée de la division du travail et des fonctions qui s'y définissent :

*« Dans la société, les tâches n'ont jamais été réparties de manière immuable (...). À mesure que le travail se divise davantage, cette souplesse et cette liberté deviennent plus grandes (...); il est donc tout naturel que la flexibilisation des fonctions sociales ne soit pas définitive (...) et, puisque cette complexité augmente à mesure que le travail se divise davantage, cette élasticité devient toujours plus grande (Durkheim, 1893, p.319 et 323).*

Le système social est un ensemble constamment évolutif défini par la nature des segments hétérogènes qui le composent et par le réseau des interdépendances qui relie ces segments.

## **2. Les corporations**

Il ne suffit pas qu'existe objectivement une interdépendance pour que les acteurs prennent conscience de la solidarité organique qui les unit et ceci d'autant plus que les individus deviennent à la fois plus dépendants de la société et plus autonomes, ce qui développe leurs comportements égoïstes. Des institutions doivent organiser la solidarité pour la faire triompher sur ces égoïsmes. Entre l'Etat et l'individu, seules des structures intermédiaires peuvent assurer la prise de conscience et la gestion d'intérêts communs. Les découpages territoriaux sont inadaptés car ils reflètent la logique antérieure des solidarités mécaniques. La solidarité organique doit être organisée sur la base des professions qui reflètent la logique de la division sociale du travail (voir notamment, Durkheim, 1893, *Préface de la 2<sup>e</sup> édition*, et Durkheim, 1900-1914, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> leçons : *La morale professionnelle*).

On sait que Durkheim imagine un édifice de corporations professionnelles construites au niveau national avec, si nécessaire, les structures territoriales correspondantes. Chaque corporation est dirigée par une instance paritaire composée de patrons et d'ouvriers élus séparément par leurs pairs. Cette instance définit et fait respecter les lois de la profession et négocie avec ses homologues les conditions des échanges économiques.

Sans entrer dans l'examen de la place qu'occupe Durkheim dans la longue et très hétérogène tradition du corporatisme français, il suffit ici de noter sa conviction de l'existence d'un intérêt commun susceptible d'être défini par un accord entre patrons et ouvriers dès lors que l'Etat leur offre (et leur impose) un cadre institutionnel pertinent. L'édifice repose sur la notion de profession que, contrairement à la méthode qu'il enseigne (Durkheim, 1895), l'auteur semble considérer comme intuitivement évidente.

## **3. « Professions » ou « industries » ?**

Il est frappant de constater l'imprécision et l'instabilité du vocabulaire de Durkheim lorsqu'il traite du critère de définition des frontières de l'institution centrale que devrait constituer la corporation. Si, à la différence des circonscriptions territoriales, la corporation est un lieu pertinent pour trouver des accords sur le bien commun, c'est parce qu'il y existe une communauté non seulement

d'intérêts, mais aussi de valeurs. Dans le « groupe professionnel » peut se développer une « morale professionnelle ». Cette dernière, qui prend place aux côtés de la morale domestique et de la morale civique, présente une particularité : « *il y a autant de morales que de professions différentes et comme, en principe, chaque individu n'exerce qu'une profession, il en résulte que ces différentes morales s'appliquent à des groupes d'individus absolument différents* » (Durkheim, 1900-1914, p.44). Chaque groupe professionnel doit élaborer sa morale et la corporation constitue le cadre approprié de cette production<sup>27</sup>. Mais alors, il ne peut s'agir que de la profession de l'individu, c'est-à-dire de son métier, comme le montrent les exemples cités par Durkheim (professeur, commerçant, soldat, prêtre...). En termes contemporains, nous dirions que les corporations devraient s'inscrire dans une nomenclature d'activités individuelles.

En revanche, lorsque la corporation est justifiée comme une institution compétente pour organiser les conditions de production et d'échange dans le cadre de la division sociale du travail, le découpage pertinent ne peut être que celui des branches d'activité, c'est-à-dire correspondre à une nomenclature d'activités collectives. Tel est le cadre retenu dans la *Préface* de la 2<sup>e</sup> édition de la *Division du travail social* : la corporation doit être constituée de « *tous les agents d'une même industrie réunis et organisés en un même corps* » (Durkheim, 1893, p.VI). Au moment où le mouvement ouvrier connaissait de durs conflits entre partisans du syndicalisme de métier et du syndicalisme d'industrie (voir, *infra*, chapitre 2), Durkheim passe, en semblant les considérer comme identiques, d'une approche en termes de métier (la morale professionnelle) à une approche en termes d'industrie (tous ceux qui contribuent à la fabrication d'un même produit).

S'il faut reconnaître à Durkheim le grand mérite (parmi d'autres) de proposer une analyse de la société comme un système d'articulation entre segments hétérogènes interdépendants, il demeure victime d'une confusion entre la diversification des activités individuelles et celle des activités collectives au moment même où la transformation des structures industrielles et des formes d'organisation du travail amplifiait la distance entre ces deux critères de décomposition des activités productives. Ceci contribue à expliquer la pauvreté de son analyse de la classe ouvrière.

#### 4. La classe ouvrière

Durkheim n'ignore pas « *l'antagonisme du travail et du capital (...). À mesure que les fonctions industrielles se spécialisent davantage, la lutte devient plus vive, bien loin que la solidarité augmente* » (Durkheim, 1893, p.345). Ceci rend, à ses yeux, « légitime et nécessaire » l'existence des syndicats de patrons et d'ouvriers et explique qu'il prévoit des représentations distinctes, élues séparément, dans les organes des corporations. Mais il range cette situation parmi les formes « anormales » et « anomiques » de division du travail que la corporation permettra de dépasser (*ibidem*, Livre III, chapitre 1). La classe ouvrière ne persiste que comme résidu de formes de solidarité mécanique ou comme conséquence d'une division du travail anomique. Elle se répartirait, si la solidarité organique était organisée, dans des professions diversifiées reliées entre elles par des flux de libre mobilité.

La méthode sociologique durkheimienne offrait d'autres possibilités d'analyse, comme le montrent les travaux de Maurice Halbwachs. Au sein du groupe des travailleurs, Halbwachs oppose la classe ouvrière à la main-d'œuvre agricole, dispersée et sans conscience de classe, d'une part, et, d'autre part, aux employés et fonctionnaires, dont les activités reposent sur des relations avec d'autres personnes et qui sont donc socialisés par leur travail. Les ouvriers sont traités par les employeurs

---

<sup>27</sup> « *Ainsi, ce n'est pas pour des raisons économiques que le régime corporatif me paraît indispensable, c'est pour des raisons morales* » (Durkheim, 1900-1914, p.67).



comme de simples quantités substituables. La division du travail n'engendre pas chez eux « *la conscience de leur coopération* » ; au contraire, elle « *aboutit à les disperser et à les isoler* ». « *Non seulement les machines, mais tout cet ensemble automatique constitué par des ouvriers dont les activités sont étroitement coordonnées, imposent de plus en plus au travailleur le sentiment de son isolement en face des forces matérielles inanimées* » (Halbwachs, 1912, p.90). La division du travail tend à effacer la distinction entre les groupes ouvriers ; la classe ouvrière apparaît comme « *une masse mécanique et inerte* » (*ibidem*, p.XVII). Ce qui la distingue des autres catégories de travailleurs, c'est « *à la fois moins de sociabilité et plus de solidarité* » (*ibidem*, p.76).

Or, « *la classe ouvrière est un phénomène entièrement moderne* » (*ibidem*, p.13), apparu avec le développement de la grande industrie. La conclusion paraît s'opposer radicalement aux conceptions de Durkheim qui ne peut voir dans une telle situation que la survie de solidarités mécaniques, caractéristiques des formes anciennes d'organisation sociale. En revanche, même si Halbwachs n'utilise jamais des catégories marxistes, la description qu'il fait de la classe ouvrière correspond bien au pronostic de Marx.

Hétérogénéité sans cesse approfondie et transformée des professions ou élargissement d'une classe ouvrière tendant vers l'homogénéité ? L'école durkheimienne ne converge pas vers une réponse unique<sup>28</sup>.

### C. Max Weber

Il semble plus difficile, voire plus artificiel, d'interroger Max Weber à partir de notre problématique. La division du travail est au centre des analyses de Marx comme de celles de Durkheim et fournit un point de départ solide pour dégager leurs conceptions sur l'homogénéité ou l'hétérogénéité du travail et des travailleurs. Cette question n'est pas directement présente dans l'œuvre de Max Weber et le risque est grand d'isoler de leur contexte quelques développements partiels conçus pour un autre objet. Cependant, dans deux domaines, les analyses développées par Max Weber ont eu un impact direct sur les débats qui nous intéressent :

- la démonstration de la supériorité rationnelle des formes d'organisation bureaucratiques, en particulier de la grande entreprise capitaliste, semble nourrir l'hypothèse de leur généralisation tendancielle à toutes les domaines de l'activité économique et sociale, dans une logique de *one best way*;
- à l'opposé, le concept de *Beruf* (profession/vocation) a inspiré une sociologie des professions qui met l'accent sur la permanence et la spécificité irréductible des cultures professionnelles.

À la différence des professions, Max Weber n'accorde qu'un faible intérêt, dans ses constructions théoriques, à la classe ouvrière ou au prolétariat. Ces notions semblent désigner un bloc homogène dont la réalité relève de l'évidence. Il y a un contraste évident avec l'extrême minutie dont il fait preuve lorsqu'il examine le statut et la composition des catégories ouvrières dans ses travaux empiriques.

---

<sup>28</sup> Voir la première synthèse de Célestin Bouglé qui ouvrait la voie à une pluralité d'évolutions possibles (Bouglé, 1903).

## 1. Bureaucratie et rationalité

Il est suffisant de rappeler brièvement la thèse centrale de Max Weber sur la dynamique de long terme des formes d'organisation sociale (voir principalement : Weber, 1921). Il n'existe aucun déterminisme historique, aucun enchaînement nécessaire entre des formes d'organisation qui représenteraient des étapes successives du développement économique et social. En revanche, au niveau des idéaux-types, il est possible de distinguer trois formes fondamentales de domination légitime (*op.cit.*, chapitre III) : la domination traditionnelle, la domination charismatique et la domination bureaucratique<sup>29</sup>. La troisième forme est la seule qui mette pleinement en œuvre une rationalité instrumentale<sup>30</sup>. À long terme, elle doit l'emporter en faisant la preuve de sa plus grande efficacité et de sa plus grande stabilité. Cette annonce de l'irrésistible ascension de la rationalité bureaucratique peut sembler frayer la voie à tous les adeptes de la *one best way*, Taylor, bien sûr, avec tous les théoriciens de l'organisation scientifique du travail, mais plus encore Fayol et tous les théoriciens du management scientifique des entreprises. L'analyse proposée par Max Weber est plus complexe pour deux raisons principales.

En premier lieu, la distinction proposée se situe au niveau des idéaux-types, c'est-à-dire au niveau le plus élevé d'abstraction. Max Weber rappelle constamment que les phénomènes observés représentent un continuum de situations résultant des multiples combinaisons et compromis possibles entre idéaux-types. Dans le cas de l'entreprise capitaliste, par exemple, il n'est pas difficile de montrer la prégnance, aux côtés de la rationalité bureaucratique et en complémentarité ou contradiction avec elle, de formes de domination traditionnelle et charismatique. Chez Max Weber, coexistent en permanence une vision historique de la montée de la rationalité, support possible d'une approche téléologique, et un diagnostic d'hétérogénéité irréductible des formes concrètes d'organisation sociale, débouchant logiquement sur une approche typologique.

En second lieu, la mise en œuvre du principe de rationalité bureaucratique ne suffit pas à caractériser une forme unique d'organisation de l'activité, même si le capitalisme lui fournit le cadre le plus approprié<sup>31</sup>. Pour la période qu'il observe, Max Weber retient comme illustrations principales l'administration d'Etat et, surtout, la grande entreprise capitaliste. Cette dernière est en effet dotée d'un ensemble de caractéristiques qui lui permettent d'atteindre le plus haut niveau de rationalité :

- la monnaie assure la commensurabilité universelle, donc permet de soumettre au calcul l'appréciation de toute activité ;
- le marché engendre des relations anonymes, guidées par le pur calcul et indifférentes aux rapports subjectifs entre coéchangistes ;
- le « compte de capital » assure l'intégration de toutes les activités de l'entreprise sous le critère unique de la maximisation du profit.

Cependant, outre l'administration d'Etat, à laquelle il attache une grande importance, Max Weber mentionne d'autres exemples de formes d'organisation relevant de la rationalité bureaucratique. Il montre que celle-ci constituerait aussi le seul principe efficace possible pour la gestion d'une

---

<sup>29</sup> Ou domination légale avec un appareil administratif.

<sup>30</sup> C'est-à-dire la recherche de la mobilisation la plus efficace de moyens pour atteindre des objectifs, compte tenu des prévisions sur le comportement des autres acteurs et de l'environnement. Il s'agit d'une rationalité formelle, distincte d'une rationalité substantielle qui porterait sur la définition des objectifs.

<sup>31</sup> « De même que, à son stade de développement actuel, le capitalisme requiert la bureaucratie (...), de même celui-là représente le fondement économique le plus rationnel grâce auquel celle-ci peut exister sous sa forme la plus rationnelle » (*Ibidem*, tome I, p.299).

économie socialiste. S'il existe une tendance historique à la diffusion de la rationalité bureaucratique, elle peut donc prendre des formes institutionnelles diversifiées selon les finalités qu'adoptent les unités élémentaires, leurs regroupements et, finalement, les systèmes sociaux auxquels elles appartiennent.

## 2. Les professions (*Beruf*)

On sait que Max Weber utilise le double sens de *Beruf* dans la langue allemande (vocation et profession) pour mettre en évidence l'origine religieuse de l'attribution de fonctions spécialisées à certains individus ou groupes sociaux. Dans le monde de la rationalité bureaucratique, le terme de profession désigne des places occupées dans le système des bureaux et caractérisées par un certain nombre d'attributs (Weber, 1921, chapitres III et XI de l'édition anglaise) :

- une affectation exclusive à des tâches spécialisées, par opposition aux notables qui n'y consacrent qu'une fraction de leurs activités,
- une compétence spécifique, qui requiert une formation professionnelle préalable,
- le strict respect dans ses rapports avec les collègues et les usagers (ou clients) de normes générales impersonnelles,
- un recrutement par contrat, avec une procédure de sélection,
- une stabilité et des garanties de carrière, qui assurent un certain degré d'autonomie dans l'application des normes à des cas particuliers,
- une rémunération déterminée par la fonction exercée au sein d'une hiérarchie et non par une mesure de la performance.

Assez curieusement, alors qu'à ses yeux la grande entreprise capitaliste constitue l'exemple le plus achevé de rationalité bureaucratique, Max Weber cite dans ses analyses des illustrations qui sont, pour l'essentiel, prises hors de l'entreprise : les administrations publiques (notamment l'Etat prussien), les Eglises (notamment l'Eglise catholique), les hôpitaux, etc. Ceci pose deux questions. En premier lieu, Max Weber raisonne par analogie en ce qui concerne les bureaucraties que constituent les entreprises capitalistes sans s'interroger sur la pertinence de la transposition intégrale d'une définition qui est tirée de l'observation de bureaucraties non marchandes. On pourrait supposer que le critère unificateur de maximisation du profit engendre des pressions non négligeables dans l'application des principes qui viennent d'être rappelés, par exemple quant à la détermination des rémunérations, la stabilité des carrières ou l'individualisation des rapports avec les clients. La rationalité instrumentale au service du profit peut-elle se réduire à l'efficacité fonctionnelle d'une hiérarchie de bureaux ?

En second lieu, et même si l'on acceptait la transposition pour la partie des effectifs de l'entreprise fonctionnant selon une logique de bureaux, il est clair que le modèle s'applique mal aux effectifs, à l'époque encore très largement majoritaires, des travailleurs directement affectés à la production. Or si, dans *Economie et société*, Max Weber analyse le statut social de la classe ouvrière, s'il indique, par ailleurs, qu' « *un calcul capital rigoureux présuppose, sur le plan social, une « discipline d'entreprise » et l'appropriation des moyens de production, partant l'existence de rapports hiérarchiques* »<sup>32</sup>, il reste quasi silencieux sur l'organisation de ces rapports hiérarchiques, sur la structuration du collectif ouvrier qui en résulte, ainsi que sur les réactions de ce dernier face aux formes de domination dans l'entreprise. Ces dimensions sont absentes de sa grande œuvre théorique

---

<sup>32</sup> Weber, 1921, traduction française, tome 1, p.159.

de synthèse<sup>33</sup> alors qu'il leur a accordé une grande importance dans des travaux antérieurs, empiriques ou méthodologiques.

### 3. Les ouvriers

Max Weber n'ignorait pas la complexité de la structure technique et sociale des collectifs ouvriers<sup>34</sup>. Le premier ouvrage qu'il publie, en 1892, présente les résultats d'une enquête sur les travailleurs agricoles dans l'Est de l'Allemagne. Il y montre comment la pénétration du capitalisme dans l'agriculture détruit les structures sociales traditionnelles et transforme les modes de mobilisation de la main-d'œuvre ainsi que le statut des travailleurs.

Entre 1897 et 1909, Max Weber réalise ou dirige une série d'études sur les ouvriers industriels. En particulier, il est chargé en 1908 de rédiger un guide méthodologique pour une grande enquête sur ce thème. Il est intéressant d'observer avec quel détail il préconise l'identification des différents facteurs explicatifs de l'hétérogénéité de la population ouvrière des grandes usines (Weber, 1908). Il s'interroge d'abord sur les facteurs générateurs des transformations de l'emploi ouvrier : organisation interne de l'entreprise, composition et vitesse de circulation du capital, structure des coûts de production, nature des changements techniques... Quel est l'impact des facteurs de rentabilité du capital sur les modes d'utilisation de l'énergie humaine ?

Il cherche à déterminer comment les entreprises s'approvisionnent en main-d'œuvre, quels sont les formes de mobilité ouvrière et les types d'itinéraires professionnels, quelles sont les modalités de l'apprentissage, quel est l'impact des caractéristiques des marchés du travail locaux.

Il propose enfin de décrire la structure interne du salariat. Comment évolue la répartition selon les qualifications et la nature de celles-ci ? Observe-t-on une différenciation qualitative entre strates ou une tendance vers plus d'uniformité, une évolution vers des spécialisations extrêmes ou plus de polyvalence ? Quelles sont les possibilités de promotion et la satisfaction au travail ? Quelles sont les conséquences sur les styles de vie et modes de vie extraprofessionnels ?

Nous sommes loin de l'image d'une classe ouvrière qui, sous la pression de la rationalité bureaucratique de la grande entreprise capitaliste, tendrait vers un état d'homogénéité fonctionnelle. En revanche, ce volumineux guide méthodologique<sup>35</sup> ne prévoit aucune question sur les conflits individuels et collectifs dans l'entreprise, sur leur mode de résolution, sur l'existence et l'action d'organisations syndicales. Il resterait à comprendre pourquoi, après 1909, Max Weber a abandonné ce type de recherches et pourquoi elles n'ont pratiquement laissé aucune trace dans une œuvre théorique qui accorde une si grande importance aux conditions de la rationalité instrumentale et aux formes légitimes de domination.

\* \* \*

Selon des conceptualisations et avec des méthodologies fort différentes, Marx, Durkheim et Weber s'interrogent sur les formes de division du travail engendrées par la domination de la grande entreprise capitaliste, avec les conséquences qu'elle engendre sur les techniques et les formes d'organisation de la production, sur les modes de mobilisation, les conditions de travail et le statut des travailleurs. Ils fournissent des références incontournables pour comprendre les directions de

---

<sup>33</sup> Il faut naturellement tenir compte de l'état d'inachèvement dans lequel il l'a laissée.

<sup>34</sup> Pour une présentation, voir l'Introduction rédigée par Joaquin Abellan au recueil de textes de Max Weber, *Sociologia del trabajo industrial* (cf. Weber, 1908).

<sup>35</sup> Une cinquantaine de pages.

recherche explorées et les grilles d'interprétation adoptées au cours des deux premiers tiers du XX<sup>e</sup> siècle. Comme nous l'avons signalé, le débat sur l'homogénéisation tendancielle ou l'hétérogénéité sans cesse reproduite du salariat s'est développé dans deux directions: la première est orientée vers les conditions de l'achat-vente des forces de travail, c'est-à-dire sa valeur d'échange, la seconde privilégie les conditions d'utilisation de la force de travail dans les processus productifs, c'est-à-dire sa valeur d'usage. Les deux questions sont logiquement imbriquées puisque la valeur d'usage de la force de travail pour l'employeur est de produire de la valeur d'échange. En pratique, les deux démarches sont restées assez largement disjointes et ne peuvent être présentées que séparément.

## **II. L'hétérogénéité des marchés du travail**

Les textes fondateurs de la théorie de la segmentation des marchés du travail datent du début des années 1970<sup>36</sup>. Ils seront surtout utilisés pour interpréter la rupture qui survient à partir de la décennie 1970. Cependant, ils ont été conçus pour rendre compte du fonctionnement des marchés du travail dans les économies occidentales, et tout spécialement aux Etats-Unis, au cours des décennies 1950 et 1960. C'est à ce titre qu'ils nous intéressent ici. D'abord centrés sur la spécificité des marchés internes du travail d'entreprise, les champs et les hypothèses se diversifient rapidement pour rendre compte de la pluralité des types de marché<sup>37</sup>.

### **A. La théorie de la segmentation des marchés du travail**

Il serait sans intérêt de proposer, une nouvelle fois, le panorama d'une famille de travaux souvent inventoriés<sup>38</sup>. L'attention sera centrée ici sur la question qui est décisive quant à la spécificité de l'apport théorique de ce type d'approches : l'identification du facteur générateur de l'hétérogénéité. Les fondateurs de la théorie doivent faire face à l'objection des économistes néo-classiques<sup>39</sup> selon laquelle les phénomènes qu'ils décrivent peuvent être pris en compte par la théorie standard élargie sous la forme d'écarts aux hypothèses de la concurrence pure et parfaite.

Les propositions des théoriciens institutionnalistes ou néo-marxistes de la segmentation ont été variées et évolutives. En prenant comme vocabulaire de référence les deux typologies introduites par Michael Piore, le tableau ci-après regroupe les catégories de marché usuellement distinguées par les analyses de la segmentation. Nous distinguerons entre le recours, comme facteur générateur, soit à des variables d'environnement qui conditionnent le comportement des acteurs du marché du travail, soit à la stratégie de ces derniers.

#### **1. La segmentation par des variables d'environnement**

Selon les auteurs, les variables jugées déterminantes concernent la demande ou l'offre de travail.

---

<sup>36</sup> Si l'on omet quelques brèves contributions de précurseurs, par exemple : Kerr, 1954 ; Oi, 1962.

<sup>37</sup> Les analyses de la segmentation des marchés du travail peuvent ou non s'insérer dans une perspective théorique plus fondamentale qui traite de l'hétérogénéité structurelle des systèmes sociaux. Cet aspect a été abordé dans le fascicule 1 (point I.B) ; nous n'y reviendrons pas ici.

<sup>38</sup> Les thèses d'Hélène Zajdela et d'Héloïse Petit contiennent, par exemple, des *surveys* critiques, avec d'abondantes bibliographies (Zajdela, 1990a ; Petit, 2002).

<sup>39</sup> Par exemple, Cairn, 1976 ; Taubman, Wachter, 1986 ; pour une discussion des modes de prise en compte du dualisme par la théorie standard élargie, voir Favereau, 1989 ; Zajdela, 1990b.

*a) Du côté de la demande*

Trois types de variables reflétant les conditions technico-économiques de fonctionnement de l'entreprise peuvent constituer le facteur générateur de marchés internes dont la caractéristique commune est la recherche par la firme de relations d'emploi de longue durée.

Coûts fixes et qualifications spécifiques

Walter Oi est le premier à caractériser le travail comme un facteur de production quasi-fixe en courte période (Oi, 1962). Il montre que les firmes ont intérêt à minimiser le *turn-over* compte tenu des coûts engendrés par les opérations d'embauche et par les formations spécifiques qui doivent être données. Ce facteur n'engendre toutefois pour lui que des différences de degré selon les entreprises et les catégories de travailleurs et n'a d'effet que sur le fonctionnement cyclique des marchés du travail.

Segmentation des marchés du travail : typologie				
		Marché externe	Marché interne	
			Marché interne d'entreprise	Craft market
Marché secondaire		<b>X</b> <i>Open L.M. (Kerr)</i>		
Marché primaire	Lower tier		<b>X</b> <i>Manorial L.M. (Kerr)</i> <i>Subordinate (G.E.R.)</i>	
	Upper tier	<b>X</b> <i>Independant (G.E.R.)</i>		
	Craft market			<b>X</b> <i>Guild L.M. (Kerr)</i> Marché professionnel (Marsden)

Lecture : Les titres de lignes et de colonnes utilisent le vocabulaire de Michael Piore ; les signes « **X** » indiquent les correspondances ou équivalences établies par cet auteur entre les deux typologies. Les catégories retenues par d'autres auteurs sont approximativement positionnées dans le tableau (G.E.R. pour Gordon, Edwards, Reich).

Peter Doeringer et Michael Piore donnent un rôle central et durable à ce facteur : l'existence de qualifications spécifiques et leur acquisition par une formation sur le tas créent un intérêt permanent pour l'employeur à stabiliser la relation d'emploi au sein de marchés internes d'entreprise (Doeringer, Piore, 1971).

Le même mécanisme est pris en compte par certains auteurs néoclassiques puisque l'on trouve déjà chez Gary Becker l'analyse de l'effet des qualifications non transférables. De même, les coûts de *turn-over* sont le point de départ de l'approche *insider-outsider*, autre modalité de dualisme orthodoxe (voir ci-après).

### Stabilité et prévisibilité de la demande

C'est le thème central de Michael Piore lorsqu'il introduit la distinction entre marchés du travail primaires et secondaires (Piore, 1972), puis lorsque, avec Suzanne Berger, il propose une formulation générale de la théorie du dualisme (Berger, Piore, 1980). Dans un contexte de production standardisée de masse avec économies d'échelle, les entreprises ont intérêt à stabiliser, dans le marché primaire (*lower tier*), les travailleurs qui contribuent à satisfaire une demande stable et prévisible. Symétriquement, le marché secondaire utilise les travailleurs qui permettent d'amortir les fluctuations de la demande ou de satisfaire les demandes faiblement prévisibles.

L'équivalence que Piore semble établir entre les marchés internes d'entreprise et le *lower tier* des marchés primaires (voir tableau *supra*) implique, sans démonstration<sup>40</sup>, une coïncidence entre les variables explicatives utilisées dans l'un et l'autre cas.

### Contrôle du procès de travail

Bien qu'elle soit peu utilisée par les théoriciens institutionnalistes, une troisième variable peut être introduite en utilisant l'une des versions du modèle de salaire d'efficience<sup>41</sup>. Lorsque le contrôle de l'intensité ou de la qualité de l'effort productif est difficile ou coûteux, l'employeur a intérêt à offrir aux travailleurs qui sont dans une telle situation un salaire supérieur au salaire d'équilibre de marché, accompagné de contrôles aléatoires de la performance productive. L'écart salarial agit comme stimulant à l'effort et comme menace en cas de licenciement. Si tous les salariés sont soumis à cette règle, le taux de salaire proposé par les firmes engendre un chômage global. Si une fraction d'entre eux seulement est dans ce cas, ce qui apparaît plus vraisemblable, le marché du travail devient dual avec un secteur bénéficiant de salaires d'efficience et un autre où s'établit un équilibre concurrentiel classique.

Dans les trois cas qui viennent d'être envisagés, nous sommes en présence d'entreprises qui adoptent un comportement rationnel de maximisation compte tenu des contraintes imposées par leurs conditions de production et leurs marchés. La théorie standard élargie peut, sans difficulté majeure, intégrer ces cas de figure.

#### ***b) Du côté de l'offre***

L'hétérogénéité des appartenances culturelles et des modèles de comportement parmi les catégories de main-d'œuvre contribue à la genèse ou, pour le moins, à la reproduction de la segmentation.

### Trajectoires

Certains institutionnalistes mettent l'accent sur l'existence d'une hétérogénéité de l'offre de travail qui entre en correspondance avec l'hétérogénéité de la demande. Ainsi, le *male breadwinner*, de longue date inséré dans le salariat, est à la fois demandeur de relations d'emploi stables et bien adapté aux exigences des postes de travail correspondants. À l'opposé, diverses catégories, plus récemment entrées dans le salariat et parfois restées aux marges de celui-ci, ont des comportements spontanément adaptés à la logique des marchés externes ou secondaires. Selon les pays et les périodes seront cités les cas des immigrés, des travailleurs d'origine rurale, des femmes récemment entrées sur le marché du travail. Ils ou elles sont censés chercher une source immédiate de revenus

<sup>40</sup> *A contrario*, on pourrait penser que la production standardisée de masse, avec des tâches parcellaires et répétitives, engendre peu de qualifications spécifiques et n'exige qu'une très brève formation sur le tas.

<sup>41</sup> Pour une synthèse sur ce point, voir Zajdela, 1990 a et 1990 b.

pour un travail non qualifié, refuser tout investissement dans le travail, garder la perspective, même mythique, d'un retour à une situation non salariée.

Les analyses donnent tantôt l'image d'un ajustement spontané entre deux logiques autonomes de l'offre et de la demande, tantôt celle d'un modelage autoentretenu de l'offre par les caractéristiques de la demande. À la détermination économique initiale, s'ajoute une dimension anthropologique qui conduit à distinguer des sous-cultures durablement hétérogènes, génératrices de trajectoires différentes sur les marchés du travail.

### Comportements

Michael Piore, se référant aux travaux d'autres auteurs, a introduit l'hypothèse de modèles de comportement différenciés associés aux trois types de marché du travail : *command*, *customary and instrumental behavior* (Piore, 1979).

- Dans le premier cas, qui correspond au marché secondaire, le travailleur se borne à obéir aux ordres donnés par l'agent de maîtrise et reproduit sans apprentissage des tâches répétitives.
- Dans le second cas, le travailleur appartient à une collectivité dont il a intériorisé les règles coutumières qu'il respecte, parce qu'elles sont validées par l'expérience, sans s'interroger sur leur efficacité. C'est la logique du *lower tier* du marché primaire.
- Le troisième comportement est celui de l'être rationnel qui détermine son action en sélectionnant les moyens les plus efficaces pour atteindre des fins. On ne l'observe que dans l'*upper tier* du marché primaire.

À l'anthropologie se joint ainsi l'apport de la psychologie sociale puisque Michael Piore conclut le texte cité en retenant la notion de structure cognitive comme racine de l'hypothèse de dualité du marché du travail. L'intérêt de cet enrichissement de l'analyse est qu'il jette un pont entre une problématique du marché du travail et une problématique de l'organisation du travail dans l'entreprise (voir, *infra*, point I.C).

## **2. La segmentation par les stratégies des acteurs**

Jusqu'ici, même si la frontière est artificielle, nous avons décrit les comportements différenciés d'acteurs qui s'adaptent à des environnements hétérogènes. Mais les acteurs sont également capables de développer collectivement des stratégies visant à transformer leur environnement en fonction de leurs objectifs. Dans ce registre, nous rencontrons à nouveau une diversité d'approche au sein des théories de la segmentation, selon que l'initiative stratégique est attribuée aux travailleurs ou aux employeurs, selon que leurs rapports sont jugés antagonistes ou générateurs de compromis.

### ***a) L'initiative des salariés : construire des marchés protégés***

Les théoriciens du dualisme sont unanimes pour faire des *craft markets*, l'illustration typique d'une segmentation du marché du travail engendrée par une stratégie explicite des syndicats de métier, que ces derniers soient en conflit ouvert avec les employeurs ou qu'ils parviennent finalement à négocier avec eux les termes d'un contrôle syndical des marchés du travail. Nous renvoyons sur ce point à l'analyse de la genèse des *craft markets* pendant la Révolution industrielle (fascicule 3, chapitre 3, point I) et à leur défense face à l'offensive patronale (*infra*, chapitre 2, point I).



La responsabilité des salariés est également centrale dans les théories *insiders-outsiders*<sup>42</sup>. Les *insiders* prennent appui sur les coûts d'embauche, de formation et le licenciement (*turnover costs*) que ne peut éviter la firme et qui les mettent à l'abri, dans une certaine marge, de la concurrence que pourraient exercer les *outsiders* par l'acceptation de salaires plus faibles. Tout l'enjeu est d'élargir cette marge en faisant des coûts de *turn-over* une variable partiellement endogène. C'est le but poursuivi spontanément par les *insiders* et de manière systématique par leurs syndicats.

Plus généralement, la théorie standard, élargie ou non, identifie un marché du travail dual dès que coexistent un secteur d'activité syndiqué et un secteur non syndiqué. Indépendamment de toute variable objective d'environnement (coûts de *turn-over*, difficulté du contrôle des travailleurs...), le pouvoir de monopole (*closed shop, union shop...*) qu'exerce le syndicat dans certains segments du marché du travail lui permet d'y négocier des conditions d'emploi et de salaire supérieures à l'équilibre concurrentiel qui s'impose dans les segments non-syndiqués.

### ***b) L'initiative des employeurs : diviser pour exploiter***

Les théoriciens néo-marxistes ont fait de la stratégie des employeurs le facteur moteur de la segmentation<sup>43</sup>. Certes, il ne s'agit ni d'un processus déterministe, ni d'une imposition unilatérale. La segmentation est au cœur des luttes entre capital et travail selon des modalités et avec des résultats qui changent en fonction des caractéristiques successives des formes d'accumulation et de mise en valeur du capital et en fonction des rapports de forces qui y sont associés.

Dans leur ouvrage classique, Richard Edwards, David Gordon et Michael Reich distinguent trois étapes dans la dynamique longue du capitalisme. Leur position originale est de n'associer la segmentation des marchés du travail qu'à la troisième phase (postérieure à la seconde guerre mondiale) alors que la phase précédente (depuis la décennie 1870) était, à leurs yeux, dominée par une tendance à l'homogénéisation. Les firmes, selon leur position dans le système productif (*core firms* et *periphery*), sont soit conduites à négocier des compromis différenciés, soit en état d'imposer leur autorité en fonction des rapports qu'elles établissent avec différentes catégories de salariés (selon la qualification, le sexe, la race...). Il en résulte, pour l'essentiel, une tripartition du marché du travail avec un segment secondaire et un segment primaire, lui-même subdivisé selon le mode, indépendant ou subordonné, d'accomplissement des tâches.

Pour cette période et pour les Etats-Unis, les auteurs remarquent que la question de la syndicalisation ne se pose concrètement que pour l'un des types de marché, le marché primaire subordonné. Selon les stratégies et les rapports de forces, les firmes peuvent trouver un accord avec des syndicats accommodants ou, au contraire, mettre en place de manière autonome des marchés primaires subordonnés pour empêcher la syndicalisation en démontrant son inutilité. Cette analyse reflète la position générale des néo-marxistes américains pour la période postérieure à la Seconde Guerre mondiale : la disparition, sauf exceptions locales, de syndicats radicaux puissants laisse au patronat l'initiative stratégique de la segmentation, mais n'exclut pas des accords avec les syndicats représentant les salariés du secteur primaire inférieur (*lower tier* ou *subordinate*).

### ***c) Les conditions des compromis***

La possibilité d'un compromis stable entre patronat et syndicat est soumise à des exigences de nature différente dans les marchés internes et les marchés professionnels.

---

<sup>42</sup> Voir notamment : Lindbeck, Snower, 1988.

<sup>43</sup> Dans une bibliographie abondante, voir la synthèse la plus représentative de ce courant : Gordon, Edwards, Reich, 1982.

Dans le cas des marchés professionnels, David Marsden a beaucoup insisté sur leur instabilité intrinsèque (Marsden, 1989 et 1999). La qualification transférable y est produite comme un bien public et laisse ouvert pour les employeurs l'opportunité du *free-rider*. Le marché professionnel ne peut fonctionner durablement que s'il existe des institutions capables d'imposer une discipline collective. Longtemps cela a été le rôle des syndicats de métier. Dans certains pays, en particulier l'Allemagne, des dispositifs paritaires de gestion de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue ont pu jouer ce rôle. Cependant les entreprises ont en permanence intérêt, si elles le peuvent, soit à se livrer au piratage des qualifications, imposant une logique de marché externe, soit à s'en protéger en créant un marché interne. Les marchés professionnels relèveraient donc d'un compromis institutionnalisé, soumis en permanence à la menace d'un éclatement en direction du dualisme marché interne / marché externe.

Dans le cas des marchés internes, les bases de l'accord existent dès qu'il y a un avantage important pour l'employeur à réduire les coûts de *turn-over* et à s'attacher les travailleurs ayant acquis des qualifications spécifiques. Même s'il préfère spontanément imposer son autorité, l'employeur, lorsque la présence d'un syndicat lui impose la recherche d'un accord, a intérêt à orienter celui-ci vers la stabilisation du marché interne. Les syndicats y ont également intérêt puisqu'ils garantissent ainsi la sécurité de l'emploi de leurs membres et les mettent à l'abri de la concurrence des salariés du marché secondaire ou des *outsiders*. Dès lors, le compromis est, par nature stable ; il a tendance à s'auto-renforcer. Sa rupture ne peut intervenir qu'en conséquence de la transformation de l'environnement de l'entreprise. La globalisation de la concurrence, l'imprévisibilité de la demande et la domination des marchés financiers imposent aux firmes des impératifs de flexibilité et de rentabilité à court terme incompatibles avec la logique de long terme des marchés internes. Cette thèse sera principalement développée pour expliquer les évolutions observées après la décennie 1970. Nous y reviendrons plus loin (fascicule 5).

### *Quelques enseignements*

Rappelons que notre interrogation ne porte pas sur la pertinence d'un repérage empirique de l'hétérogénéité des règles de fonctionnement des marchés du travail. Le fait est d'évidence. La question porte sur les conséquences qui doivent en être tirées pour la construction d'un modèle théorique des processus d'allocation, d'utilisation et de reproduction des forces de travail.

La théorie standard, puis la théorie standard élargie, ont adressé aux approches dualistes une double critique. La première portait sur l'hétérogénéité des variables invoquées et l'absence d'un modèle théorique unifié. La seconde concernait son inutilité puisque les phénomènes mis en avant pouvaient être parfaitement intégrés dans une approche standard enrichie.

Sur le second point, la théorie orthodoxe a démontré son extrême plasticité. Toutes les manifestations de segmentation des marchés du travail peuvent y être interprétés, en dernière analyse, comme résultant d'écart aux hypothèses de la concurrence pure et parfaite, qu'il s'agisse d'imperfection ou d'asymétrie de l'information, de la spécificité des qualifications, de coalitions entre acteurs... Mais elle requiert, dans ces multiples contextes, une d'hypothèse d'homogénéité des comportements des agents, tous maximisateurs rationnels de leur utilité ou de leur profit. En ce sens la théorie ne s'écarte pas de son cadre restreint originel ; elle ne fait qu'illustrer, sur divers cas particuliers, le phénomène général des imperfections de la concurrence.

Sur la première critique, l'appréciation est justifiée. Les approches institutionnalistes et néo-marxistes de la segmentation des marchés du travail font coexister, comme nous avons essayé de le

montrer, des hypothèses hétérogènes sur les facteurs générateurs et sur la nature des dynamiques historiques. Pour partie, cette hétérogénéité reflète celle des problématiques des auteurs<sup>44</sup> ; elle constitue un aspect normal et positif dans le développement d'un nouveau courant de recherches. Il faut seulement constater que ces travaux n'ont pas convergé sauf, peut-être, sur l'adoption d'une tripartition majeure (secondaire, primaire inférieur, primaire supérieur)<sup>45</sup>, avec les *craft markets* ou les marchés professionnels comme survivances fragiles et localisées.

Ce qui, à nos yeux, constitue l'apport novateur de ces travaux, réside dans le projet d'analyser le système social comme produit de l'articulation entre plusieurs sphères d'activité dont les acteurs, individuels et collectifs, ont des règles de comportement ou des stratégies de nature différente dans le cadre de modes de régulation partiels spécifiques et interdépendants. L'hétérogénéité est alors un principe d'interprétation de la nature d'un système social ; elle ne se réduit pas à un ensemble de particularités de second ordre empiriquement observables dans un système soumis à une règle unique de cohérence.

En centrant désormais l'attention sur le cas de la France, nous y examinerons le rôle joué par les deux formes les plus typées de marchés du travail que l'on peut y observer dans la période qui va de la décennie 1870 à la décennie 1970, d'une part, les marchés internes d'entreprise<sup>46</sup> et, d'autre part, les marchés professionnels<sup>47</sup>. Cependant, il s'avère impossible d'ignorer un autre mode de segmentation, le fractionnement entre marchés locaux du travail ; il a fait l'objet d'une littérature spécifique, mais il est resté le plus souvent négligé par les théories que nous venons d'évoquer.

## **B. Les marchés internes d'entreprise**

Les travaux français sur les marchés internes d'entreprise sont le plus souvent partis des définitions et des facteurs explicatifs proposés par Michael Piore et en ont tenté la transposition. La méthode est discutable. Piore observe une structure particulière dont l'émergence a été rendue possible par le compromis social né, aux Etats-Unis, du mode de sortie de la « Grande dépression » des années 1930 et qui s'y est diffusée au cours des deux décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale. Ce modèle a emprunté certains traits du *Welfare Capitalism* promu, pendant la décennie 1920, par quelques fractions du patronat américain<sup>48</sup>, mais il a été transformé sous la pression de la capacité de négociation qu'avaient acquise les syndicats.

En France, les marchés internes d'entreprise se développent, dès la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle pour des raisons et selon des modalités radicalement différentes. Même si au milieu du XX<sup>e</sup> siècle, leurs formes présentent des analogies avec ce que l'on observe aux Etats-Unis, il semble impossible d'en interpréter la nature sans partir des conditions de leur genèse. Elles permettent de comprendre les modalités particulières que présentent les marchés internes d'entreprise en France, les facteurs de leur maintien, ainsi que les attitudes adoptées par les syndicats à leur égard<sup>49</sup>.

---

<sup>44</sup> Ou de leurs inflexions successives, comme dans le cas de Michael Piore.

<sup>45</sup> Avec des différences de problématique théorique (et parfois de vocabulaire), on la rencontre, dès l'origine, chez Kerr, puis elle est finalement retenue par Piore aussi bien que par Edwards, Gordon et Reich ; on la retrouve dans les travaux récents d'Héloïse Petit.

<sup>46</sup> Qui ne se réduisent pas au *lower tier* du marché primaire, mais peuvent concerner l'ensemble de la pyramide hiérarchique, sauf son sommet.

<sup>47</sup> Dont nous verrons qu'ils combinent, en proportions variables les caractères des *craft markets* et de l'*upper tier* des marchés primaires.

<sup>48</sup> Voir, *infra*, chapitre 2, point I.B.2.c.

<sup>49</sup> La documentation est particulièrement abondante, notamment en ce qui concerne les études de cas. Nous nous appuyons principalement sur des textes de synthèse qui proposent des interprétations contrastées des stratégies de construction par les firmes de marchés du travail internes et qui, pour certaines, les situent dans un contexte économique

## 1. Une stratégie patronale

Avec la Révolution industrielle, le XIX<sup>e</sup> siècle voit s'affronter deux modèles de mobilisation et d'utilisation des travailleurs par les entreprises.

Le premier modèle est l'expression directe des principes du libéralisme économique et de l'héritage de la Révolution française en matière de rapports de travail. Employeur et salarié ne sont liés que par un contrat toujours révocable qui, en échange d'une rémunération, établit un rapport de subordination limité au temps durant lequel est fournie la prestation de travail. La fiction juridique de la liberté et de l'égalité des cocontractants se conjugue à la fiction économique d'un marché du travail concurrentiel.

Cependant, un second modèle est toujours présent, qui peut apparaître comme la survie transitoire de formes anciennes. Il repose sur la construction entre l'employeur et ses salariés de liens qui, d'une part, sont durables et peuvent, à l'extrême, couvrir l'ensemble du cycle de vie, d'autre part, ne se limitent pas au seul temps de travail, mais concernent l'ensemble des conditions de vie des travailleurs. L'interprétation de ces expériences en termes d'archaïsme peut être nourrie par le fait qu'elles sont souvent données en exemple par des courants de pensée ouvertement réactionnaires, en particulier au sein du catholicisme<sup>50</sup>. Elle peut être confortée par le fait que, dépourvues d'un modèle d'organisation directement adapté à leurs besoins, les entreprises qui s'orientent dans cette direction tâtonnent initialement en transposant et adaptant des formes anciennes de domination globale et durable, en particulier celles du couvent, de la caserne, de l'hôpital et de la prison. La même connotation est engendrée par l'usage des termes de « patronat féodal » ou, plus souvent, de « modèle paternaliste » pour désigner ces expériences.

L'étude de la période qui va de la décennie 1870 à la décennie 1970 permet d'écarter une interprétation passéiste du modèle dit paternaliste. Au cours de ce siècle, il a été principalement mis en œuvre par de grandes entreprises modernes et compétitives, soucieuses de leurs performances techniques et économiques<sup>51</sup>. Son contenu et ses champs d'application ont évolué dans le temps, mais rien ne justifie une hypothèse de déclin tendanciel. Un autre schéma interprétatif doit donc être proposé. Il repose sur l'hypothèse que toute entreprise capitaliste doit en permanence arbitrer, quant à la gestion de sa main-d'œuvre, entre deux logiques contradictoires :

- elle peut chercher à maximiser l'effort de travail et à minimiser le coût salarial par la mise en concurrence permanente des travailleurs dans le cadre de relations d'emploi précaires ;
- elle peut rechercher la qualité et la fiabilité du processus productif en attachant durablement les travailleurs à l'entreprise et en obtenant d'eux au mieux l'adhésion à une culture d'entreprise, au minimum une soumission consentie en l'échange de garanties de sécurité.

---

et social global : Ballet, de Bry, 2001 ; Castel, 1995 ; Ewald, 1986 et 1996 ; Freyssinet, 1982 ; Fridenson, 2006 ; de Gaudemar, 1979 et 1982 ; Hatzfeld, 1971 ; Lefebvre, 2003 ; Mottez, 1966 ; Murard, Zylberman, 1976 ; Perrot, 1983 ; Sauze, 2005 ; Schweitzer, 1993 ; Supiot 1994.

<sup>50</sup> Cependant, elles pouvaient tout aussi bien s'inscrire dans une perspective de socialisme utopique, issue par exemple de Fourier ou d'Owen. Voir fascicule 3, chapitre 2, point II.C.

<sup>51</sup> Le passage d'un capitalisme sauvage à un capitalisme paternaliste est un thème souvent traité dans les romans de la deuxième moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, avec des arrière-plans idéologiques très divers, par exemple chez la comtesse de Ségur (Encadré 4.1) ou Hector Malot (Encadré 4.2). Dans tous les cas, le modèle paternaliste n'est pas présenté comme une survivance du passé, mais comme une invention réalisée par un entrepreneur moderne, qui certes cède initialement à une insistante pression féminine inspirée par la charité, mais qui comprend bien vite qu'il y trouve son intérêt

Des arbitrages concrets, toujours complexes, s'opèrent entre deux modèles polaires, celui de la firme comme faisceau de contrats précaires, celui de la firme comme institution sociale globale. Cet arbitrage est fonction des caractéristiques de la firme et de son environnement ; son contenu a évolué au cours de la période 1870-1970 et nous le retrouverons, dans des termes nouveaux, pendant la période contemporaine<sup>52</sup>. Mais, s'il est impossible d'interpréter le second modèle comme un archaïsme, il est tout aussi exclu d'en faire le produit de contraintes exogènes que subiraient les firmes, par exemple, du fait de la puissance syndicale. Ce modèle est toujours apparu comme le produit d'une stratégie patronale.

#### Encadré 4.1

##### Comtesse de Ségur

*La Fortune de Gaspard* (1866) ou « du capitalisme sauvage au paternalisme »

« La fortune de Gaspard » est le seul roman « industriel » de la comtesse de Ségur. Il est étonnant d'observer avec quelle acuité féroce elle y décrit un monde qui lui est totalement étranger en s'appuyant, probablement, sur l'exemple d'une usine voisine de sa résidence. L'histoire est celle de l'ascension sociale fulgurante d'un jeune arriviste qu'une conversion finale quasi-miraculeuse réoriente vers le paternalisme chrétien.

Gaspard est le fils d'un paysan. Après de brillants succès scolaires à l'école du village, il est embauché par le propriétaire d'une entreprise métallurgique locale, le bien nommé Monsieur Féréor (Fer et Or, bien sûr ; la Comtesse ne fait pas ici dans la subtilité). Gaspard a clairement exposé ses objectifs à son jeune frère :

*« je ferai des machines, des livres, je gagnerai beaucoup d'argent, j'aurai des ouvriers. »* (Séгур, 1866, p.9)

M. Féréor n'est pas un tendre :

*« Partout il avait vu l'intérêt personnel l'emporter sur le devoir. Cet égoïsme général l'avait rendu sévère jusqu'à la dureté, inexorable jusqu'à l'inhumanité, dédaigneux jusqu'à l'orgueil. La méfiance et l'égoïsme régnaient seules dans son cœur... »* (p.105)

Il fait régner une discipline féroce, licenciant par exemple sur le champ un ouvrier pour avoir fumé, puis le contremaître qui avait payé trois jours de plus en soldant le compte de ce dernier. Et le contremaître de commenter :

*« Tu sais combien il est dur pour l'ouvrier ; il ne pardonne jamais »* (p.101). *« Il n'a d'affection pour personne ; il n'a confiance en personne. »* (p.102)

La surveillance est permanente dans les ateliers :

*« une tête apparut au judas qui donnait sur l'atelier. Tous les yeux se portèrent sur le judas ; chacun se tut et reprit son travail .On avait reconnu un contremaître. »* (p.117)

Ce panoptique étant trop rudimentaire, Gaspard est notamment affecté à la surveillance et à la délation. Dès son entretien d'embauche, il a attiré l'attention de son futur employeur, comme l'illustre le dialogue suivant :

*F : « On me craint donc dans le pays ?*

*G : Ah ! Je crois bien, M'sieur. Quand on vous attend à l'usine, M'sieur, chacun est à son affaire, pas de danger qu'on se détourne de l'ouvrage.*

*F : Et quand je suis absent ?*

<sup>52</sup> Voir fascicule 5.

*G : Oh, M'sieur, c'est tout autre chose. On travaille mais on rit, on cause, on quitte parfois les outils, les bobines et ça ne fait pas bien...*

*F : Mais les contremaîtres ne surveillent donc pas ?*

*G : Si fait, M'sieur, mais pas comme Monsieur lui-même. Et puis, ils se promènent, ils chassent parfois et cela ne va pas. » (p.87)*

Gaspard se met vigoureusement au travail, dénonçant ses collègues et piétinant ses concurrents :

*« A l'usine, Gaspard travaillait de toutes ses forces, de toute son intelligence. Ce n'était pas pour Monsieur Féroé qu'il se donnait tant de mal, mais pour lui-même, pour son avancement. Il se rendait pourtant fort utile à Monsieur Féroé en lui racontant ce qui se passait et ce qui se disait. » (p.97)*

*« Monsieur Féroé était pour lui un moyen d'avancement, le plus commode, le seul pour arriver à la position et à la fortune qu'il voulait gagner à tout prix (...) Il pouvait, au moyen de ces conversations toutes confidentielles, empêcher que la faveur et la confiance de son maître ne se reportassent sur tout autre que sur lui-même ; c'était le chemin de la fortune et du pouvoir ; lui seul devait y marcher ; tous les autres devaient en être évincés. » (p.100)*

*« Gaspard ne perdait pas une occasion pour nuire habilement, sans s'écarter de la vérité, à ce concurrent qu'il redoutait. Il profitait des idées intelligentes mais incomplètes d'André (Il s'agit d'un jeune embauché plein d'avenir) et les présentait à Monsieur Féroé après les avoir travaillées et perfectionnées. » (p.137)*

D'ailleurs, rassurons-nous : Gaspard, est lui-même « espionné à son tour par deux autres contremaîtres. » (p.104)

Ce climat idyllique est bouleversé par la stratégie d'un concurrent qui, en soudoyant des ouvriers, a détourné puis amélioré une invention de l'entreprise Féroé et lui donne le choix entre une concurrence mortelle ou une alliance qui sera consacrée par le mariage de sa fille, Mina, avec Gaspard, qu'entre-temps Monsieur Féroé avait décidé d'adopter. Gaspard l'explique à son frère : « *C'est un mariage d'affaires. C'est pour l'avantage des usines* » (p.187). C'est alors que le miracle se produit ; la belle Mina se révèle être un ange ; non seulement elle s'adonne aux bonnes œuvres, mais elle convainc son mari et son beau-père de changer de modèle d'entreprise.

Rendant visite au curé du village, « *elle apprit, avec une pénible surprise, que ni son beau-père, ni son mari ne s'occupaient des pauvres de leur commune et des environs* ». Elle rassure le curé : « *Nous viendrons au secours de tous les pauvres ; nous leur donnerons du travail, des vêtements, des logements, du bois, du pain. Nous exigerons que les enfants aillent à l'école et au catéchisme. Nous établirons des sœurs de charité, une salle d'asile et bien d'autres choses* » (p.247). Elle sollicite les prières du curé pour son mari et son « *pauvre beau-père, qui est bien bon aussi, mais qui pense tant à ses affaires qu'il oublie le bon Dieu et ceux qui souffrent* » (p.248).

Bientôt Gaspard lui écrit : « *Nous avons pensé aux pauvres à secourir et aux églises à réparer. Nous comptons établir partout des sœurs de charité, des salles d'asile, des écoles...* » (p.249). Le beau-père se rallie : « *Monsieur Féroé (...) devint la providence du pays après en avoir été l'oppresseur. Mina obtint sans peine que les ouvriers eussent leur dimanche entièrement libre. Ils n'en travaillèrent que mieux et reçurent des gratifications qu'ils méritaient et dont ils furent reconnaissants* » (p.251).

Francis Bluche, dans le passionnant ouvrage qu'il consacre au « petit monde de la comtesse de Ségur » (Bluche, 1988), estime, à propos de ce roman, que « *rien de tout cela ne se comprend hors de l'optique saint-simonienne* » (p.157) ; puis, ajoute-t-il, « *le saint-simonisme devient chrétien* » (*ibidem*). Nous ne partageons pas ce point de vue. Féroé, avant sa conversion, nous semble loin de l'idéal de fraternité entre les hommes et d'amélioration du bien-être des classes les

plus pauvres que défendait Saint-Simon ; il est une caricature de l'égoïsme et de l'oppression dans un capitalisme commandé par le seul impératif du profit. La comtesse condamne sans ambiguïté ce modèle pour lui opposer celui d'une gestion paternaliste où les ouvriers « *n'en travaillent que mieux* » et « *sont reconnaissants* ». Il nous semble ambigu de dire de la comtesse qu'« *elle embouche la trompette du progrès et chante l'épopée manufacturière* » (*ibidem*, p.150). Son ouvrage a surtout pour objet de décrire les tares d'un certain type de développement industriel qui ne s'effacera, grâce à l'intervention providentielle de Mina, que pour offrir une *happy end* de rigueur dans ce type de littérature.

Voir l'encadré 4.11 sur l'usage du roman comme source historique.

## Encadré 4.2

### Hector Malot

*En famille* (1893) ou « du capitalisme sauvage au paternalisme » (bis)

Monsieur Vulfran Paindavoine a connu une réussite industrielle fulgurante : « *il n'a pas toujours été riche Monsieur Vulfran : il a commencé par conduire lui-même sa charrette dans laquelle il portait le fil et rapportait les pièces de toile que tissaient les gens du pays chez eux, sur leurs métiers* » (Malot, 1893, p.155). Dans la vallée de la Somme, il a construit successivement cinq usines textiles dans lesquelles il emploie aujourd'hui sept mille ouvriers et ouvrières ; enfin, il a construit un splendide château où il habite seul après s'être brouillé avec son unique fils.

Monsieur Vulfran est conscient de ses responsabilités : « *Tous les matins, je me dis que sept mille ouvriers vivent par moi, vivent de moi, pour qui je dois penser, travailler et que si je leur manquais ce serait un désastre* » (p.377). Mais il a une conception restrictive de ses obligations, comme le souligne une institutrice du village : « *homme juste avec les ouvriers, leur accordant ce qu'il leur croit dû, mais c'est tout ; et la seule justice, comme règle de ce monde, ce n'est pas assez : n'être que juste, c'est être injuste. Comme il est regrettable que Monsieur Vulfran n'ait jamais eu l'idée qu'il pouvait être un père pour ses ouvriers ; mais entraîné, absorbé par ses grandes affaires, il n'a appliqué son esprit supérieur qu'aux seules affaires* » (p.461).

Les accidents du travail sont fréquents dans les usines. Les ouvriers nés au pays sont logés dans des masures ; ceux et celles recrutés à l'extérieur s'entassent dans des «chambrées» insalubres et nauséabondes. Les dimanches, la population sombre dans l'alcoolisme.

Monsieur Vulfran ne se désintéresse cependant pas totalement de la vie de ses ouvriers. Lorsqu'il apparaît pour la première fois dans le roman, c'est pour menacer un tenancier qui « *a loué sa salle de bal pour une réunion publique à des coquins* » (des agitateurs syndicaux) et il précise : *je ne veux pas que les gens de mon pays deviennent ce que sont ceux de Flexelles, c'est mon devoir de veiller sur eux* » (p.151). Plus loin, le directeur des usines fait la leçon à trois ouvriers qui viennent d'être durement chapitrés par Monsieur Vulfran : « *Ca ne tient pas debout vos réclamations. On vous pousse et vous ne voyez pas où on vous mène. Vous dites que le patron vous exploite, mais ceux qui se servent de vous, vous exploitent encore bien mieux ; au moins le patron vous fait vivre, eux vous feront crever de faim, vous, vos femmes, vos enfants. Maintenant il en sera ce que vous voudrez, c'est votre affaire bien plus que la mienne. Moi je m'en tirerai avec de nouvelles machines qui marcheront avant huit jours et feront votre ouvrage mieux que vous, plus vite, plus économiquement, et sans qu'on ait à perdre son temps à discuter avec elles* » (p.309).

Comme pour le Monsieur Féréor de la comtesse de Ségur (voir encadré 4.1), la conversion de Monsieur Vulfran est provoquée par un angélique personnage féminin, une mystérieuse jeune fille

de treize ans, Perrine, qui a su gagner la confiance du patron (et qui se révélera finalement être sa petite-fille et son unique héritière, ce qui tombe bien !). Monsieur Vulfran subit son premier choc lorsque, apprenant la mort de son fils disparu, il ordonne un jour de congé pour célébrer des offices dans les villages où sont implantées ses usines. Traitant ce congé comme un dimanche supplémentaire, les ouvriers ne se rendent pas à l'office mais au cabaret. Monsieur Vulfran commente : « *Tu ne sais pas combien l'ouvrier est ingrat* » (p.477). Le second choc, décisif, résulte de l'incendie d'une mesure où une alcoolique assure la garde de tout-petits dont les mères travaillent aux usines. Deux enfants périssent étouffés et une des mères apostrophe Monsieur Vulfran : « *Venez donc ver ce qu'on fait d'nos éfants, pendant qu'on s'extermine pour vous* » (p.476).

Perrine convainc alors Monsieur Vulfran de changer radicalement de politique. Des garderies, offrant toutes les garanties d'hygiène, sont construites aux portes de chaque usine. Les mesures sont démolies pour laisser place à des maisons ouvrières « *isolées au milieu d'un jardinet, dans lequel pourront se récolter les légumes nécessaires à l'alimentation de la famille* » (p.488). Les « *chambrées* » sont rasées au profit « *d'un groupe de bâtiments (...) dans lesquels sont établis des logements séparés, des réfectoires, des restaurants, des cantines, des magasins d'approvisionnement pour les ouvriers célibataires, hommes et femmes* » (p.487). Un hôpital est construit pour les ouvriers de l'ensemble des usines. Enfin, une partie du parc du château est transformée en jardin public doté de toute une gamme d'équipements culturels et sportifs qui détourneront des cabarets (« *Le cercle ouvrier protège le château et le fait pardonner* », p.489). Des ouvriers, « *élus par leurs camarades* », siègent au conseil de surveillance des différentes fondations qui ont été créées.

On comprend que, pour l'anniversaire de Monsieur Vulfran, une immense foule d'ouvriers se présente au château pour lui exprimer sa reconnaissance. Mais, à la différence de la comtesse de Ségur, Hector Malot ne s'arrête pas sur une conclusion idyllique.

D'une part, sans entrer dans le détail, il indique l'insuffisance du chemin accompli. Contemplant la foule venue lui rendre hommage, Monsieur Vulfran murmure : « *Mon Dieu ! Qu'ils pourraient être terribles s'ils étaient contre nous (...) sentant pour la première fois la force de ces masses qu'il commandait* » (p.502-503). Et il en tire les enseignements : « *bâtir des crèches, des maisons ouvrières, des cercles, c'est l'a b c d de la question sociale, et ce n'est pas avec cela qu'on la résout ; j'espère que nous pourrons aller plus loin, plus à fond* » (p.510-511).

D'autre part, Monsieur Vulfran affronte une coalition hostile. Déjà, il avait provoqué le mécontentement des fermiers en attirant leur main-d'œuvre et en les contraignant, de ce fait, à augmenter leurs salaires. Aujourd'hui, ce sont les propriétaires des mesures et des chambrées, qui ont été expropriés sans ménagement, ainsi que les cabaretiers et commerçants, dont le chiffre d'affaires s'est effondré, qui crient « *à la ruine et à l'oppression (...); les ouvriers étaient donc imbéciles à ne pas comprendre que tout cela n'avait pas d'autre but que de les enchaîner plus étroitement encore, et de leur reprendre d'une main ce qu'on semblait leur donner de l'autre* » (p.499-490).

Hector Malot s'interroge donc sur les alliances de classes. Face à Proudhon qui préconisait la coalition du prolétariat et des classes moyennes contre « l'aristocratie industrielle et financière », il définit les conditions d'une union possible entre les grands industriels paternalistes et leurs ouvriers, malgré l'hostilité de classes moyennes rétrogrades.

Voir l'encadré 4.11 sur l'usage du roman comme source historique.



## 2. Les modalités de mise en œuvre

Le modèle dit paternaliste est d'abord un outil d'attraction et de fixation d'une main-d'œuvre non qualifiée d'origine agricole dont nous avons montré (fascicule 3) comment elle a majoritairement opté, lors de la Révolution industrielle, pour des combinaisons, simultanées ou alternantes, d'activités hétérogènes (productions agricoles, commerciales ou d'autoconsommation, travail à domicile, emploi occasionnel dans l'industrie ou dans les services...). Si de nombreux secteurs industriels tirent longtemps profit de l'existence de tels réservoirs de main-d'œuvre à faible coût, qu'ils peuvent mobiliser ou rejeter sans contraintes, cette solution apparaît bientôt inefficace pour des activités qui exigent une régularité et une sécurité des processus productifs, une fiabilité des collectifs de travail impliquant l'accumulation d'une expérience professionnelle, une discipline d'usine incompatible avec les pratiques de nomadisme ouvrier. Les deux premiers exemples typiques<sup>53</sup> sont fournis par les mines de charbon et de fer, lorsqu'elles prennent une grande dimension et se mécanisent, et par les chemins de fer, dès lors qu'ils doivent garantir le fonctionnement régulier de leurs réseaux. D'autres branches d'activité suivent ultérieurement l'exemple: la sidérurgie, certains segments de l'industrie textile, les entreprises chargées de services publics en réseaux...

À cette première logique, imposée par les conditions d'efficacité productive, se combine une seconde, liée aux risques de fermentation sociale qu'engendre toute grande concentration ouvrière. Le patronat met en place un dispositif de contrôle idéologique orienté vers la « moralisation » de la population ouvrière et suscitant la prise de conscience par celle-ci d'une communauté d'intérêts au sein d'une collectivité productive dont les dirigeants fondent leur légitimité non seulement sur la propriété ou la compétence technique, mais aussi sur les responsabilités sociales qu'ils ont choisi librement d'assumer.

La distinction entre ces deux logiques est de nature analytique, car, dans la pratique, leur mise en œuvre est indissociable. Elle peut atteindre trois niveaux d'ambition croissante que nous nous bornerons à mentionner rapidement car ils ont fait l'objet de nombreuses descriptions<sup>54</sup>.

Le premier stade est la création de systèmes de prestations sociales en espèces assurées par l'entreprise avec un financement qui, souvent pour une large part, résulte de prélèvements sur les salaires. Il s'agit principalement d'assurances maladie et de pensions de retraite. D'une part, les prélèvements sur salaires constituent une appréciable source d'autofinancement pour l'entreprise. De l'autre, la menace de perte des droits, y compris des droits à la retraite, en cas de départ de l'entreprise ou de licenciement constitue une arme puissante pour imposer l'attachement et imposer la discipline<sup>55</sup>.

Un second stade correspond à la création de prestations en nature concernant de multiples aspects des conditions de vie des salariés et de leurs familles (santé, éducation, logement, loisirs...). Ici les

---

<sup>53</sup> Ce sont les deux premiers exemples typiques pour des formes modernes d'entreprises capitalistes. Il est naturellement possible d'identifier des antécédents qui traduisaient la même logique dans des formes de production préindustrielles, par exemple, les manufactures royales sous l'Ancien régime ou certaines expériences isolées, mais hautement perfectionnées, comme la manufacture d'Oberkampf à Jouy-en-Josas (Voir fascicule 3, chapitre 1, point I.A.21).

<sup>54</sup> Voir les références bibliographiques données plus haut.

<sup>55</sup> Le cas des assurances en cas d'accidents du travail est différent. Elles ont au départ été proposées par les entreprises en échange d'une renonciation du salarié à une action en justice pour obtenir réparation du préjudice subi (Ewald, 1986 et 1996). Il ne s'agissait pas d'un mécanisme d'attachement des salariés à l'entreprise, mais, pour ces dernières, d'une protection contre ce qu'elles nomment aujourd'hui l'« insécurité juridique ».

préoccupations de reproduction d'une force de travail efficace sont imbriquées avec un projet de légitimation de l'autorité patronale et de moralisation des comportements ouvriers.

Le stade le plus achevé est atteint avec la ville-usine où l'entreprise devient pleinement une institution sociale globale qui prend en charge la totalité des conditions d'existence de la population dans un univers conçu idéalement comme un isolat humain (voir l'encadré 4.3)

### Encadré 4.3

#### Jules Verne

*Les cinq cents millions de la Bégum* (1879) ou « l'usine contre la ville »

Héritiers par surprise des 500 millions de francs de la Bégum, deux savants, un allemand et un français, consacrent chacun leur part à la réalisation d'un projet grandiose et idéal, une ville pour le premier, une usine pour le second. Pour ce faire, ils obtiennent de l'Etat de l'Oregon, au bord du Pacifique, deux concessions dans des zones quasi-désertiques qui bénéficieront provisoirement d'un statut d'extraterritorialité. Il y a donc une composante d'« Utopia » dans les modèles proposés sous la réserve qu'ils sont intégrés à leur environnement par l'immigration et les échanges commerciaux ; il n'y a donc aucun élément d'autarcie.

#### L'usine

L'héritier allemand, Schultze, professeur de chimie à l'université d'Iena, décide de créer une cité de l'acier (*Stahlstadt*) qui, réunissant 30 000 travailleurs dans des mines de fer et de houille et une aciérie, deviendra « *le plus grand travailleur du fer et, spécialement, le plus grand fondeur de canons des deux mondes* » (Verne, 1879, p.65). L'usine est un exemple de gigantisme et de perfection technique. Jules Verne consacre de longues pages admiratives à la description de ses machines, de ses procédés de production et de ses produits, à la qualification de son personnel, constamment améliorée par des cours du soir, à la rigoureuse coordination des différentes étapes de la production.

L'ensemble obéit à un modèle militaire. L'usine couvre un espace circulaire entouré de fossés et de fortifications gardées par des sentinelles. Elle est divisée en secteurs indépendants, « *limités en guise de rayons par une ligne fortifiée* » (p.70). Un bloc central comprend la division des modèles, isolée par une grille de fer ; une fois admis dans ce bloc les travailleurs sont logés sur place et n'en sortent plus, à la différence des autres qui ne peuvent loger dans l'enceinte. Enfin, la direction est abritée dans la tour du Taureau, « *construction cyclopéenne* », elle-même entourée de « *lignes de murailles* » (p.105).

Schultze se caractérise par « *un égoïsme immense, omnivore, manifesté au dehors par une vanité féroce* » (p.112) ; il a réalisé la « *concentration de tous en un seul, qui était la loi fondamentale de la Cité de l'Acier* » (p.193). Ce modèle totalement centralisé, parfaitement efficace sous les ordres de Schultze, s'effondre lors du décès accidentel de ce dernier: au bout de quelques jours, les travaux des ateliers sont suspendus, faute « *d'instructions venues du bloc central (...)* ; *la centralisation était poussée à Stahlstadt à un trop haut degré de perfection* » (p.200). « *Les fonctionnaires les plus élevés de l'usine n'auraient jamais songé seulement à sortir de leurs attributions régulières. Investis face à leurs subordonnés d'un pouvoir presque absolu, ils étaient chacun vis-à-vis de Herr Schultze (...) comme autant d'instruments sans autorité, sans initiative, sans voix au chapitre* » (p.201).

Curieusement, l'auteur ne nous dit pratiquement rien des conditions de vie hors travail des ouvriers de Stahlstadt ; nous apprenons seulement que « *dix-huit villages d'ouvriers, aux petites maisons de bois uniformes et grises, ont surgi, apportés tout bâtis de Chicago* » (p.65). La question est renvoyée au second modèle.

## La ville

Le français, le docteur Sarrazin a développé ses recherches dans le domaine de l'hygiène. Il voit dans les conditions d'hygiène une cause majeure « *de maladie, de misère et de mort* » ; « *la plupart des hommes (...) s'entassent dans des demeures privées d'air et de lumière (...); leur force productive diminue et la société perd ainsi de grandes sommes de travail* » (p.41). Son projet est donc de « *tracer le plan d'une cité modèle sur des données rigoureusement scientifiques* » (p.41), « *une ville de la santé et du bien-être* » (p.42) qui s'appellera Franceville.

Jules Verne apporte le même lyrisme que pour *Stahlstadt* à décrire cette merveille d'urbanisme. Chaque maison, hygiénique et confortable, « *isolée dans un lot de terrain planté d'arbres, de gazon et de fleurs* » est attribuée à une seule famille ; le type de maison n'est pas imposé pour éviter une « *uniformité fatigante et insipide* » (p.153), mais des règles communes s'imposent. Par exemple, la construction ne dépassera pas deux étages pour ne pas accaparer l'air et la lumière aux dépens des autres. Le plan de la ville prévoit des rues et avenues à distances égales, plantées d'arbres, avec des jardins publics aux carrefours et tous les équipements publics nécessaires (scolaires, culturels, sanitaires, religieux).

La réussite d'un tel projet suppose une sélection à l'entrée. Certes, la ville est construite pour accueillir « *les familles honnêtes que la pauvreté et le manque de travail auraient chassées des pays encombrés* » (p.42) mais, pour y obtenir le droit de résidence, « *il est nécessaire de donner de bonnes références, d'être apte à exercer une profession utile ou libérale (...), de s'engager à observer les lois de la ville. Les existences oisives n'y seraient pas tolérées* » (p.156). Enfin, la ville ayant été construite par 20 000 coolies chinois, sous la direction de 500 ingénieurs et contremaîtres européens, le salaire des premiers ne leur a été versé qu'à San Francisco, après l'achèvement des travaux et sous l'engagement de ne plus revenir : « *précaution indispensable pour se débarrasser d'une population jaune, qui n'aurait pas manqué de modifier d'une manière assez fâcheuse le type et le génie de la cité nouvelle* » (p.150).

Ainsi sélectionnée, la population bénéficie d'un régime quasi-démocratique. Certes, la ville est gérée par un « Conseil civique », composé de notables dont le mode de désignation n'est pas précisé, mais ceux-ci, pour les décisions graves, doivent convoquer l'« Assemblée plénière des citoyens ».

Tout comme Jules Verne à *Stahlstadt* était elliptique sur les conditions de vie des travailleurs, il ne dit presque rien, à Franceville, de leur activité productive : il est seulement indiqué que « *toutes les industries et tous les commerces sont libres* » (p.155) ; aucune autre information n'est donnée.

## Deux îles mystérieuses

Il existe une énigme pour interpréter la signification du message de Jules Verne. Il apparaît clairement, dans cette histoire dont il situe le début en octobre 1871, une opposition entre la vision d'une Allemagne cyclopéenne, autoritaire et agressive et celle d'une France, saine, démocratique et paisible, mais chacune n'est présentée que par l'un des deux aspects, strictement complémentaires, de la vie économique et sociale. La démonstration est donc bancale.

Pourtant, l'auteur se donne, à la fin, le moyen d'une synthèse. Après la mort de Schulze, le gendre de Sarrazin prend la direction de l'usine pour « *remettre Stahlstadt sur pied et faire tourner au bien les forces qu'elle avait accumulées pour le mal* » (p.235) ; grâce à lui, « *Stahlstadt est devenue un centre de production incomparable pour toutes les industries utiles* » (p.242). La phrase finale du roman est d'un bel optimisme : « *l'exemple de Franceville et de Stahlstadt, usine et cité modèles, ne sera pas perdu pour les générations futures* » (p.242). On aurait pu penser que les deux cités, distantes de dix lieues et placées sous la même autorité familiale, seraient réunies en un ensemble cohérent grâce à quelque chemin de fer ultra-rapide. Il n'en est pas question. Jules Verne

laisse coexister sans liens le modèle d'usine, efficace et utile, et le modèle de ville où il fait bon vivre<sup>1</sup>.

1. Dans leur ouvrage, *Le petit travailleur infatigable*, Lion Murard et Patrick Zylberman citent à ne nombreuses reprises l'œuvre de Jules Verne, tantôt à propos de la ville, tantôt à propos de l'usine. Mais tout laisse supposer implicitement que la ville est au service de l'usine dans une harmonie cohérente. Pour Jules Verne, il s'agit clairement de deux modèles antagonistes et disjoints (Murard, Zylberman, 1976).

Voir l'encadré 4.11 sur l'usage du roman comme source historique.

En résumé, deux modèles d'entreprise constituent des idéaux-types dont les caractéristiques peuvent être opposées trait pour trait (L'encadré 4.4 propose deux illustrations concrètes proches de ces idéaux-types).

La firme comme « faisceau de contrats précaires » ne se présente sur le marché du travail que comme demandeur de force de travail. Pour optimiser l'usage de ce facteur, elle cherche le maximum de flexibilité dans la gestion de la relation d'emploi. Ses obligations à l'égard du salarié s'expriment uniquement en termes monétaires et sont seulement fonction de l'appréciation de la prestation fournie par ce dernier. La firme n'intervient pas sur l'offre de travail, c'est-à-dire sur les conditions de reproduction et de mobilisation de la force de travail. Ces aspects relèvent de la responsabilité des ménages, pour les consommations privées, et des administrations, pour les consommations collectives. L'Etat est par ailleurs garant du libre fonctionnement du marché du travail et, plus largement, du maintien de l'ordre social.

La firme comme « institution économique et sociale globale » assure le contrôle de l'ensemble des activités dans l'espace géographique qu'elle domine<sup>56</sup>. En particulier, elle prend en charge la totalité des conditions d'existence de la population salariée qu'elle emploie et la gestion des rapports sociaux dans son territoire. Au-delà de son aspect monétaire, souvent secondaire<sup>57</sup>, la relation d'emploi repose sur un échange durable entre une attitude d'adhésion-soumission de la part du salarié et une garantie de sécurité économique de la part de la firme. L'Etat est, en période normale, presque absent de la sphère de l'emploi et des rapports de travail. Son intervention n'est nécessaire que pour assurer le retour à l'ordre en cas de conflits sociaux, si la firme ne parvient pas à les maîtriser seule.

Durant un siècle, les firmes ont procédé à des arbitrages entre ces deux modèles polaires, dont l'un des aspects est le choix entre la création d'un marché interne du travail ou le recours au marché externe. Si nous raisonnons en termes de coexistence durable de formes structurelles hétérogènes, et non de disparition tendancielle d'une forme « archaïque » au profit d'une forme « moderne », il est nécessaire d'identifier les variables déterminant l'adoption de l'une ou de l'autre solution.

<sup>56</sup> Depuis le « panoptique » de Jeremy Bentham jusqu'à la « *total institution* » d'Erving Goffman, une succession de constructions théoriques ont cherché à conceptualiser, autrement que comme des archaïsmes, les phénomènes de quasi isolats observés dans les sociétés développées (Voir fascicule1, point III.D.3).

<sup>57</sup> Le salaire direct ne couvre qu'une faible part du coût d'entretien des familles ouvrières.

## Encadré 4.4

### **Schneider au Creusot et Renault à Billancourt au début du XX<sup>e</sup> siècle : deux modèles polaires**

Deux exemples permettent d'illustrer, avec un effet de contraste maximum, l'opposition en les modèles de gestion de la main-d'œuvre adoptés par les grandes entreprises industrielles à la fin du XIX<sup>e</sup> et au début du XX<sup>e</sup> siècle. Dans les deux cas, nous sommes dans le secteur de la métallurgie et de la mécanique ; dans les deux cas, les entreprises sont réputées pour le modernisme de leur gestion ; cependant leurs choix sont à l'époque opposés<sup>1</sup>.

#### **La Compagnie Schneider au Creusot<sup>2</sup>**

Le relatif isolement géographique, le besoin d'une main-d'œuvre stable et qualifiée, l'aisance financière d'une firme dominante sur ses marchés, l'idéologie paternaliste et autoritaire d'une dynastie familiale de chefs d'entreprise font de la ville du Creusot l'exemple achevé d'« une utopie totalitaire : le bouclage de la société-machine idéale sur le travail »<sup>3</sup>.

Installée sur le site du Creusot en 1836, la famille Schneider y développe un puissant ensemble de métallurgie et de mécanique. Fournisseurs d'équipements industriels et de matériels militaires vendus dans toute l'Europe, les usines du Creusot emploient 14 000 salariés au début du siècle, soit environ 80% de la population active de la ville. Le reste des activités est étroitement dépendant de l'usine : administrations, commerce et artisanat, chemins de fer, etc.

La croissance de la main-d'œuvre a été assurée par prélèvement dans la population rurale environnante. La firme doit assurer la création d'un prolétariat industriel, soumettre les paysans à la discipline industrielle, assurer leur formation technique. Plus largement, elle doit établir les conditions de reproduction de la population au fur et à mesure que s'élargit, autour de l'usine, le périmètre urbanisé. Progressivement, la firme prend en charge la totalité des conditions de vie au moyen d'un réseau d'institutions et d'associations spécialisées.

#### **Le logement.**

Initialement les Schneider reprennent la formule des « casernes », solution typique des premières concentrations industrielles. De longs bâtiments de trois ou quatre niveaux réunissent des logements constitués, pour chaque famille, d'une pièce et d'un « cabinet ». Si le coût est faible et la surveillance aisée, les inconvénients apparaissent vite : la « promiscuité » n'est pas seulement source de dépravation morale, mais aussi d'effervescence sociale. La dernière caserne est construite en 1847. Ensuite, l'emporte le principe de la maison individuelle avec jardin<sup>4</sup> qui traduit une double visée, économique et idéologique.

Contrairement à d'autres firmes, placées à l'époque dans des conditions voisines (les houillères, la sidérurgie, par exemple), les Schneider n'adoptent pas une politique de construction directe. Propriétaires de la quasi-totalité des terrains, les Schneider procèdent à des lotissements en imposant un strict cahier des charges (plans types, choix des matériaux, localisation des maisons...). S'y ajoute un système d'aide à la construction. Ainsi se trouve diffusée une idéologie d'accès à la propriété individuelle, tandis que l'endettement accroît la dépendance.

Dans le même temps, le logement individuel concourt au renforcement du noyau familial, d'autant mieux que le travail salarié est interdit aux femmes mariées. Le jardin assure tout à la fois une partie de la subsistance, complétant de faibles salaires, et de saines occupations au travailleur qui, une fois achevée sa journée de dix heures, est ainsi tenu éloigné du cabaret, du syndicalisme et de la politique.

### L'enseignement.

Un système complet prend en charge les enfants du personnel, depuis la scolarisation initiale jusqu'à la formation d'ingénieurs-maison. La jonction du projet économique et de la visée idéologique est à nouveau manifeste :

« Donner à nos élèves la plus forte, la plus rationnelle éducation morale et intellectuelle (...), mais ne jamais oublier que ces jeunes sont élevés pour l'Usine, où ils ont la légitime ambition de se tracer une belle carrière, et qu'ils doivent être mis en état d'y rendre le maximum de services ; en d'autres termes, former des hommes et, tout en même temps, préparer pour les établissements Schneider le personnel d'élite qui leur conservera leur réputation mondiale »<sup>5</sup>.

Ce système, commandé par l'objectif d'adéquation aux besoins de l'usine, offre, au travers d'un mécanisme de sévère sélection, des possibilités réelles de promotion sociale. Seule échappe à ce circuit une mince couche (1 à 1,5% des effectifs) d'ingénieurs recrutés dans les grandes écoles.

### La santé et la protection sociale.

La firme y est omniprésente : maison de famille pour les enfants des « foyers brisés », médecins et pharmaciens salariés de l'usine, hôtel-dieu offrant des soins gratuits, caisse et maison de retraite... Tout cet appareil est partiellement financé par des prélèvements « substantiels » sur les salaires.

### Les loisirs.

Le système combine des équipements catégoriels (cercle des employés, parc des ouvriers...) et de multiples associations spécialisées (union gymnique, société de tir, fanfare, chorales...). La discipline y est stricte et le port d'un uniforme fréquent (comme c'est aussi le cas dans les écoles).

\* \* \*

Cet ensemble d'institutions a d'abord pour fonction d'assurer la reproduction d'une force de travail adaptée, quantitativement et qualitativement, aux besoins de la production. Plus largement, elle assure un contrôle intégral du fonctionnement social, déterminant ainsi la nature des rapports sociaux qui s'imposeront pendant plus d'un siècle. Il s'y ajoute des mécanismes de contrôle plus directs : monopole rarement interrompu des mandats municipaux et législatifs, système généralisé de surveillance et de mouchardage, répression immédiate de toute opinion ou activité contestataire. Face à la toute puissance de l'usine, les réactions de la population se traduisent par de rares explosions sociales et par le mécanisme des départs, *voice et exit*.

Après les grèves de 1870 et la tentative d'adhésion au mouvement de la *Commune*, toutes deux réprimées par l'armée, le calme social est total jusqu'aux grèves de 1899-1900. Ce mouvement d'une durée et d'une ampleur exceptionnelles, marque à la fois quelles pouvaient être l'exaspération contenue de la population ouvrière et la puissance de réaction des Schneider. Sur une période de quinze mois, se multiplient les mouvements de grève et les grandes manifestations de rue ; le syndicat des ouvriers métallurgistes, créé le 31 mai 1899, recueille en deux jours 7 000 adhésions ; Eugène Schneider doit accepter un arbitrage gouvernemental apparemment favorable aux travailleurs, notamment par la création de délégués d'atelier. Très vite, cependant, certains engagements ne sont pas respectés ; la répression se développe ; un syndicat jaune est mis sur pied. Une nouvelle grève échoue en juillet 1900 ; 1 500 ouvriers sont renvoyés ; 700 à 800 partent volontairement. Désormais, le règlement d'atelier prohibe toute activité syndicale ; le syndicat disparaît<sup>6</sup>. Il ne renaîtra que brièvement entre 1916 et 1920 et il faudra attendre la fin de la Seconde guerre mondiale pour qu'il parvienne à s'implanter durablement.

Pour ceux qui refusaient le « système Schneider », la seule solution est le départ. Logiquement, la migration est aisée : la réputation des ouvriers de Schneider est telle que l'on se les

dispute dans les centres industriels urbains et qu'ils y obtiennent des salaires nettement supérieurs à ceux du Creusot. Dans les faits, la décision de migration est difficile à prendre. Un monde clos, sécurisant conformiste s'est constitué, dont il est difficile de s'arracher, surtout en l'absence d'informations sur l'« extérieur ». De ce fait, les départs ne sont importants qu'à la suite des grandes défaites ouvrières et ils concernent les travailleurs les plus enclins à mettre en cause l'ordre établi. Par là même, ce dernier s'en trouve renforcé.

### **Les Automobiles Renault à Billancourt<sup>7</sup>**

Fondées en 1898, les usines Renault accroissent régulièrement le niveau de leur activité et de leurs effectifs. À la veille de la guerre, Renault est, pratiquement à égalité avec Peugeot, le premier producteur français.

#### L'emploi.

À la différence de Schneider, qui mobilise et prolétarise une main-d'œuvre d'origine agricole, Renault puise dans l'abondant marché du travail de l'agglomération parisienne. La méthode d'attraction se ramène à l'offre de salaires supérieurs. Par exemple, en 1911, ils sont de 10 % au-dessus de ceux des métallurgistes et doubles du salaire moyen des ouvriers de l'industrie. Il n'est pas question de devenir salarié de Renault de père en fils. Face à une demande fluctuante pour ce qui est alors un produit de luxe, les mécanismes d'entrée et de sortie sont aménagés pour favoriser un rapide ajustement des effectifs.

L'embauche est généralement réalisée par les contremaîtres après un essai dont la durée ne dépasse pas une journée ; le taux de salaire est fixé par le contremaître qui contrôle l'essai. Certes, après les grèves de 1906, la tendance chez les constructeurs automobiles sera à la centralisation de l'embauche, mais ceci dans le seul but d'éliminer les meneurs syndicalistes. Quant aux départs, le règlement d'atelier établi en 1906 les fixe avec la plus grande simplicité :

*« Article 7. Débauchage*

*Les ouvriers pourront quitter la maison une heure après avoir prévenu le contremaître. Réciproquement, la maison se réserve le droit de remercier sans indemnité les ouvriers en les faisant prévenir par le contremaître une heure à l'avance »<sup>8</sup>.*

Il n'apparaît aucune trace d'une politique d'attachement de la main-d'œuvre. Les conflits du travail sont l'occasion de licenciements massifs (en mars 1913, 436 ouvriers soit 11% du personnel). La réaction est la même lorsque les ouvriers refusent des changements dans leur travail (introduction du chronométrage ou de machines nouvelles) ou en présence d'une chute conjoncturelle de la demande.

#### Qualification et formation.

Dans une première phase, la construction automobile a besoin d'un assez grand nombre d'ouvriers de métier (menuisiers, serruriers, forgerons, peintres...). Ce facteur est avancé pour expliquer sa concentration initiale dans la région parisienne. Lorsque le marché du travail local est insuffisant, par exemple en 1913, Renault envoie des contremaîtres recruter au Havre et au Creusot. À la différence d'autres constructeurs, il n'ouvre pas d'école d'apprentissage et le nombre d'apprentis dans les ateliers reste minime (77 apprentis pour 4 004 ouvriers en 1914). Le coût de la formation est rejeté sur l'extérieur grâce à la différence de taux de salaire.

Dans une deuxième phase, l'imitation partielle des méthodes d'organisation du travail introduites par Ford crée une tendance marquée à la déqualification du travail. Les machines universelles permettent de remplacer les ouvriers de métier par des « ouvriers sur machine ». La part des ouvriers semi qualifiés ou non qualifiés passe de 5,1% en 1906 à 29,6% en 1911. Il n'est

donc pas question de voir dans l'existence d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, à l'instar de Schneider, une source de réputation de l'entreprise ni de prendre en charge la formation de cette main-d'œuvre.

### Œuvres sociales.

À la politique envahissante des Schneider, s'oppose une quasi-absence de Renault dans ce domaine, tout au moins jusqu'à la Première guerre mondiale. On signale seulement, en 1901, la création d'une caisse de secours pour accidents, maladies, maternités, décès, mais en 1914 elle ne couvre que 14% du personnel. En 1908, est mise en place une société d'immeubles à bon marché pour les ouvriers. Analysant l'idéologie des grands constructeurs automobiles, Patrick Fridenson conclut ainsi à propos de Louis Renault :

« On note que celui-ci, à la différence du très paternaliste Ford et même d'un Citroën, se refuse à toute ingérence directe dans la vie des ouvriers. Il reste libéral. Aux ouvriers et aux employés de s'organiser eux-mêmes. Alors Louis Renault les soutient »<sup>9</sup>.

Lorsque, en 1918-1919, Louis Renault esquissera un grand projet de cités-jardins pour les ouvriers, il en prévoira le financement par un impôt prélevé sur les bénéfiques industriels et la gestion par des comités régionaux tripartites associant ouvriers, patrons et représentants du gouvernement. Il n'envisagera donc jamais la prise en charge directe par la firme de coûts de reproduction de sa force de travail autres que le salaire en espèces.

Dans un contexte où le niveau de syndicalisation est bas, où la solidarité est faible entre travailleurs (coupure entre les ouvriers de métiers et les servants des machines modernes), où le marché local du travail est abondant et diversifié, les Automobiles Renault trouvent avantage à tirer pleinement parti de la flexibilité de ce marché.

1. Nous résumons ici certains résultats d'une recherche antérieure (Freyssinet, 1982, spécialement p.23-28 et 63-67)

2. Voir : Derrieux-Cecconi, 1973 ; Griveau, 1977 ; Massard, 1977 ; Parize, 1977 ; Portet, 1980a et 1980b ; Sauvageot, 1980.

3. Portet, 1980a, p.24.

4. En pratique, le plus souvent, des maisons à quatre, puis à deux logements accolés.

5. J. Myard, directeur des écoles, *Directions pédagogiques aux maîtres des écoles Schneider*, décembre 1909, Bibliothèque de l'Ecomusée, Le Creusot.

6. Le syndicat jaune aussi, qui ne survit pas à l'achèvement de sa mission.

7. Voir Fridenson, 1972a, 1972b et 1979 ; Laux, 1972.

8. Fridenson, 1972a, p.316.

9. Fridenson, 1972b, p.66.

### **3. Les facteurs de choix**

L'expérience des marchés internes d'entreprise en France permet de retrouver deux des variables explicatives proposées par Michael Piore pour les Etats-Unis : l'existence de qualifications spécifiques et la prévisibilité du niveau d'activité. En revanche, la présence syndicale n'a jamais constitué un facteur générateur (voir point 4 *infra*). Surtout, il apparaît une variable explicative majeure, absente de la théorie des marchés internes d'entreprise : la position de l'unité de production dans son bassin d'emploi. À nouveau, nous nous limiterons à des énoncés généraux en renvoyant les aspects descriptifs aux deux cas présentés dans l'encadré 4.4 qui mettent en évidence le poids des différents facteurs.

Le rôle joué par les qualifications spécifiques correspond au contenu des analyses de Piore. Il faut seulement préciser que l'acquisition de ces qualifications ne résulte pas seulement de la formation sur le tas ou *learning by doing*. Beaucoup de grandes entreprises françaises créent leurs centres d'apprentissage ou écoles professionnelles avec délivrance de diplômes-maison, voire préparation



aux diplômés d'Etat. Elles se donnent ainsi un outil d'attraction de la main-d'œuvre, d'adaptation de celle-ci à leurs besoins, de création d'une culture d'entreprise. Elles prennent aussi le risque de voir leurs concurrents recruter des jeunes diplômés dont ils n'ont pas eu à supporter le coût de formation. Il est donc nécessaire que la firme offre à ces diplômés des avantages additionnels qui assurent leur attachement, notamment en termes de garanties de carrière.

Michael Piore met l'accent, à juste titre, sur la prévisibilité de la demande. En fait, le succès durable du modèle requiert une exigence plus forte : la croissance régulière du niveau d'activité constitue une condition nécessaire pour assurer la sécurité de l'emploi dans un contexte de très faible *turn-over* et de croissance de la productivité. Comme nous le verrons plus loin, le modèle devient fragile lorsque la croissance de la firme s'interrompt. La firme subit alors des coûts d'autant plus élevés qu'a été plus efficace, dans le passé, sa stratégie d'attachement et d'intégration du personnel.

Dans le cas français, la variable explicative majeure du comportement de la firme (ou de chacune de ses unités de production) est la position occupée dans un bassin d'emploi. Plus la firme a accès à un marché du travail vaste et diversifié, plus elle a intérêt, toutes choses égales d'ailleurs, à tirer parti de la flexibilité du marché et des possibilités de mise en concurrence des travailleurs. La situation s'inverse si la firme est en position d'employeur dominant, proche du monopsonne, et plus encore si les contraintes de localisation l'amènent à s'implanter sur un site où l'offre de main-d'œuvre est défailante. Elle doit assurer elle-même l'attraction, et souvent la formation, de la force de travail qui lui est nécessaire. Elle a alors intérêt à s'assurer le contrôle des conditions de sa reproduction.

En résumé, la firme a d'autant plus intérêt à se rapprocher du modèle de l'institution sociale globale qu'elle a recours à des qualifications spécifiques, que son niveau d'activité évolue de manière régulière et positive et qu'elle se trouve en position dominante dans son bassin d'emploi. Les facteurs d'adoption du modèle opposé se définissent de manière symétrique. La pluralité des critères identifiés explique que la grande firme définisse le plus souvent des arbitrages complexes et évolutifs dont la composition varie en fonction des catégories de main-d'œuvre qu'elle emploie, de la conjoncture économique sur ses marchés et des bassins d'emploi dans lesquels elle est implantée.

#### **4. Les syndicats face aux marchés internes d'entreprise**

La création de marchés internes d'entreprise n'a jamais été l'objet de stratégies syndicales. Au XIX<sup>e</sup> siècle (voir fascicule 3, chapitre 1, point I et chapitre 3, point I), les travailleurs cherchent à défendre des marges d'autonomie soit en s'appuyant sur la maîtrise d'un métier, soit en jouant sur les espaces de mobilité que leur offre l'hétérogénéité des structures productives. La stabilisation de la relation d'emploi avec un employeur particulier n'est pas un thème de revendication ; le *Livret ouvrier* est constamment dénoncé comme une entrave à la libre mobilité. Ce sont certaines fractions du patronat, pour les raisons et selon les modalités que nous venons d'examiner, qui ont développé des méthodes d'attachement à l'entreprise. Les réactions des salariés, puis de leurs syndicats lorsqu'ils parviennent à s'implanter, peuvent de manière schématique être décomposées en deux phases, selon que l'on se trouve en période de développement des marchés internes ou qu'ils sont confrontés à des problèmes de récession.

##### ***a) Peser sur la détermination et l'application des règles***

Les marchés internes ont été créés par les entreprises pour rendre durable et incontesté le rapport de subordination. Les règles de fonctionnement de ces marchés sont initialement définies de manière unilatérale par l'employeur. Face à elles, les salariés utilisent toujours les possibilités d'*exit* qui

s'offrent à eux de manière inégale selon les contextes. Mais, assez vite, ils utilisent aussi la *voice* pour définir les conditions de leur *loyalty*<sup>58</sup>. Deux exemples précoces illustrent ces formes d'action.

Comme il a été indiqué plus haut, les compagnies minières avaient créé des caisses de retraite financées par des prélèvements obligatoires sur salaire (Hatzfeld, 1971). Elles utilisaient librement les ainsi fonds accumulés et refusaient tout droit aux travailleurs qui quittaient l'entreprise avant l'âge de la retraite, qu'il s'agisse d'un départ volontaire ou d'un licenciement<sup>59</sup>. Les mineurs combattront par de grandes grèves ce régime d'arbitraire en réclamant, finalement avec succès, d'une part, une intervention de l'Etat pour imposer des règles légales, d'autre part, leur participation à la gestion des fonds de retraite rendus juridiquement distincts de l'entreprise.

À la Compagnie du gaz de Paris, entreprise qui comptait 10 000 salariés à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, les salariés déclenchent à plusieurs reprises des grèves contre l'arbitraire auquel ils étaient soumis de la part des ingénieurs (Fridenson, 2006). La solution finalement retenue sera l'introduction dans le règlement intérieur de règles concernant l'embauche, le licenciement et le déroulement de carrière. Formellement unilatérales, ces règles, souligne Patrick Fridenson, « *sont en partie négociées de façon informelle et, ce faisant, limitent la subordination et la légitimité tout à la fois* » (op.cit., p.2).

Ces observations ponctuelles peuvent être généralisées. D'une part, les salariés luttent pour obtenir l'intervention des pouvoirs publics, soit par la législation (garanties en cas de licenciement, garanties sur les prestations sociales d'entreprise...), soit par l'intermédiaire d'arbitrages de conflits par le Gouvernement (ainsi la création au Creusot de délégués d'atelier après les grandes grèves de 1899-1900), soit encore par des clauses introduites dans les marchés publics ou dans les concessions de service public (notamment au niveau des collectivités territoriales). D'autre part, les syndicats pèsent sur la détermination des règles de gestion internes à l'entreprise soit, formellement, par la négociation collective, ce qui reste l'exception, soit, informellement, par la pression exercée sur le contenu et les modes d'application du règlement intérieur.

### ***b) Défendre les garanties d'emploi***

Les marchés internes d'entreprise supposent un contrat implicite de garantie de sécurité d'emploi pour les travailleurs qui en respectent les règles. Toute remise en cause provoquée par un ralentissement d'activité ou, plus tard, par des restructurations industrielles engendre de fortes réactions des travailleurs. De longues luttes sociales se développent pour s'opposer aux licenciements économiques et aboutissent à des compromis généralement coûteux pour les entreprises. Cette question deviendra centrale à partir de la décennie 1970 et nous la traiterons en détail plus loin (fascicule 5). Notons dès maintenant que pour prévenir ou réduire les opérations menées « à chaud », les organisations syndicales, à partir de la décennie 1960, engagent une politique active de négociations collectives sur les garanties offertes, en matière d'emploi, de reconversion ou d'indemnisation, en cas de licenciements collectifs. L'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur *la sécurité de l'emploi* est typique d'une volonté de préserver certaines des garanties offertes par les marchés internes dans un contexte d'accélération des restructurations industrielles.

Convaincues de la nécessité d'éviter une rupture radicale avec la logique antérieure, les entreprises se préoccupent, en même temps, de réduire les rigidités et les coûts qui y sont associés. Tendanciellement, elles s'efforcent de limiter le domaine des marchés internes aux segments de leur

<sup>58</sup> Si l'on emploie les concepts proposés par Albert Hirschman (1970) ; voir fascicule 1, point III.B.1.

<sup>59</sup> La Cour de cassation avait jugé que ce refus de droit était légal même si le salarié prouvait qu'il s'agissait d'un licenciement sans faute.

force de travail dont elles jugent nécessaire de conserver durablement les compétences et de maintenir l'attachement à l'entreprise. Les différentes techniques de précarisation et d'extériorisation de l'emploi permettent de déplacer progressivement la frontière entre marché interne et marché externe.

### C. Les marchés professionnels

Dans le vocabulaire français de l'économie et de la sociologie du travail, les termes de « professions » et de « marchés professionnels » peuvent désigner la référence à deux approches d'origine anglo-saxonne largement disjointes, correspondant respectivement aux notions de *professions* et de *crafts*<sup>60</sup>. On peut certes identifier quelques traits communs aux deux notions :

- l'existence de marchés du travail fermés dont l'accès est conditionné à une procédure de reconnaissance d'une qualification,
- la présence d'organisations chargées de la régulation de ces marchés et de la défense de leurs frontières,
- la production d'identités professionnelles, mêlant systèmes de valeurs, représentations et idéologies.

Mais les analogies cèdent la place à de profondes différences quant aux institutions mobilisées, à la nature des rapports entretenus avec les autres acteurs, à la place occupée dans les luttes et les hiérarchies sociales. Il serait artificiel de ne pas traiter séparément les deux questions.

#### 1. Les manifestations d'une logique de « professions »

Les problématiques anglo-saxonnes des *professions* peuvent être transposées sans difficultés à la catégorie française de profession libérale. L'exercice devient plus incertain lorsqu'il est tenté pour les catégories de cadres ou de fonctionnaires.

##### a) *Des « professions » aux professions libérales*

Si les approches théoriques des *professions* ont donné lieu à des confrontations assez radicales<sup>61</sup>, toutes admettent quelques critères de base qui s'appliquent assez bien aux conditions de constitution des professions libérales en France.

- L'accès à la profession suppose la maîtrise d'un savoir théorique spécialisé, attestée par l'acquisition préalable de titres ou diplômes reconnus par les pairs. Il y a donc création de marchés du travail fermés.
- La profession naît par un mouvement d'auto-organisation, mais, pour garantir son territoire, elle doit obtenir une forme de reconnaissance publique, qui entraîne délégation par l'Etat à une instance professionnelle d'une responsabilité de régulation des activités de ses membres.
- La nature des prestations fournies rend essentiel l'établissement d'une relation de confiance avec le client. À cette fin, la profession doit formuler des règles déontologiques dont elle garantit le respect par ses membres.
- Toujours suspectées d'être de simples outils de création de monopoles spécialisés, les professions doivent produire des idéologies légitimatrices. Elles mettent l'accent sur leur

<sup>60</sup> Voir fascicule I, point III.D.2. Lorsque, dans ce qui suit, *profession* est écrit en italiques, on se réfère à sa signification en langue anglaise.

<sup>61</sup> La littérature anglo-saxonne est surabondante. Fort heureusement, il existe quelques panoramas et synthèses critiques d'excellente qualité, par exemple : Maurice, 1972 ; Chapoulie, 1973 ; Dubar, Tripiet, 1998 ; Dubar, 2000 (2<sup>e</sup> partie).

vocation de service public, sur l'absence de mobile de profit, sur une position à l'écart de l'affrontement capital-travail.

- Dans le même temps, toute leur activité vise à situer leurs membres aussi haut que possible dans l'échelle des revenus et les hiérarchies sociales. L'organisation des professions est indissociable des luttes de classement, aussi bien entre les professions qu'au sein de chacune d'elles. Ces luttes produisent une hiérarchie sociale et un découpage de territoires constamment contestés et redéfinis en fonction des rapports de forces entre groupes, ainsi que des appuis obtenus dans l'appareil d'Etat.

Cette description schématique correspond bien à l'expérience française dans la période que nous étudions. Trois observations complémentaires précisent les enseignements qui peuvent en être tirés dans une perspective d'analyse de l'hétérogénéité des marchés du travail.

- En France, plus que dans les pays anglo-saxons, où le pouvoir judiciaire a joué un rôle important dans la reconnaissance des professions, c'est l'intervention du pouvoir législatif ou réglementaire qui a été déterminante. L'ambition d'une profession est d'être représentée et régulée par un Ordre. Sous cet aspect, la différence de logique est radicale avec les ouvriers de métier dont les organisations luttent pour être reconnues par le patronat.
- La logique que nous avons décrite ne constitue pas une survivance, en voie d'extinction tendancielle, des corporations des « arts libéraux » de l'ère préindustrielle. Elle se développe, notamment dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, grâce à l'action des titulaires de nouveaux types de spécialités professionnelles qui cherchent, par l'action collective catégorielle, à obtenir de l'Etat le prestige social et les avantages matériels associés à une organisation en profession reconnue et fermée.
- Typique, à l'origine, des activités indépendantes, l'organisation professionnelle étend sa compétence aux salariés qui assurent les mêmes services avec les mêmes diplômes (médecins, avocats, experts-comptables...). Dès lors, ce type d'institution constitue une référence dont certaines catégories de salariés s'inspirent pour garantir leur statut, hors de toute perspective d'évolution vers un travail indépendant. La sociologie du travail s'est, en particulier, interrogée sur la pertinence de la qualification de *profession* pour caractériser d'une part, les cadres, d'autre part, les fonctionnaires.

### ***b) Les cadres, ou seulement les ingénieurs ?***

D'importantes recherches ont été consacrées à la construction historique de la catégorie socioprofessionnelle des cadres, notion à l'origine spécifiquement française. La question se pose de la pertinence d'une caractérisation des cadres comme tendant à se constituer en *profession*. Plusieurs éléments vont en ce sens.

- Les cadres se présentent comme titulaires de savoirs théoriques spécialisés acquis par une formation supérieure et attestée par un diplôme.
- Ils ont créé des institutions spécialisées pour les représenter (par exemple, la *Confédération générale des cadres*) ou pour leur assurer des avantages et services spécifiques (régimes de retraite complémentaire, *APEC*...).
- Ils ont obtenu leur reconnaissance comme catégorie particulière dans la négociation collective et dans l'élection des instances de représentation des travailleurs (*Conseils de prud'hommes, Comités d'entreprise*...).
- Longtemps les cadres se sont présentés comme une catégorie intermédiaire ou médiatrice dans l'affrontement capital-travail.

Cependant, il nous semble exclu d'appliquer à l'ensemble du groupe des cadres le qualificatif de *profession* au sens strict. La différence essentielle résulte du fait que les cadres n'ont pas eu soit la

capacité, soit la volonté, de construire des barrières à l'entrée définies et contrôlées par leurs propres organisations.

La définition du cadre n'est pas stabilisée ; la frontière varie selon les conventions collectives ou les politiques d'entreprise, elle n'est pas la même pour cotiser aux régimes de retraite catégoriels ou bénéficier des services de l'*APEC* ; elle est différente encore dans les nomenclatures officielles de catégories professionnelles. Cette plasticité et cette polysémie ne sont pas le fruit du hasard :

- d'une part, les directions d'entreprise ont toujours tenu à conserver des marges de liberté dans l'attribution de la qualité de cadre, y compris à des autodidactes, parce qu'elles y trouvent un outil précieux de gestion du personnel ;
- d'autre part, les organisations de cadres ont toujours été partagées entre l'élitisme et la clôture du marché, d'une part (logique de la *profession*) et, d'autre part, la volonté d'accroître leur pouvoir en élargissant leur base<sup>62</sup>.

Parmi les cadres, seuls les ingénieurs peuvent être clairement rattachés à une logique de *profession* puisque la clôture à l'entrée est obtenue par l'attribution exclusive du titre d'ingénieur aux anciens élèves d'écoles reconnues par l'Etat. Encore leur manque-t-il, sauf exceptions, la garantie formelle d'un territoire protégé.

### c) *Les fonctionnaires, ou seulement les « grands corps » ?*

La fonction publique est parfois traitée comme l'un des types de « groupes professionnels fermés ». Claude Dubar et Pierre Tripier, par exemple, les situent dans une typologie de ces groupes, aux côtés des professions libérales, des cadres du privé et des marchés fermés de métier<sup>63</sup>. Il est vrai que la définition et les modes de gestion des « corps » semblent justifier une telle qualification.

Nous sommes cependant réservés sur l'affectation globale de la fonction publique à la rubrique des groupes professionnels fermés. L'entrée s'y opère par des concours qui sont ouverts à tous (sauf, le plus souvent, aux étrangers) et qui présentent des niveaux d'exigence diversifiés. Les possibilités de promotion interne sont non négligeables, en droit et en pratique, y compris entre les corps. Globalement, l'analogie semble bien plus forte avec les marchés internes d'entreprise qu'avec les marchés du travail professionnels.

Le contre-exemple peut être trouvé dans les « grands corps » de l'Etat dont Pierre Bourdieu (1989) ou Jean-Claude Thoenig (1972) ont décrypté les logiques. Les trajectoires d'accès aux concours d'entrée, la nature des épreuves et les limites d'âge en ont fait, de manière de plus en plus sélective, des voies de reproduction des élites. L'auto-organisation de ces corps assure la gestion des carrières et la défense des territoires. La diversité des mobilités possibles, y compris avec le secteur privé, éloigne d'une logique de marché interne d'entreprise. Enfin, on retrouve la combinaison, typique des *professions*, entre l'affichage d'une idéologie de service public et l'implication permanente dans des luttes de classement aux niveaux supérieurs de la hiérarchie sociale.

\* \* \*

Né dans certaines activités spécifiques (surtout le droit et la médecine), le modèle des *professions* a servi de référence, moyennant diverses adaptations et extensions, à des catégories diversifiées qui,

---

<sup>62</sup> Ce qui conduira, par exemple, la *CGC* à se transformer en *Confédération française de l'encadrement – Confédération générale de s cadres (CFE-CGC)*.

<sup>63</sup> *Op.cit.*, notamment p.154-155.

toutes, font reposer leur position sociale plus sur le développement d'un capital humain et relationnel que sur la détention d'un capital patrimonial<sup>64</sup>. De ce fait, les formes déconcentrées et réticulaires d'organisation économique qui se développent à la fin du XX<sup>e</sup> siècle lui offrent de nouvelles possibilités d'évolution (voir fascicule 5), écartant définitivement une interprétation des *professions* comme survivances de corporatismes inefficaces et parasitaires. Les évolutions observées sur longue période renforcent aussi la divergence entre les formes de régulation associées aux *professions* et celles correspondant aux *craft markets*.

## 2. Craft markets et ouvriers de métier

La France n'a jamais connu, sauf de rares exceptions, des formes de contrôle du marché du travail par les ouvriers de métier du type de celles qui ont joué un rôle déterminant dans les pays anglo-saxons et qui y conservent, aujourd'hui encore, une place non négligeable. Ainsi, il est fréquent de voir opposer à la logique des marchés professionnels, qui ne se serait implantée que dans ces pays (et peut-être aussi, selon d'autres modalités, dans les pays germaniques), celle des marchés internes d'entreprise, qui aurait été dominante dans le cas français. Une telle simplification est excessive puisque d'une part, les marchés internes d'entreprise sont présents dans tous les pays, d'autre part, des formes de régulation professionnelle ont toujours été présentes en France dans certaines branches ou pour certaines catégories ouvrières.

### a) *Les marchés professionnels sont l'exception*

L'idéal-type du *craft market*, tel qu'il s'est construit dans les pays anglo-saxons, repose sur l'articulation de plusieurs caractéristiques interdépendantes (voir fascicule 3, chapitre 3, point I) :

- une autonomie de l'ouvrier de métier dans l'organisation et la réalisation du travail,
- un contrôle collectif du processus de transmission et de reconnaissance des qualifications (apprentissage),
- le contrôle des mobilités professionnelles par le syndicat de métier (par exemple, *closed shop*),
- la fourniture, par le syndicat ou des associations qu'il crée, d'un ensemble de prestations sociales financées par les cotisations de ses membres.

David Marsden a proposé une définition plus large des marchés professionnels (Marsden, 1989, chapitre 8) qui couvre aussi l'expérience des pays germaniques ayant un système d'apprentissage développé. Sa caractéristique essentielle est l'existence d'institutions qui assurent le financement socialisé de l'acquisition de formations transférables, donnant à celles-ci le caractère de biens publics dans la sphère d'activité productive où elles sont utilisées et reconnues. L'enjeu le plus difficile réside dans le maintien de ces institutions, à caractère le plus souvent paritaire ou tripartite. Elles sont confrontées à la double menace permanente de dislocation qu'engendrent d'une part, les comportements de « braconnage » des employeurs qui choisissent d'attirer les travailleurs qualifiés sans supporter le coût de leur formation, d'autre part, les politiques de réduction du coût salarial reposant sur la substitution aux ouvriers professionnels de travailleurs aux qualifications non reconnues.

Si l'on se réfère à ces modèles, les exemples de marchés professionnels se réduisent, au cours de la période 1870-1970, à quelques unités. En pratique, seul le cas des travailleurs du « livre » (Rebérioux, 1981) offre une forme achevée de *craft market*, tout au moins pour les travailleurs qualifiés du secteur, au premier rang desquels se placent les typographes.

---

<sup>64</sup> Même si la possession du second est parfois une condition essentielle pour la mise en valeur du premier.

L'autre exemple généralement cité, celui des dockers, est moins convaincant. Comme l'ont montré les travaux de Michel Pigenet, on y trouve un contrôle syndical du marché du travail local, ainsi que des prestations sociales spécifiques, mais il y manque aussi bien la maîtrise de qualifications reconnues et transférables que la gestion des mobilités géographiques (par exemple, Pigenet, 2001).

Le cas de la marine marchande a lui aussi été analysé selon ces critères (Paradeise, 1984 ; Segrestin, 1974 et 1975). Si, dans sa période d'équilibre, le système des filières professionnelles de la marine marchande a présenté les principaux caractères d'un marché professionnel « à la Marsden », il apparaît que le compromis tripartite qui s'est longtemps établi n'a pas résulté de la puissance de syndicats de métier ou d'une négociation paritaire équilibrée, mais, avant tout, de la volonté de l'Etat d'imposer un statut dérogatoire pour une activité qu'il jugeait stratégique.

Les marchés professionnels, tels que les définissent les économistes du travail, ne sont donc, dans l'expérience de notre pays, qu'une figure d'exception. En revanche, de nombreuses analyses ont montré l'influence durable qu'ont exercée les logiques ou les identités professionnelles sur la stratégie des acteurs et la régulation des marchés du travail.

### ***b) La force des logiques et des identités professionnelles***

Comme nous le verrons au chapitre 2, le syndicalisme français s'édifie, au tournant du siècle, sur la base des syndicats de métier, qu'ils se regroupent dans les Bourses du travail ou dans des fédérations nationales qui donneront naissance à la *CGT*. Même si elle se dissout ensuite, lentement et incomplètement, dans le syndicalisme d'industrie, la culture de métier reste prégnante, non seulement dans le syndicalisme, mais aussi dans le fonctionnement des marchés du travail. On en trouve la trace dans la force qu'exercent les identités professionnelles comme facteur de mobilisation et dans la place centrale qu'occupe la reconnaissance de qualifications transférables dans la négociation collective.

Souligné dans de nombreux travaux, le premier aspect a été particulièrement analysé par Denis Segrestin (1974, 1975, 1985). Nous y reviendrons plus loin (*infra* chapitre II, points II.B.1.d et II.B.2.a).

Une autre traduction directe de la prégnance des cultures professionnelles dans le fonctionnement des marchés du travail se manifeste avec le développement, après la Première Guerre mondiale, de la négociation collective de branche<sup>65</sup>. Attribut logique du syndicalisme d'industrie, cette négociation, longtemps principalement salariale, est dominée par l'enjeu de la reconnaissance des qualifications. La première grande vague de conventions collectives, rendues possibles par les grèves de 1936, fixe des taux de salaire liés à des grilles de qualifications. La convention de la métallurgie parisienne sert de référence. Elle énumère une liste de spécialités professionnelles, repérées par des apprentissages, se bornant à ajouter en fin de liste la rubrique « autres ouvriers professionnels » à titre résiduel. Les autres catégories ouvrières, non reconnues comme qualifiées, forment des classes faiblement différenciées. Après la Seconde Guerre mondiale, les « classifications Parodi » reprennent cette logique de la qualification définie comme la maîtrise d'un métier liée à un apprentissage et normalement sanctionnée par un *CAP*. Dès les années 1950, les tentatives d'introduction de méthodes de *job évaluation* au niveau de l'entreprise rencontrent de fortes résistances syndicales.

---

<sup>65</sup> Sur la prégnance de l'enjeu des qualifications dans la négociation de branche et sa mise en cause à la fin de la période que nous étudions, voir principalement : Saglio, 1985 et 1987 ; Eyraud, 1978 ; Bouguereau, Boullu, 1976.

Ce n'est qu'après 1968 que le patronat parvient à imposer dans les négociations de branche la méthode des « critères classants »<sup>66</sup>. Alors seulement s'efface la référence à des qualifications liées à des spécialités professionnelles et aux formations correspondantes pour faire place à des évaluations liées aux exigences des postes de travail définies à l'échelle de l'entreprise. Le premier grand accord de ce type est celui de la métallurgie signé en 1975, après six années de négociations, par l'*UIMM*, d'une part, la *CGT-FO*, la *CFTC* et la *CGC*, d'autre part. La multiplication ultérieure des accords de ce type reflète ce que Jean Saglio qualifie d'« éclatement des communautés de métier », c'est-à-dire la fin de « l'identification d'une collectivité ouvrière à une profession » (Saglio, 1985, p.59-69). Ce constat ne saurait être mis en doute, mais il n'est acté qu'au terme de la période. Des années 1870 aux années 1970, le métier est resté la référence, souvent réelle, parfois artificielle, à partir de laquelle se définissaient les normes de rémunération et les positions sociales qui structuraient les marchés du travail.

#### D. Les marchés locaux

Pour la période que nous étudions, l'analyse théorique de la segmentation spatiale des marchés du travail est quasiment inexistante. Certes des études monographiques, produites par des historiens ou des géographes, mettent en évidence la force des spécificités locales, qu'elles concernent les caractéristiques du système productif, les structures sociales, les identités ou les cultures, les modes de constitution des acteurs collectifs...Mais cette dimension semble rester à l'arrière plan des préoccupations théoriques.

Annie Fourcaut, dans le cadre d'un numéro spécial du *Mouvement social* consacré à une réflexion sur « L'histoire sociale en mouvement », s'interroge sur « un changement de paradigme : de la classe au territoire ? ». Elle caractérise ainsi, en 2002, une évolution qui serait intervenue dans les vingt dernières années : « L'hypothèse globale est celle d'un glissement d'une histoire des groupes sociaux (...) saisis d'abord sous l'angle de la formation professionnelle du groupe social, même si leur ancrage urbain était bien sûr aussi examiné, à une nouvelle histoire sociale qui approcherait individus, groupes et agrégats par le territoire qu'ils occupent et construisent, investissent ou rejettent » (Fourcaut, 2002, p.171).

Dans l'avant-propos d'un numéro spécial de *Sociologie du travail* consacré en 1983 au thème « Sociologie du « local » et « relocalisation » du social », Odile Benoît-Guilbot souligne le caractère récent de l'intérêt porté par les sociologues au « local ». Elle s'interroge : « n'observaient-ils pas la ville ou la campagne comme le lieu d'application des forces capitalistes et de l'Etat, leur allié ? Ce qui change, dans les études récentes, c'est que la localité n'y est plus considérée comme une chose passive ou soumise, mais comme un système dont les parties sont douées d'une certaine autonomie » (*Sociologie du travail*, 1983, p.121).

Le même désintérêt s'observe longtemps chez les économistes. Deux rétrospectives bibliographiques (Fondation des villes *in* Destefanis, Espinasse, 1979 et Ganne, 1990) montrent que, jusqu'aux années 1970, on ne rencontre guère que des études descriptives, peu nombreuses et fragmentaires, à base statistique ou monographique. Il faudra attendre la redécouverte d'un chapitre des *Principles of Political Economy* d'Alfred Marshall sur les « districts industriels » (Marshall, 1890) et celle, concomitante, des « districts italiens »<sup>67</sup> pour que la problématique des marchés locaux du travail ou des bassins d'emploi engendre, à partir des années 1980, un volume croissant

<sup>66</sup> Généralement sans obtenir la signature de la *CGT* et de la *CFDT*.

<sup>67</sup> La littérature est pléthorique ; voir, par exemple : Brusco, 1982 ; Maruani, Reynaud, Romani, 1989 ; Gaffard, Romani, 1990 ; Crouch *et alii*, 2001.



de travaux théoriques et empiriques. Nous traiterons donc ce thème dans le cadre de la période suivante (fascicule 5). Il est cependant essentiel de souligner que l'absence d'intérêt en la matière chez les spécialistes des sciences sociales ne résultait pas d'une absence d'objet. Lorsque les recherches se sont développées, elles ont démontré rétrospectivement l'importance permanente de la dimension locale dans la régulation des marchés du travail et, plus largement, dans les mécanismes de mobilisation et d'allocation des forces de travail<sup>68</sup>. Nous nous bornerons, pour l'instant, à en fournir deux illustrations en opposant les idéaux-types des structures en réseau et des structures polarisées. Deux romans de Roger Vaillant illustrent de façon étonnante, en écho à l'analyse théorique, les proximités et les contrastes entre ces deux cas de figure (voir Encadré 4.5).

#### Encadré 4.5

##### **Roger Vaillant**

*Beau masque* (1954) et *325 000 francs* (1955) ou « l'hétérogénéité des systèmes industriels locaux »

Roger Vaillant, après une vie agitée, se retire à Meillonas dans le département de l'Ain. Parmi les romans qu'il y écrit, deux se situent, au début de la décennie 1950, dans des villes ouvrières voisines de son village. Malgré la proximité géographique, le contraste est radical dans ses descriptions de l'organisation du travail, des trajectoires professionnelles et des rapports collectifs dans l'usine.

L'action de *325 000 francs* (Vaillant, 1955) se déroule en 1954 à Bionnas, la cité du plastique (Il s'agit évidemment d'Oyonnax). Le héros, Bernard Busard, est un ouvrier dont le seul objectif est de se mettre à son compte en obtenant la gérance d'un snack-bar situé sur la grande route nationale, quelque part entre Paris et Nice, symbole pour lui d'indépendance et de modernité. Afin de réunir la somme nécessaire, il se lance dans une folle entreprise : assurer pendant 187 jours, en se relayant avec un collègue, le fonctionnement 24 heures sur 24 d'une presse à injecter qui produit en grande série des objets moulés en matière plastique. Son comparse est un jeune paysan bressan qui, avant son départ au service militaire, veut financer l'achat de bétail pour la ferme familiale.

Busard obtient l'accord de son patron, un entrepreneur local qui a su transformer l'atelier familial en une petite usine prospère. Il y mène une politique sociale paternaliste et populiste, tutoyant ses ouvriers ainsi que le délégué CGT avec lequel il entretient des rapports de conflictualité contrôlée, sensible à l'état des marchés et de la concurrence. Ce délégué, hostile par principe au projet de Busard (« *il fait des bassesses pour devenir boutiquier* », p.82) dont il mesure par ailleurs l'impact négatif sur le collectif de travail, finit par fermer les yeux, circonvenu par des arguments familiaux.

Vaillant décrit minutieusement l'asservissement et l'aliénation progressive dans un travail répétitif dépourvu de tout intérêt et produisant un gadget parfaitement inutile<sup>1</sup>. Le dernier jour, alors que l'exploit est presque accompli, la déconnection du dispositif de sécurité engendre l'accident. Busard a une main broyée par la machine. Grâce à la somme déjà gagnée et au montant de l'assurance, il achète, dans la ville, un petit café où il sombre rapidement dans l'alcoolisme. Il a échappé à la condition ouvrière, mais à quel prix !

*Beau masque* se situe dans un cadre tout différent, celui d'une petite ville industrielle, Le Clusot (en fait, Saint Rambert en Bugey), dominée par une usine de filature de soie (Vaillant, 1954). Créée et développée par une famille locale, l'entreprise a été absorbée par un groupe devenu

<sup>68</sup> Voir, à titre d'illustration : Piore, Sabel, 1984, notamment chapitre 2 ; Sabel, Zeitlin, 1985.

multinational, dont des unités de production sont également implantées en Allemagne et aux Etats-Unis. La bataille entre capitalistes américains, français et italiens pour le contrôle du groupe s'accompagne d'une mise en concurrence des différentes usines. Dans ce contexte, une opération « productivité » est lancée au Clusot, accompagnée de licenciements massifs. Au cours de la grève qui en résulte, une manifestation engendre des heurts violents avec les CRS, au cours desquels *Beau Masque* trouve la mort. Finalement, les travailleurs tirent parti du conflit entre actionnaires et obtiennent le retrait des licenciements.

Est-ce une image du prolétariat moderne affronté au grand capitalisme multinational ? Les ouvriers de l'usine ont des jardins dont la production équivaut à un tiers de leur salaire. Une partie d'entre eux a conservé des attaches familiales dans les villages voisins et « profite » du travail en trois équipes pour exploiter de petites fermes avec l'aide de leur femme. C'est donc le modèle de l'ouvrier-paysan qui reste la référence principale.

Quelques observations se dégagent de la comparaison de deux romans qui reposent sur une très bonne connaissance des villes et des usines où ils trouvent leur cadre.

L'action ne se déroule pas au XIX<sup>e</sup> siècle, mais au début des années 1950. Elle ne se situe pas dans un coin reculé du « désert français », mais dans une région prospère, entre Lyon et la frontière suisse, toute proche. On ne peut se satisfaire d'une interprétation en termes de survie archaïque.

La grande usine, avec son conflit de classes « à l'état pur », appartient à une branche traditionnelle vouée en France à la régression, tandis que la petite entreprise familiale paternaliste profite de la rapide expansion d'une activité nouvelle et modernise en permanence son équipement productif.

C'est dans la première que l'enfermement dans le prolétariat constitue le seul horizon, alors que la seconde offre aux petits patrons entrepreneurs des voies de rapide enrichissement et à ceux des ouvriers qui rejettent leur condition des voies d'évasion vers un statut indépendant. La probabilité de succès est réduite, mais son existence suffit à transformer les comportements.

Ainsi, la longue période marxiste dans la vie de Roger Vaillant, qui ne s'achève qu'après la rupture de 1956, ne l'a pas empêché d'identifier, au-delà de son adhésion aux concepts de classe ouvrière et de prolétariat, l'hétérogénéité toujours renouvelée des formes locales du développement capitaliste et des types de salariat qu'il engendre<sup>2</sup>.

Par ailleurs, il est intéressant de souligner l'effet de miroir, volontaire ou non, avec les deux romans « ouvriers » d'Emile Zola, *L'assommoir* et *Germinal* (voir fascicule 3, encadré 3.1).

1. « Busard pensa comme ce devait être triste de coller toute la journée le même aileron sur le même pivot mobile, et comme il avait eu raison de prendre toutes dispositions pour fuir une ville où tout le monde semblait trouver raisonnable des occupations aussi absurdes » (p.142-143).

2. « L'une des singularités de la France au début de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle aura été qu'aient travaillé dans la même usine, dans les mêmes ateliers, le Bressan qui pense sa tâche comme une magie, et Chatelard qui prépare une grève en faisant l'analyse du marché » (p.128). Chatelard est le délégué CGT.

Voir l'encadré 4.11 sur l'usage du roman comme source historique

## 1. Marchés locaux réticulaires

Si le district industriel italien a été longtemps une référence dominante pour caractériser les structures industrielles locales en réseau, il est ensuite apparu, à la lumière des travaux comparatifs, comme un cas particulier d'une catégorie plus large que l'on a souvent désignée par les termes de « systèmes industriels locaux » (Ganne, 1990).

Ces systèmes peuvent être caractérisés par leurs composantes principales :

- une spécialisation flexible sur une filière industrielle ;
- un faible degré d'intégration verticale des firmes laissant place à d'intenses liens de sous-traitance, toujours réversibles ;
- dans les rapports entre firmes, une combinaison de relations de coopération et de relations de concurrence qui ne peuvent coexister que sur la base d'une culture commune accordant une préférence aux membres du réseau ;
- un compromis spécifique dans le domaine de relations professionnelles qui articule, souvent implicitement, entre un patronat et un salariat aux frontières poreuses, des domaines d'intérêts communs (l'avantage comparatif du système local) et des champs de conflit ;
- un partage coopératif des tâches avec les autorités publiques locales (infrastructures, formation professionnelle, aide à l'innovation...).

Le fonctionnement du marché du travail est représenté par une typologie des postes de travail et des qualifications requises, ainsi que par une typologie des flux de mobilité (ou des trajectoires professionnelles). Il est expliqué par la confrontation des politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises et des comportements individuels et collectifs des salariés (Destéfani, Espinasse, 1979). Mais le point majeur est que le marché du travail ne peut être compris que comme un élément d'un système socio-industriel doté de cohérence (ce qui n'exclut pas le conflit). Pour faire écho au roman de Roger Vailland (Encadré 4.5), citons la conclusion d'un article présentant les résultats d'un ensemble de recherches menées sur le site d'Oyonnax : « *Les relations de concurrence et de coopération, les relations professionnelles, les rapports aux pouvoirs publics, la gestion de l'innovation et des techniques sont ainsi l'ensemble des dimensions qui forment un système industriel local. En cerner le fonctionnement exige de ne pas isoler ces dimensions les unes des autres* » (Raveyre, Saglio, 1984). La prise en compte des marchés du travail locaux n'est pas le résultat d'un découpage spatial de marchés du travail nationaux ; elle repose sur l'identification de cohérences systémiques localisées.

## 2. Marchés locaux polarisés

À une structure en réseau, composée d'entreprises reliées par des rapports de coopération et de concurrence, peut s'opposer, au niveau des idéaux-types, une structure polarisée où l'espace local, et en particulier son marché du travail, est modelé par une ou quelques firmes dominantes qui établissent des rapports hiérarchisés avec les autres composantes du système productif territorialisé. Dans le cas extrême de la ville-usine nous retrouvons le cas, déjà examiné, d'un oligopsonne créant un marché du travail interne à l'échelle du territoire de la firme. Dans le cas le plus fréquent, la structure est moins simple : le marché du travail est dominé par une unité de production ou un petit nombre d'unités de production appartenant à un ou des groupes industriels dont le centre de décision est extérieur au territoire. Ces unités sont en position dominante sur le marché du travail local, mais elles font appel à des fournisseurs et des sous-traitants et coexistent avec des activités purement locales. Elles ne peuvent donc gérer leur main-d'œuvre sans prendre en compte l'impact qu'elles exercent sur l'ensemble du fonctionnement du marché et les conditions de son équilibre. Nous sommes à nouveau dans un champ qui a été largement exploré à partir des années 1980 avec l'accélération des restructurations industrielles, mais la faiblesse des travaux antérieurs ne doit pas conduire à sous-estimer l'importance qu'avaient ces formes de régulation des marchés du travail locaux.

Nous retiendrons, à titre d'illustration, un cas qui, dès les années 1970, a fait l'objet d'études approfondies à cause de son caractère exceptionnel. Il s'agit de la création, presque *ex nihilo*, du

complexe industriel exploitant le gisement de gaz naturel de la région de Lacq (Gibou, 1984). Les activités d'extraction du gaz et les activités de transformation qui l'utilisent sont assurées par des établissements locaux créés par les grands groupes énergétiques et chimiques français. Ceux-ci s'appuient sur un ensemble diversifié de fournisseurs ou de sous-traitants qui peuvent être des entreprises locales ou des établissements implantés par de grandes entreprises extérieures à la région. La main-d'œuvre directe de production, faiblement qualifiée, est principalement d'origine locale et reste majoritairement attachée, au moins initialement, au statut d'ouvrier-paysan. Les ouvriers qualifiés et les techniciens assurant les fonctions d'entretien et de recherche sont généralement venus de l'extérieur, le plus souvent par mobilité interne au sein des groupes auxquels ils appartiennent. Sur le marché du travail local, la mobilité est faible aussi bien entre les salariés appartenant aux différents groupes qu'entre ces derniers et les salariés des fournisseurs et sous-traitants. Le système d'emploi est strictement segmenté, mais il assure ainsi des complémentarités fonctionnelles hiérarchisées. Dans ce cadre, chacune des organisations syndicales tend à s'identifier à l'une des catégories de la main-d'œuvre, dont elle défend les intérêts spécifiques, ce qui se traduit par plusieurs conflits sociaux importants, chacun caractérisé par la catégorie ouvrière qui en assure la responsabilité principale. Les mouvements de création et de fermeture d'activités, qui très vite coexistent, obligent les grands groupes présents à se préoccuper de l'équilibre démographique, économique et social du site, donc à créer des dispositifs propres qui impliquent leur reconnaissance d'une certaine « responsabilité sociale » patronale locale.

L'élément étonnant, et qui mériterait une analyse spécifique, est le quasi silence fait, pendant un siècle, par les théoriciens des marchés du travail sur la dimension spatiale tant des processus de segmentation que des constructions de cohérences systémiques. Probablement, ce type d'approche était-il dévalorisé chez certains par une image passéiste, voire folklorique, tandis que d'autres craignaient que des typologies de territoires, de bassins d'emploi ou de marchés du travail locaux ne servent à masquer les clivages entre classes sociales ou les segmentations divisant l'ensemble du salariat.

\* \* \*

En concentrant jusqu'ici l'analyse sur les marchés du travail, nous avons respecté un découpage conventionnel qui reflète la dualité des modes d'approche théoriques. Cette dualité ne traduit, souvent, qu'un partage des tâches artificiel entre économistes, d'une part, familiers d'une approche par les marchés, et sociologues ou historiens, d'autre part, plus intéressés par les procès de travail et les collectifs de travail. Aussi regrettable que soit cette coupure, elle est assez profonde pour que l'on ne rencontre pas, sauf de rares exceptions<sup>69</sup>, de voies d'intégration des deux approches. Encore est-il indispensable de confronter leurs enseignements respectifs.

### **III. L'hétérogénéité des procès de travail**

Comme nous l'avons souligné initialement, l'analyse de l'évolution des procès de travail a été l'approche qui a conduit de nombreux auteurs à mettre en cause radicalement, pour la période que nous étudions, la pertinence d'une hypothèse d'hétérogénéité irréductible du travail. La seconde Révolution industrielle et l'introduction conjointe d'une organisation scientifique du travail (*OST*) dans de grandes organisations productives ou administratives ont été généralement présentées comme des facteurs d'homogénéisation du contenu du travail, tandis que le fordisme était interprété comme une tendance vers l'unification des statuts, des comportements et des modes de vie des travailleurs. La question a été débattue dans des termes sensiblement différents, d'abord, au cours

---

<sup>69</sup> À nos yeux, l'effort le plus ambitieux est présenté par l'ouvrage, déjà cité, de David Gordon, Richard Edwards et Michael Reich (1982).

de la phase d'introduction du taylorisme et des autres méthodes d'*OST*, ensuite, après la Seconde Guerre mondiale, durant la phase d'hégémonie du régime d'accumulation qualifié de « fordiste ».

### A. L'impact de l'introduction du taylorisme et de l'OST

Le contraste est frappant entre la nature des débats et des diagnostics qui portent sur les Etats-Unis, lieu de naissance du mouvement, et de ceux que l'on rencontre à propos des pays d'Europe occidentale, plus ou moins tardivement et inégalement concernés par sa diffusion.

#### 1. Les Etats-Unis, l'assaut contre le travail qualifié

Les travaux les plus approfondis<sup>70</sup> sur les conditions de l'introduction du taylorisme ou, plus largement, de l'*OST* aux Etats-Unis confortent l'hypothèse qu'avait énoncée Stephen Marglin à propos du passage du *putting out system* à la fabrique (Marglin, 1974-1975). Le choix des techniques et des formes d'organisation de la production n'est commandé ni par un déterminisme technologique, ni par un pur calcul d'efficacité productive. Il traduit d'abord des stratégies de renforcement du pouvoir économique et de contrôle des processus productifs. Michael Piore et Charles Seibel montrent qu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, rien ne prouve, au départ, la supériorité technique de la *mass production* sur la *craft production* (*op.cit.*, chapitres 2 et 3). Les choix sont initialement le résultat de conflits sociaux, mais la solution qui s'impose bénéficie ensuite d'effets cumulatifs qui engendrent des irréversibilités durables.

À la lumière des travaux des historiens, il ne fait guère de doute que les choix faits par les entrepreneurs en faveur de machines spécialisées plutôt que polyvalentes, de même que le succès des méthodes d'organisation scientifique du travail (parcellisation, chronométrage, analyse des gestes et des temps...) aux dépens des diverses formes de tâcheronnat ou de sous-traitance interne (Mottez, 1966) ont, à l'époque, pour cause principale la volonté de briser le contrôle qu'exercent les travailleurs qualifiés sur l'organisation du travail, ainsi que le contrôle que les collectifs de travailleurs exercent sur l'intensité du travail. L'objectif est de généraliser le recours à des ouvriers semi-qualifiés, capables de servir efficacement des machines spécialisées.

Ce mouvement s'opère dans une période où le syndicalisme américain s'est considérablement renforcé sous l'influence dominante des syndicats de métier (voir chapitre 2, point I.B). L'affrontement est ouvert, durable et souvent violent. Taylor, Ford et leurs épigones affichent à l'égard des syndicats des stratégies qui vont de la neutralisation à l'élimination. Taylor semble accepter les syndicats dès lors qu'ils ne tentent pas de limiter la production, mais il prévient : « *la coopération des ouvriers est demandée sous toutes les formes possibles ; l'opposition n'est jamais tolérée* » (Taylor, 1909, p.253). Ford, quant à lui, est ouvertement hostile aux syndicats qu'il n'a jamais tolérés dans son entreprise et dont il pense qu'ils ne peuvent s'implanter, « *en exploitant non pas les qualités saines mais les faiblesses des travailleurs* », que lorsque le management est déficient (Ford, 1921, chapitre XIX).

Les modèles proposés par Taylor et Ford ne constituent que des illustrations d'une stratégie globale du capitalisme américain visant à briser, selon de multiples modalités, le pouvoir des syndicats en détruisant le contrôle que les travailleurs exerçaient sur le contenu, le rythme et l'organisation de leur travail. Il n'est pas surprenant qu'aux Etats-Unis ce mouvement ait été perçu comme une tendance globale à l'homogénéisation du travail par la déqualification des travailleurs.

---

<sup>70</sup> Voir, par exemple : Braverman, 1974 ; Edwards, 1979 ; Gordon, Edwards, Reich, 1982 ; Lefebvre, 2003 ; Montgomery, 1979 ; Nelson, 1984 ; Piore, Sabel, 1984.

## 2. En France (et en Europe), des diagnostics et des stratégies diversifiés

Le cas de la France est voisin de celui des autres pays d'Europe occidentale. Le taylorisme, puis le fordisme suscitent des analyses, des prédictions et des préconisations variées. Plusieurs facteurs explicatifs peuvent être distingués.

En premier lieu, comme de multiples travaux l'ont montré<sup>71</sup>, l'*OST* se diffuse de manière tardive et partielle sous des formes et selon des logiques diversifiées. Le taylorisme ne pénètre d'abord que lentement et se réduit, le plus souvent, à l'analyse des gestes et au chronométrage. Divers autres courants (Claude-Lucien Bergerey, Henri Fayol, Henry Le Chatelier, Ernest Mattern...) inspirent le patronat et, plus encore, les ingénieurs qui sont les vecteurs des nouveaux modes d'organisation. On observe quelques conflits, parfois violents, mais d'ampleur limitée. Ils concernent d'une part, des ouvriers non qualifiés, victimes de l'intensification du travail, d'autre part, des ouvriers qualifiés de production dont le poste de travail est déqualifié par l'introduction de machines spécialisées. En revanche, les ouvriers qualifiés sont plutôt bénéficiaires lorsqu'ils sont affectés à l'outillage, au réglage, à l'entretien et à la réparation des machines.

En second lieu, l'accélération de l'introduction de l'*OST* s'opère à l'occasion de la Première Guerre mondiale dans le contexte d'« Union sacrée ». La *CGT* ne s'y oppose pas. Dès 1917, elle adopte le mot d'ordre : « maximum de production, minimum de temps de présence pour le maximum de salaire ». Les nouvelles méthodes de production sont acceptées si les salariés en bénéficient sous forme de salaire et de durée du travail. Cette orientation « réformiste » sera maintenue après la guerre (Ribeill, 1984).

Enfin, l'interprétation marxiste (Maier, 1978 ; Querzola, 1978) est marquée par les positions qu'adopte Lénine sur le taylorisme et sur son utilisation en URSS : « *Le Taylorisme, système dernier cri du capitalisme, est comme tous les progrès du capitalisme un compromis de la subtile brutalité de l'exploitation bourgeoise et d'un grand nombre de très grandes réussites scientifiques (...) Nous devons organiser en Russie l'étude et l'enseignement du système de Taylor, l'expérimenter et l'adapter systématiquement à nos objectifs* » (Lénine en 1918, cité par Maier, 1978, p.119). Le taylorisme est une manifestation du développement des forces productives ; il n'est perverti que par sa mise en œuvre dans le contexte des rapports de production capitalistes. Il serait réactionnaire de s'opposer à son développement, mais, tandis qu'il convient d'en tirer pleinement parti dans une économie socialiste, il faut lutter contre ses conséquences négatives pour les travailleurs dans une économie capitaliste. Une bonne illustration en est donnée, en France, par les analyses de George Friedmann, alors compagnon de route du Parti communiste (Ribeill, 1999 ; Vatin, 2004 ; Rot, Vatin, 2004). Il considère le travail à la chaîne comme une étape nécessaire avant l'automatisation. Ses risques psychosociologiques doivent être combattus par l'éducation technique, les loisirs, le développement des dimensions sociales de l'activité productive. C'est le capitalisme qu'il faut critiquer et non les progrès du machinisme. En Italie, Antonio Gramsci considère, en 1929, que la résistance à l'« Américanisme » provient des classes parasites qui prennent appui sur les aspects négatifs du changement : « *Ce n'est pas des groupes sociaux condamnés par l'ordre nouveau que l'on peut attendre la reconstruction, mais de ceux qui sont en train de créer, de force et par leurs propres souffrances, les bases matérielles de cet ordre nouveau. Ils doivent (...) transformer en liberté ce qui est aujourd'hui nécessité* » (Gramsci, 1929, p.74).

---

<sup>71</sup> Pour une synthèse Fridenson, 1987. Voir aussi : Boyer, 1983 ; Cohen, 1984 ; Fridenson, 1978 ; Linhart, 1983 ; Mottez, 1966, chapitre IV ; Moutet, 1975 ; Moutet, 1984.

Si la critique des aspects négatifs de l'introduction, puis de la diffusion du taylorisme, du fordisme et, plus largement de l'OST est forte dans le mouvement ouvrier européen, elle ne met pas en cause leur principe mais leurs modalités<sup>72</sup>. Il n'existe pas, comme aux Etats-Unis, la conscience d'un mouvement systématique de déqualification et d'homogénéisation du travail de production<sup>73</sup>.

#### Encadré 4.6

##### Georges Navel

*Travaux* (1945) ou « le nomadisme ouvrier »

Né au début du siècle dans un village lorrain, proche de Pont-à-Mousson où son père travaille comme ouvrier aux forges, Georges Navel mène, entre la Première et la Seconde Guerre mondiale, une existence itinérante dont il retrace, dans cet ouvrage biographique, un certain nombre d'étapes. Par la qualité du style comme par la précision des descriptions, il fournit un témoignage d'un exceptionnel intérêt sur l'hétérogénéité des formes de travail dans la France de cette période.

L'hétérogène n'est pas l'inorganique. Chaque métier est un assemblage cohérent de qualifications et de conditions de travail, de rapports au sein du collectif de travail et avec la hiérarchie, de valeurs spécifiques et de traditions syndicales. La classe ouvrière ne constitue pas une masse homogène, mais par une coexistence, plus ou moins solidaire, de particularismes professionnels.

Résumer serait détruire l'authenticité du récit. Nous préférons retenir quelques extraits, au hasard des mobilités multiples de l'auteur, commandées tantôt par son rejet de certaines tâches ou de certains rapports de travail, tantôt par la contrainte du chômage.

<sup>72</sup> Comme nous le verrons plus loin (chapitre 2, point II.A), la rationalisation ne rencontre pas non plus, au cours des années 1920, l'opposition des syndicats allemands, toujours parce qu'elle est interprétée comme une étape du développement des forces productives. L'objectif n'est pas de la combattre, mais d'obtenir que les travailleurs en tirent le meilleur bénéfice possible.

<sup>73</sup> On peut trouver la trace symbolique de cette différence d'attitude en comparant le profond pessimisme des « *Temps modernes* » de Charlie Chaplin et l'optimisme naïf que manifeste « *A nous la liberté* » de René Clair, dont la scène finale présente les travailleurs pêchant à la ligne tandis que tourne une chaîne de montage entièrement automatisée.

Il est intéressant aussi de voir comment deux textes littéraires, qui ont eu un fort impact en tant que témoignages sur les conditions de travail avant la Première ou la Seconde Guerre mondiale, *Travaux* de Georges Navel (1945) et *L'Atelier de Marie-Claire* de Marguerite Audoux (1920) mettent plus l'accent sur la diversité que sur des tendances homogénéisatrices (voir encadrés 4.6 et 4.7).

On pourrait citer comme contre-exemple les écrits de Simone Weil au cours des années trente, regroupés dans *La condition ouvrière* (Weil, 1951), notamment son « Journal d'usine ». Cependant, si elle y décrit son expérience d'un travail parcellaire et répétitif, c'est dans un cadre fort éloigné du taylorisme et de la production de masse. Au hasard des fluctuations des commandes et de l'arbitraire de la maîtrise, elle doit sans cesse permuter entre des tâches qui sont généralement rémunérées aux pièces, sans que, le plus souvent, personne ne lui enseigne les gestes rationnels qui réduiraient sa fatigue. Simone Weil souligne la mauvaise organisation des ateliers ainsi que l'hétérogénéité des conditions de travail et des statuts entre ouvriers non qualifiés, régleurs, outilleurs. Cependant, elle ne voit pas dans la situation présente un aboutissement inéluctable de la rationalisation technologique. Elle réfléchit sur des options alternatives :

« Il faudrait donc des machines automatiques et souples (...). J'imagine une économie décentralisée où nos bagnes industriels seraient remplacés par des ateliers disséminés un peu partout. Dans ces ateliers se trouveraient des machines automatiques extrêmement souples, qui permettraient de satisfaire dans une large mesure les besoins industriels de la région. Les ouvriers, tous très hautement qualifiés, passeraient le meilleur de leur temps au réglage » (Lettre à Jacques Lafitte, datée de 1936, Weil, 1951, p.259).

### **Les usines Berliet de Vénissieux (p. 62, 64-65 et 71)**

*« C'était une bonne usine, de construction récente, bien conçue. Elle passait pour être un bagne. C'était assez vrai hors du régime encore privilégié des outilleurs. D'abord à cause de la rationalisation. Les fraiseurs, les perceurs, les tourneurs professionnels ou les manœuvres spécialisés, ce qu'on peut appeler les robots, ceux dont le travail de série est d'une désespérante monotonie, devaient fort se démener pour usiner le nombre de pièces qui leur était demandé comme production normale. Tout leur travail était chronométré. Chronomètres, démonstrateurs luttèrent contre l'ouvrier (...)*

*A l'outillage, le travail n'était pas taylorisé. Il était varié changeant. Plus qu'à son temps d'exécution, on devait être sensible à la qualité de l'ouvrage (...) Bouboule (le contremaître de l'outillage) savait ce qu'il pouvait attendre de chaque compagnon (...) Il existait entre lui et les compagnons un lien de camaraderie créé par l'habitude, l'estime professionnelle (...). Le syndicat des métallurgistes était devenu un syndicat fantôme, mais certains compagnons savaient que Vacheron, mon copain, avait pris une part active à la vie du syndicat et au comité d'usine dans les dernières grandes grèves quelques années plus tôt. C'était pour eux une raison de plus de l'estimer et, parce que j'étais son copain, on m'avait accueilli à l'atelier avec plus de sympathie (...).*

*Pour le moment, c'était le meilleur tourneur-outilleur de l'atelier. Il avait le salaire maxima. Dans le métier, les compagnons ne se jalourent pas, ils s'épaulent. Quant un autre professionnel était dans l'embarras, pour une opération à faire ou un calcul, il s'adressait à Vacheron. Les pièces qu'il sortait de son tour ou de la rectifieuse étaient toujours d'un fini irréprochable. Il y avait en lui, près de son tour, dans sa bonne poignée de main, pas de la joie, c'est un mot trop fort, mais le contentement d'un homme qui travaille bien et qui, tout en travaillant, n'a pas l'esprit en chômage. »*

### **L'usine Citroën de Saint-Ouen (p.92-93)**

*« Les équipes d'ajusteurs-outilleurs travaillaient au montage des matrices à emboutir et à découper, nécessaires aux grosses presses. Dans le travail, les équipes devenaient rivales, les compagnons se disputaient l'aide des ponts roulants, l'usage des petites meules pneumatiques plus dévorantes de métal que les plus grosses limes. Il n'y avait pas assez de machines à percer, le petit outillage manquait (...) Pressants, flatteurs, excitants, les chefs en blouse blanche talonnaient les chefs d'équipe, nous tenaient en haleine, nous éperonnaient, toujours cordiaux. En se dépêchant il semblait qu'on leur rendait un service personnel. Jamais de menaces, leur insistance cordiale suffisait pour nous maintenir sous pression, rapides, fébriles, avançant la tâche autant que nous le pouvions (...) Ces trous dans l'organisation d'une usine qui passait pour fonctionner à l'américaine, c'était de la fatigue pour nous.*

*« Plus encore que l'insistance des chefs, c'est l'énorme tam-tam des machines qui accélérèrent nos gestes, tendait notre volonté d'être rapides. Le cœur essayait de s'accorder à la vitesse des claquements de courroies. Dehors l'usine me suivait. Elle m'était rentrée dedans. Dans mes rêves j'étais machine. Toute la terre n'était qu'une immense usine. Je tournais avec un engrenage. »*

### **La Compagnie des Salins (p.128 à 133)**

*« Au centre du marais, une série de pyramides blanches : les tas de sels. Dans un champ blanc, des ombres humaines vont et viennent, silencieuses comme une colonne de fourmis noires (...)*

*Nous sommes une centaine de gars de partout : des ouvriers agricoles du pays, ceux de La Londe et de Hyères, et la main-d'œuvre flottante du bâtiment, des Français de toutes les contrées, des Italiens, des Allemands, des Russes, des Arabes. Il y a même un nègre (...)*



*Avec ses nippes à mi-jambes, muscles au vent, jarrets de lutteurs, gueules durcies, yeux hagards de fatigue, notre grouillement de gueux essoufflés semble sortir du moyen âge ou de la cale d'un navire corsaire (...)*

*Il est bon de supporter la fatigue, de l'oublier près d'un type gai ou d'un gros bourru sympathique : ainsi la brouette se trouve-t-elle rangée d'après certaines affinités entre compagnons de trait. En file indienne sur un étroit chemin de planches, les gars mènent rapidement leur charge. Tout le corps se concentre dans l'effort. Marche hâtive pour se débarrasser au plus tôt de la charge (...) Si l'un de nous est trop long ou maladroit en vidant, il immobilise derrière lui tous les autres avec leur fardeau dans les bras après un long parcours. C'est dur, et toute la ligne se met à gueuler sauvagement (...)*

*Nous travaillons tous au même rythme. La tâche est rétribuée, en principe, d'après la besogne accomplie collectivement. Si le rythme fléchit, le tâcheron qui représente soi-disant les intérêts de tous, mais en réalité surtout ceux de la Compagnie des Salins, s'en va de gauche et de droite stimuler les endormis à grands coups de gueule larges et cordiaux, enragés parfois (...) Faibles et débiles sont éliminés impitoyablement par le rythme du travail. »*

### **Peinture en bâtiment** (p.158 et 161-162)

*« Les peintres sont l'aristocratie du bâtiment. Ils se promènent en savates dans tous les beaux décors ; tout leur semble naturel, ils sont partout chez eux (...)*

*Félicien m'aime bien parce que je mets du cœur à l'ouvrage. Pour lui l'ouvrage, c'est tout. Les châteaux, les villas, les appartements des riches, c'est fait pour que les peintres y fassent de la « belle ouvrage », pour que, passant le dos de leur main sur une surface peinte, ils puissent dire à la délicatesse du contact : Ça va ! Il regrette le beau travail d'autrefois au poison de la céruse (...)*

*Il dirige le chantier paternellement. Nous sommes une douzaine de compagnons embauchés au syndicat, des anciens copains de travail. Un bon esprit règne ; pas de courbettes. Le peintre qui chante continue sa chanson quand les gommeux, notre patron arrivent, ou quand un groupe parfumé et aristocratique, -clients, visiteurs,- passe dans le chantier.*

*Le chantier est vivant : des plombiers, des briqueteurs, des parqueteurs, des gars du bâtiment. Sur les plâtres, j'ai dessiné une belle faucille et un marteau. Les visiteurs passent sans rien dire ; Félicien passe à son tour, et pour ne pas faire de peine au beau monde, efface notre signe de ralliement. »*

### **Les terrassiers de Paris** (p.164, 166 et 169-170)

*« Les terrassiers de Paris allient la santé paysanne à la richesse du cœur ouvrier. Ils sont cordiaux et même fraternels (...)*

*On ne devient pas terrassier par hasard, le métier attire les natures indépendantes. Un terrassier s'embauche sans stationner devant un portail dans une file d'humiliés. Il n'a pas à collectionner de certificats pour les présenter au bureau d'un chef du personnel. Il s'embauche sans soulever sa casquette (...) Le chef de chantier, c'est un gars comme lui, souvent plus vieux, plus gras, plus rouge de la face. C'est rare qu'il n'ait pas tenu le manche (...) Si le chef a besoin de main-d'œuvre, son examen fait il répond : - Mon gars, viens demain si tu veux. Amène ta carte syndicale pour que les copains te laissent travailler (...)*

*J'admirais ceux de mon équipe, leur habileté au boisage des profondes tranchées. Ils savaient les renforcer avec des planches et des piliers pour qu'elles ne s'éboulent pas. Les parois tombaient à la verticale absolue (...) La fatigue existe, mais le métier n'est ni bête ni abrutissant. Il faut travailler en souplesse, surveiller ses mouvements. On ne manie bien la pioche que si on lui a prêté de l'attention. Les terrassiers s'en servent avec économie d'effort. Leurs gestes sont intelligents,*

*bien réglés. Manier la pelle sans excès de fatigue, faire chaque jour une tâche égale exige de l'habileté (...)*

*Beaucoup de ces rêveurs bourrus qu'on rencontre dans la terrasse n'ont pas plus de mots pour leurs songeries que pour les faits de leur vie. C'est le silence et chez certains une sorte de beauté rude du visage qui parle pour eux. Par miracle, ils ont quelques orateurs ardents pour animer leurs grandes assemblées. Dans tous les mouvements de protestation généreuse, ils sont en avant. Ils ne défendent pas que leurs salaires. Le cœur de Paris ouvrier bat chez eux très fort, plus fort qu'ailleurs ».*

\* \* \*

Evoquant l'impact de juin 1936, Georges Navel termine ainsi son ouvrage : « *Il y a une tristesse ouvrière dont on ne guérit que par la participation politique. Moralement, j'étais d'accord avec ma classe* » (p.222).

### Encadré 4.7

#### **Marguerite Audoux**

*L'Atelier de Marie-Claire* (1920) ou « la nostalgie du modèle domestique »

*L'Atelier de Marie-Claire* est autant un récit autobiographique qu'un roman. Nous n'envisageons pas ici ce qui fait le cœur de l'ouvrage, l'expérience de la solitude, de la misère et d'une certaine solidarité vécue par une jeune paysanne venue à Paris, au début du siècle, pour chercher un emploi de couturière. Notre attention se limitera à deux aspects secondaires du récit, riches d'enseignement sur le fonctionnement du marché du travail et les transformations de la production dans le secteur de l'habillement.

En premier lieu, l'atelier fonctionne au rythme de l'emploi saisonnier, en fonction de la fluctuation des commandes. Une seule salariée est permanente. Les autres s'efforcent de traverser les périodes de chômage en trouvant des occupations de quelques jours dans les activités les plus diverses : productions alimentaires, stoppage, travail du cuir... Inversement, dans les périodes de fortes commandes, elles travaillent la nuit ou ramènent de l'ouvrage à domicile. Leur espoir commun est ainsi d'éviter la fabrique. Le couple de patrons travaille aux côtés des salariés. Les micro-conflits quotidiens ne mettent jamais en cause la coopération de tous. Si grandes soient l'insécurité et les pénibilités associées à ce « modèle domestique », les ouvrières le préfèrent donc sans hésitation, du moins sous la plume de l'auteur, à la stabilisation dans un « modèle industriel ».

En second lieu, la petite entreprise familiale, qui fournit à l'unité une clientèle privée, se trouve en difficulté face à l'irrégularité des commandes et des paiements. Elle ne survit qu'en transformant son activité : désormais, elle fabrique des petites séries pour alimenter le commerce de gros ou les grands magasins. Les ouvrières qui jusqu'alors coopéraient, selon leurs savoir-faire respectifs, aux différentes étapes de la fabrication d'une robe ou d'un manteau, doivent désormais se spécialiser et utiliser des machines qu'il faut acheter à crédit. De nouvelles ouvrières sont embauchées : « *Le travail allait bon train, mais l'intimité d'autrefois n'existait plus* » (Audoux, 1920, p.140). Si le volume d'activité augmente jusqu'à fournir du travail à une trentaine d'ouvrières, la patronne se révèle incapable de calculer ses coûts et ses marges et de comprimer les salaires à l'image de ses concurrents. Le récit s'achève sur la faillite de l'entreprise...

Paradoxalement, le récit de conditions de vie ouvrières particulièrement rudes laisse prédominer, lorsque disparaît le cadre qui les engendrait, l'expression d'une douloureuse nostalgie de la fraternité perdue.

Voir l'encadré 4.11 sur l'usage du roman comme source historique.

## **B. L'apogée du taylorisme-fordisme**

La période postérieure à la Seconde Guerre mondiale voit s'affronter deux types de diagnostics opposés sur l'évolution du contenu et de l'organisation du travail. Un premier courant met en évidence la généralisation tendancielle d'une forme dominante, associée au machinisme, puis à l'automatisation, et génératrice d'une déqualification des travailleurs. Une seconde approche privilégie l'identification de modèles hétérogènes d'organisation du travail, de définition des qualifications et de construction des identités professionnelles ; en son sein, les débats portent sur le choix des variables explicatives de cette hétérogénéité.

### **1. L'hypothèse d'homogénéisation tendancielle**

Sans chercher l'exhaustivité, nous choisissons de présenter, comme illustrations significatives, trois approches qui, d'une part, ont exercé une forte influence sur la réflexion sociologique ou économique de leur temps, d'autre part, illustrent des points de vue théoriques contrastés.

#### *a) Le travail en miettes*

Rappelons que, dans une première étape de sa réflexion, Georges Friedmann voyait dans le travail à la chaîne une simple étape nécessaire avant l'automatisation et, dans ses conséquences négatives pour les travailleurs, l'effet du système capitaliste et non du progrès technique. Après la guerre, les résultats des recherches qu'il dirige ou dont il prend connaissance, en France et à l'étranger, notamment aux Etats-Unis, le conduisent à transformer progressivement son diagnostic dans un sens de plus en plus pessimiste (Friedmann, 1946, 1950 et 1956 ; Rot, Vatin, 2004 ; Vatin, 2004).

- Le passage à l'automation est plus lent et plus partiel que prévu. En même temps qu'il s'opère, de nouveaux secteurs d'activité sont soumis au mouvement de parcellisation des tâches. Il est difficile de se prononcer sur le bilan net de ces deux évolutions de sens opposé. La généralisation de l'automatisation n'est, au mieux, qu'une hypothèse de très long terme.
- L'expérience a enseigné les limites des actions compensatoires aux effets négatifs de la parcellisation qui pouvaient être menées au sein des activités de travail, qu'il s'agisse de mettre en évidence les solidarités sociales dans la production ou de promouvoir l'élargissement et l'enrichissement des tâches.
- La perspective de loisirs actifs qui compenseraient l'aliénation au travail s'estompe lorsqu'on observe qu'un travail sans intérêt engendre des façons de « tuer le temps » tout aussi aliénantes.
- Le socialisme « réel » n'a pas proposé un modèle qualitativement différent d'organisation du travail. Il ne peut être présenté comme une solution aux problèmes posés par la généralisation du « travail en miettes » dans les chaînes de production.

Même si elles se situaient plus sur le registre du constat empirique que du modèle théorique, les analyses de Georges Friedmann ont exercé une influence décisive pour étayer la thèse de l'existence d'une tendance dominante, au moins pour une longue période, à la diffusion d'un modèle de travail

parcellaire, destructeur d'autonomie, de qualification et d'intérêt pour le travail. Toutes les possibilités d'action compensatrice devaient être explorées, mais finalement elles ne parvenaient qu'à atténuer les aspects les plus négatifs d'un modèle hégémonique.

### ***b) Déqualification et polarisation des qualifications***

À trois années d'intervalle paraissent, en France et aux Etats-Unis, deux ouvrages (Braverman, 1974 ; Freyssenet, 1977) qui serviront longtemps de référence aux thèses les plus pessimistes sur l'avenir d'un travail homogénéisé. Même si le second ouvrage ne cite pas le premier, leurs analyses et leurs prédictions sont remarquablement proches.

#### Harry Braverman et la « dégradation du travail »

Pour Harry Braverman, l'histoire de l'organisation du travail dans le mode de production capitaliste est déterminée par les stratégies de contrôle du travail que choisissent les capitalistes en fonction des conditions de la production. Si les conséquences du taylorisme et de l'*OST* sur les travailleurs sont bien connues, il serait naïf d'attendre de la révolution technologique une inversion du mouvement : l'automatisation provoque une diminution des activités d'attention, d'intelligence, de décision et d'action demandées aux ouvriers (*op.cit.*, chapitre 9).

Amorcée dans les emplois directement productifs, la parcellisation s'étend par étapes aux emplois indirectement productifs (conception, préparation, contrôle de la production), aux employés de bureau (l'informatique y contribue), aux activités commerciales et de services, aux fonctions d'encadrement. Seules échappent à ce mouvement les « couches moyennes salariés » qui sont associées à la gestion du capital, mais elles sont toujours menacées par de nouveaux progrès de la division du travail associés à l'accroissement de dimension des unités économiques.

La conclusion est simple : l'ouvrier ne peut retrouver la maîtrise du processus de travail sans une transformation du mode de production. Sinon, « *le travailleur peut rester une créature sans connaissance et sans capacité, une simple « main » par laquelle le capital fait son travail* », comme l'écrit Braverman dans les dernières lignes de son ouvrage (*op.cit.*, p.359).

#### Michel Freyssenet et la « déqualification-surqualification »

Comme Harry Braverman, Michel Freyssenet fait de l'évolution du contenu et de l'organisation du travail le produit de l'affrontement antagonique entre capitalistes et travailleurs. Il aboutit au même diagnostic négatif qu'il résume, au début de son ouvrage, dans un texte dont nous donnons quelques extraits significatifs (Freyssenet, 1977, p.14-15).

*« Depuis l'origine du mode de production capitaliste, la division du travail se fait par la séparation croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail (...)*

*La division capitaliste se traduit par la déqualification du travail du plus grand nombre de travailleurs et la « surqualification » d'un petit nombre (...)*

*Les travailleurs « surqualifiés » sont à leur tour soumis à ce processus contradictoire de « déqualification-surqualification », de telle sorte que la déqualification ne peut s'interrompre par suppression de certains emplois déqualifiés (...)*

*La division capitaliste du travail se généralise aux travailleurs improductifs de capital. Elle s'impose également aux travailleurs dont la force de travail n'est pas achetée par le capital (...)*

*Le passage d'un stade à l'autre de la division du travail (...) est le moyen pour briser le mouvement ouvrier, accroître la centralisation du capital et jeter les bases d'une nouvelle phase d'accumulation. »*

Comme Braverman, Freyssenet voit dans l'automatisation un facteur d'aggravation : « *La mise en œuvre capitaliste du principe automatique va enlever au travailleur la petite parcelle d'activité intellectuelle qui lui restait et réduire son travail à une tâche de surveillance purement réflexe* » (*op.cit.*, p.53).

Un seul aspect, potentiellement positif, peut apparaître si l'on se place dans la perspective des luttes sociales : « *les différences corporatives ou catégorielles s'estompent en raison de l'interchangeabilité croissante des tâches et les bases matérielles de l'unité des travailleurs n'en sont que plus visibles* » (*op.cit.*, p.131).

Braverman et Freyssenet utilisent donc les travaux empiriques de Friedmann<sup>74</sup> et de nombreux autres chercheurs pour alimenter une théorie de l'homogénéisation tendancielle du travail en économie capitaliste. Ce mouvement n'épargne qu'une minorité décroissante et toujours menacée. Il est appelé à s'approfondir parce qu'il exprime l'antagonisme irréductible entre travail et capital autour du contrôle du procès de travail<sup>75</sup>.

### **c) Théorie de la régulation et rapport salarial fordiste**

Nous avons discuté antérieurement (fascicule 1, point I.A.2) la position de la théorie de la régulation à l'égard de l'homogénéité des systèmes productifs, affirmée non pas comme constat empirique, mais comme hypothèse nécessaire pour construire une théorie des régimes successifs d'accumulation au sein du mode de production capitaliste. Nous nous limitons ici à un bref rappel. Les formulations initiales<sup>76</sup> accordent la priorité à la définition de la spécificité de chaque régime d'accumulation et des formes institutionnelles qui l'accompagnent, parmi lesquelles, le rapport salarial. Ainsi, pour la période qui nous intéresse, l'« ouvrier fordiste » constitue la forme typique de mobilisation et de socialisation de la main-d'œuvre.

Progressivement, les théoriciens de la régulation introduiront, à côté de l'hypothèse d'unité du rapport salarial, la reconnaissance de la diversité des formes de « relations salariales ». Les travaux de ce type apparaîtront à partir de la décennie 1980 pour rendre compte de la diversité des trajectoires nationales et sectorielles face à la crise du régime fordiste et entraîneront une relecture *ex post* de la variété observable dans les configurations fordistes (*ibidem*, fascicule 1). Nous reprendrons plus tard ce débat (fascicule 5), mais il est important de souligner que le succès rapide, au moins en France, de la théorie de la régulation a contribué à renforcer le courant de pensée qui adoptait la thèse d'une homogénéisation tendancielle du salariat, commandée par les caractéristiques du régime d'accumulation.

---

<sup>74</sup> Braverman le cite fréquemment.

<sup>75</sup> Nous citons ces travaux, caractéristiques d'une époque, sans ignorer les profondes évolutions ultérieures des diagnostics et des conceptualisations de certains auteurs, en particulier de Michel Freyssenet (voir fascicule 5). On observera, dans le cas de l'industrie allemande, une révision tout aussi radicale des conclusions de Horst Kern et Michael Schumann. Ces deux auteurs avaient abouti, dans des enquêtes réalisées à la fin des années 1960, à des résultats aussi pessimistes que ceux de Harry Braverman pour les États-Unis ou de Michel Freyssenet pour la France. Retournant quinze ans plus tard dans les mêmes entreprises, ils observent une tendance générale à la professionnalisation du travail de production et à l'utilisation plus globale de la compétence ouvrière (Kern, Schumann, 1984).

<sup>76</sup> Les premiers travaux paraissent à la fin de la décennie 1970 et portent sur la période antérieure à une « crise » encore non avérée.

Publié en 1979, l'ouvrage de Benjamin Coriat, *L'atelier et le chronomètre*, montre qu'à la production standardisée de masse correspond l'« ouvrier-masse » non qualifié dont le rythme des tâches parcellaires est commandé par la vitesse de la chaîne de production (Coriat, 1979). Le même auteur poursuit, dans la même période, des travaux empiriques qui le conduisent à distinguer trois procès de travail : à côté du travail parcellisé et répétitif, le modèle du chantier et celui du process. Mais c'est l'ouvrier-masse qui est seul reconnu alors comme concept théorique pertinent pour caractériser le régime d'accumulation fordiste.

\* \* \*

Il faut donc distinguer entre au moins trois courants qui alimentent la thèse de l'homogénéisation du travail et du salariat.

- En premier lieu, des travaux sociologiques empiriques touchant principalement le travail industriel directement productif, parfois le travail de bureau, mettent en évidence l'extension du travail parcellaire au rythme de la mécanisation et de la diffusion de l'*OST*. Dans ces sphères d'activité, se généralise le recours à une main-d'œuvre faiblement qualifiée, soumise à la monotonie et à l'intensification du travail. Cette évolution est souvent présentée comme une conséquence nécessaire, au moins pendant une longue période de transition, de l'évolution des forces productives (machinisme, rationalisation), de telle sorte que seule peut être espérée une atténuation de ses aspects négatifs grâce à des actions compensatrices.
- Sur la base de ces descriptions, d'autres auteurs, qui se réfèrent aux concepts marxistes en accordant un rôle déterminant à l'analyse des rapports de production, font de la généralisation du mouvement de déqualification une tendance inhérente à la stratégie capitaliste de contrôle du procès de travail. Seul un changement de mode de production peut redonner aux travailleurs l'autonomie et les qualifications associées à leur maîtrise du procès de travail.
- La théorie de la régulation fait de l'ouvrier fordien la figure typique associée à un régime d'accumulation spécifique qu'elle situe dans une périodisation du mode de production capitaliste. Ce rapport salarial particulier est donc logiquement destiné à disparaître avec l'épuisement du régime d'accumulation qui l'a engendré. La question sera l'objet d'intenses débats ultérieurs confrontant les différentes trajectoires possibles de « sortie de crise » et les nouveaux types de rapports salariaux qui peuvent en résulter.

Ce découpage ternaire est assurément simpliste et ne saurait fonder une partition entre les auteurs, mais il permet de comprendre à la fois pourquoi, au cours de la décennie 1970, la thèse de l'homogénéisation a pu acquérir une aussi forte influence et comment elle s'appuyait sur des registres d'argumentation hautement... hétérogènes.

## **2. Les typologies de l'hétérogénéité du travail**

Le titre retenu est volontairement imprécis car il désigne des approches s'appuyant sur des problématiques théoriques diverses, souvent contradictoires, parfois indécises. Leur dénominateur commun est de se donner comme objet, d'abord empirique puis théorique, l'identification de procès de travail, de collectifs de travail, d'identités professionnelles conçus comme irréductiblement hétérogènes. Un inventaire est impossible. Le choix est fait, à nouveau, de privilégier certaines approches jugées représentatives de différentes attitudes théoriques.

### ***a) Les correspondances entre technologies et formes d'organisation productive***

Nous retiendrons comme illustration significative de cette première démarche les travaux de Joan Woodward parce que, publiés au terme de la période étudiée ici (Woodward, 1965 et 1970), ils proposent un dépassement des controverses qui se sont développées antérieurement sur les facteurs explicatifs du choix des modes d'organisation productive et parce qu'ils seront à leur tour l'objet de vifs débats nés de la mise en cause d'un supposé déterminisme technologique.

Analysant la variété des formes d'organisation d'entreprises qui se révèlent toutes performantes dans leur domaine d'activité, Joan Woodward identifie comme facteur explicatif la complexité de la technologie mesurée par le degré de contrôle et de prévisibilité du processus de production. Elle classe les entreprises étudiées selon onze degrés de complexité qui peuvent être regroupés en trois grandes catégories :

- la production unitaire ou de petite série,
- la production en grande série,
- les industries de process.

À chaque catégorie correspond une structure organisationnelle efficace qui se traduit, en particulier, dans le contenu, la division et le contrôle du travail :

- longueur de la ligne hiérarchique,
- *spans of control* c'est-à-dire nombre de travailleurs directement contrôlés par un supérieur,
- ratios entre travail direct et indirect, personnel ouvrier et non ouvrier, diplômé et non diplômé...

Il n'existe aucune tendance à l'homogénéisation des collectifs de travail, mais des différences qualitatives structurelles qui se révèlent fonctionnelles du point de vue de l'efficacité productive. Cette hétérogénéité ne résulte pas de l'empilement de strates historiques successives. Aucune des formes performantes d'organisation n'est intrinsèquement plus moderne. Chacune constitue une réponse adaptée à la spécificité de la demande et à celle des techniques de production disponibles pour y faire face.

Comme nous l'avons mentionné, les travaux de Joan Woodward s'insèrent dans un courant de recherches et de controverses qui s'est considérablement développé à partir de la décennie 1950 et qui porte simultanément sur la question du déterminisme technologique en matière d'organisation productive, sur l'existence d'un modèle d'organisation universel optimal, sur le poids respectif des contingences environnementales et des stratégies d'acteurs ou, pour ces derniers, des objectifs d'efficacité et des objectifs de pouvoir dans le choix des modèles organisationnels<sup>77</sup>. Si les positionnements théoriques ne se rapprochent guère, le résultat des multiples recherches empiriques contraint tous les courants de pensée à produire des modèles explicatifs de la diversité persistante des formes d'organisation et de la spécificité des collectifs de travail qu'elles mobilisent.

### ***b) Les phases de l'évolution professionnelle***

Un second courant de pensée prend pour point de départ une analyse de la dynamique historique de transformation des modes de production et des formes d'organisation historique et sociale, mais, à la différence de certaines problématiques présentées précédemment, il n'en déduit pas un

---

<sup>77</sup> Pour des synthèses des débats sur le déterminisme technologique, voir, par exemple, Maurice, 1980. Sur le modèle universel d'organisation de l'entreprise : Brossard, Maurice, 1974 et Chantat, 1989. Sur l'acteur et le système, la référence de base est : Crozier, Friedberg, 1977.

évolutionnisme périodisé. Il privilégie, au contraire, l'analyse des combinaisons et des contradictions, sans cesse transformées, qui s'établissent entre des systèmes de travail hétérogènes. Prenant comme sources une enquête sur le travail ouvrier aux usines Renault menée en 1948-1949, puis une enquête réalisée en 1955-1956 auprès d'ouvriers appartenant à sept secteurs d'activité contrastés, Alain Touraine construit la distinction, devenue classique, entre trois phases de l'évolution professionnelle (Touraine, 1955 et 1966) :

- la phase A correspond à un « système professionnel de travail » où l'ouvrier qualifié utilise de manière autonome des machines universelles ;
- la phase B est caractérisée par le recours aux OS servant des machines spécialisées ;
- la phase C est celle du « système technique de travail » où les machines automatiques induisent l'élimination tendancielle du travail directement productif, mais créent un espace pour de nouvelles qualifications technico-organisationnelles à la périphérie des opérations productives.

Au premier abord, on pourrait n'y voir qu'un séquençage historique, cohérent avec l'approche que défendait alors Georges Friedmann<sup>78</sup> et qui ferait de la phase B la forme représentative de l'organisation de la production dans le capitalisme contemporain. Une telle interprétation serait doublement erronée.

En premier lieu, Alain Touraine a toujours mis en garde contre une interprétation des « trois phases » en termes de succession historique nécessaire et généralisée. La deuxième enquête, évoquée plus haut, montre la variété irréductible des formes de travail ouvrier et des types de conscience ouvrière qui y sont liés.

En second lieu et surtout, l'auteur rejette le travail parcellaire comme forme homogène typique de la production de masse : « *la phase B, celle du travail en série, n'a pas d'existence théorique propre, mais sa réalité pratique doit être comprise comme la rencontre et la contradiction du système professionnel et du système technique de travail* » (Touraine, 1965, p.288-289). Ou encore : « *il est faux d'analyser l'évolution du travail à partir des réalités de la phase B et en particulier du travail à la chaîne, forme contradictoire du passage du système professionnel au système technique de travail* » (Touraine, 1966, p.119).

Par ailleurs, Alain Touraine souligne qu'il est impossible de tracer des frontières entre les trois phases : les processus de passage sont permanents. L'objet de la recherche n'est donc pas d'identifier une forme typique de travail qui permettrait de caractériser une étape du développement historique et vers laquelle tendraient à converger les diverses modalités du travail concret. L'objet est d'analyser les mouvements continus entre des formes professionnelles hétérogènes, ainsi que les contradictions qu'engendrent leur coexistence.

Précisons, enfin, que cette approche n'implique aucune référence à un déterminisme technologique : « *parce qu'elle est liée à une organisation collective, elle (la technique) apparaît moins comme un primum movens que comme le résultat d'un système de décision, comme un produit politique* » (Touraine, 1965, p.251). De même, la conscience ouvrière, parce qu'elle naît « *de l'identification d'un conflit vécu et d'un principe d'explication sociale et historique* » (Touraine, 1966, p.16) n'est pas le simple produit d'un système de travail. Cependant, parce qu'elle exprime un vécu, elle est en partie façonnée par la nature des différents systèmes de travail. On en retrouvera l'impact dans des formes différentes de l'action syndicale (voir chapitre 2, point II.B.2).

---

<sup>78</sup> Qui accueille dans son laboratoire les premiers travaux d'Alain Touraine et préface son premier ouvrage.



### c) *La diversité des identités au travail*

Au terme d'une série d'enquêtes menées dans des entreprises industrielles et tertiaires au cours des décennies 1960 et 1970, Renaud Sainsaulieu conclut : « *Il est faux de se représenter le monde ouvrier comme un agglomérat d'individus également poussés et dominés par la même révolte et inexorablement conduits à penser de la même façon* » (Sainsaulieu, 1977, p.47). Son hypothèse est que la variété des identités au travail, qui coïncide mal avec une distribution selon les catégories socioprofessionnelles, est principalement fonction d'une expérience d'accès au pouvoir dans les organisations. Il est conduit à distinguer quatre groupes au sein du salariat selon les positions occupées relativement aux sources de pouvoir :

- les « désengagés » des rapports collectifs de travail combinent des attitudes de retrait à l'égard du travail et de soumission à l'autorité ;
- les « fusionnés » sont à la recherche d'unanimité derrière des leaders pour compenser leur faible pouvoir dans l'organisation ;
- les « exclus » ne parviennent pas à s'intégrer dans un collectif ou ne le souhaitent pas ; ils cultivent le séparatisme ou recherchent des affinités sélectives ;
- les « solidaires » partagent un pouvoir limité mais réel, généralement fondé sur le métier, qui leur permet de promouvoir entre eux une solidarité active.

La compréhension de la genèse de ces identités différenciées et des relations entre les groupes correspondants implique l'analyse « *des rapports systémiques entre les actions centrées sur la production, l'état des relations entre producteurs de tout grade et la structure de l'organisation du travail et celle de l'entreprise* » (p.57).

Les conséquences pour l'action syndicale sont déterminantes : « *Le problème de l'action collective n'est donc plus celui de savoir où se situent les plus exploités qui exprimeront toute la classe (...)* *Le problème que pose la constitution d'une force collective est d'abord celui de la reconnaissance de la multiplicité et de la spécificité des situations aliénantes, et ensuite celui de la conciliation possible entre les objectifs, valeurs et discours disparates, voire même opposés à court terme, que l'analyse des logiques d'acteurs aura pu dégager* » (p.419). La tâche du mouvement syndical est de constituer une logique d'action collective à partir des diversités culturelles, étant entendu que celles-ci ne constituent pas des attributs individuels, mais le produit d'apprentissages collectifs au sein de rapports de pouvoir créés par les organisations productives

### d) *Procès de travail et formes de contrôle*

Si, comme nous l'avons vu (point I.A), certains textes de Marx ouvrent la voie à une interprétation de l'histoire du capitalisme comme celle d'une homogénéisation et déqualification tendancielle de la force de travail, d'autres auteurs, tout en se référant à l'analyse marxiste, ont proposé une vision plus dialectique des rapports entre travail simple et travail complexe. Nous nous limiterons à deux exemples.

Craig Littler, au terme d'une comparaison des transformations des procès de travail au Royaume-Uni, aux Etats-Unis et au Japon et d'une discussion critique de la littérature théorique, conclut à l'indétermination *ex ante* et à la pluralité observée *ex post* des sentiers d'évolution parcourus par les différentes économies capitalistes (Littler, 1982). Il oppose aux visions téléologiques une analyse des stratégies des acteurs. Elles se définissent dans des contextes différenciés qui articulent des enjeux, non nécessairement compatibles, concernant l'exploitation du travail et le contrôle du procès de travail. L'accumulation du capital s'accompagne d'un processus continu de déqualification/requalification de la force de travail dont le résultat est toujours complexe et jamais prévisible. Le taylorisme n'est pas **la** logique du capitalisme, mais **l'une** des stratégies mobilisées

par les capitalistes dans une période déterminée. Son degré de mise en œuvre, toujours partiel, a été inégal dans sa forme et ses modalités selon les conditions locales ou sectorielles. C'est une problématique de la diversité des modes d'organisation et donc des qualités du travail qui est proposée comme produit d'une approche dialectique des luttes sociales correspondant aux phases de l'accumulation du capital et aux choix technologiques et organisationnels qui y sont associés.

Nous avons déjà présenté (point II.A.2) les travaux de Richard Edwards, David Gordon et Michael Reich puisque la méthodologie adoptée par ces auteurs repose sur l'analyse des articulations entre dynamiques de procès de travail et des marchés du travail (Gordon, Edwards, Reich, 1982). Rappelons qu'ils situent entre 1870 et la Seconde Guerre mondiale, pour les Etats-Unis, la phase historique durant laquelle le développement du capital engendre une tendance à l'homogénéisation du travail. Depuis lors, avec une période transitoire qui s'amorce dès la décennie 1920, la tendance dominante est à la segmentation de la force de travail, analysée comme une stratégie patronale de gestion de l'incertitude et de division de la classe ouvrière. L'hétérogénéité du travail est donc le produit de la structure sociale d'accumulation née du fordisme.

\* \* \*

Les quatre approches retenues à titre d'illustration ne présentent, entre elles, aucun socle théorique commun et il serait vain d'en tenter une synthèse. Elles ont la caractéristique commune de faire de l'hétérogénéité (celle des formes d'organisation du travail, des systèmes professionnels, des identités au travail, des procès de travail...) une caractéristique structurelle indispensable pour rendre compte du mode de fonctionnement du capitalisme dans la phase d'apogée de la production de masse. Si cette dernière a bien créé l'« ouvrier masse » comme représentatif du travail directement productif et, plus largement, la déqualification comme tendance menaçant l'ensemble des tâches d'exécution, ces formes typiques ne peuvent être comprises qu'en relation avec d'autres qui se sont développées parallèlement, appuyées sur de nouvelles sources de professionnalité ou sur l'accès à de nouvelles sources d'exercice d'un pouvoir dans les organisations.

\* \* \*

L'hétérogénéité des procès de travail s'articule donc, de manière complexe et évolutive, avec l'hétérogénéité des marchés du travail. L'hypothèse d'une homogénéisation tendancielle a pu paraître pertinente pendant certaines phases pour certaines fractions du salariat (le travail d'exécution soumis à l'*OST*). Elle ne peut être validée globalement et, même pendant la période de la production standardisée de masse, elle n'a pas engendré une classe ouvrière homogénéisée par la déqualification, qui aurait constitué la base de construction d'un syndicalisme de masse.

## Chapitre 2. Les syndicats face à l'hétérogénéité des travailleurs

Notre analyse a pour objet de mettre en question un cadre explicatif souvent utilisé pour rendre compte du mouvement de restructuration des organisations syndicales qui aurait été associé à l'entrée dans la phase de production standardisée de masse. Cette interprétation peut être résumée, de manière simplifiée dans des termes suivants<sup>79</sup>.

Au cours du dernier tiers du XIX<sup>e</sup> siècle, s'amorce un mouvement qui combine les effets interdépendants, d'une part, d'une nouvelle révolution industrielle fondée sur plusieurs grappes d'innovations technologiques et organisationnelles, d'autre part, d'une accélération de la concentration du capital industriel et financier. Il en résulte une transformation qualitative de la composition des collectifs de travail.

- L'ampleur des économies d'échelle exige ou favorise la création d'unités de très grande dimension, réunissant des milliers ou dizaines de milliers de travailleurs. La concentration du capital fait que ces unités sont réunies sous la direction de groupes industriels qui mobilisent des effectifs considérables.
- Les nouvelles techniques productives et formes de division du travail engendrent la déqualification tendancielle de la grande majorité des travailleurs, à l'exception de minorités de spécialistes qualifiés, regroupés dans les fonctions d'organisation, d'entretien et de maintenance, en marge du processus direct de production.
- La dimension des collectifs de travail et l'homogénéisation de leur composition rendent à la fois nécessaires et possibles de nouvelles formes de gestion du personnel reposant sur des normes générales mises en œuvre par des appareils d'encadrement hiérarchisés.

Dans ce contexte, le syndicalisme de métier est voué à l'élimination ou à la marginalisation. Seul est efficace un syndicalisme d'industrie qui trouve ses racines dans l'unité de production. L'ensemble des salariés y ont une destinée et des intérêts communs parce qu'ils dépendent d'un même centre de gestion du capital. Sur ce socle, des solidarités objectives se construisent entre travailleurs appartenant aux mêmes secteurs d'activité, parce que ce sont les mêmes facteurs (techniques de production et marchés) qui commandent leurs conditions d'emploi. Face à un capitalisme sans cesse plus concentré, le rapport de forces ne peut être construit que par un syndicalisme de masse, qu'il soit syndicalisme de classe, syndicalisme réformiste ou syndicalisme de pure défense des intérêts de ses membres (*business unionism*). Désormais privé de la maîtrise des processus de travail concrets et des marchés du travail professionnels, ce syndicalisme a pour fonction principale immédiate<sup>80</sup> d'intervenir dans la création et la défense des normes qui déterminent le statut des travailleurs, de manière à combattre la détermination unilatérale de celles-ci ou leur violation par l'employeur. Il peut y parvenir soit par la négociation collective, à différents niveaux, soit en intervenant dans la définition de la législation et des politiques publiques.

La tâche n'est pas aisée, sa réalisation est plus ou moins conflictuelle, mais l'objectif est clair car il constitue une réponse nécessaire à l'évolution des forces productives et des rapports de production. Le syndicalisme d'industrie correspond aux conditions de la production de masse, tout comme le syndicalisme de métier correspondait aux structures productives engendrées par la Révolution industrielle. Le passage du second au premier constitue une nécessité historique. Les survivances du

---

<sup>79</sup> On trouvera dans le chapitre précédant les arguments factuels et théoriques sur lesquels cette thèse peut prendre appui.

<sup>80</sup> Quels que soient les objectifs de transformation sociale qu'il peut ou non se donner à moyen ou long terme.

second sont autant d'obstacles à la prise de conscience par les travailleurs des véritables solidarités qui les unissent et au développement d'un syndicalisme de masse unifié.

Lorsqu'on observe l'évolution du syndicalisme depuis le dernier tiers du XIX<sup>e</sup> siècle jusqu'aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale, le diagnostic est souvent éloigné du pronostic ou de la préconisation qui viennent d'être présentés. L'hétérogénéité des travailleurs s'est transformée, mais rien ne permet de démontrer qu'elle se est réduite. En un siècle, le syndicalisme d'industrie a certes pris une place généralement dominante, mais d'une part, cette tendance n'est pas observée dans tous les pays, d'autre part, la forme du syndicalisme d'industrie ne fait parfois que masquer la prédominance de logiques de métier. Il est difficile d'interpréter comme seulement anachroniques ou transitoires des situations qui se sont maintenues sur une aussi longue période. L'objet de l'analyse doit être de rendre compte des raisons de cette persistance et de comprendre les obstacles ou les potentialités qu'elle a créés pour l'action syndicale.

Il est de bonne méthode de partir de l'expérience des pays où se manifeste à son paroxysme la coexistence de formes hétérogènes, souvent conflictuelles, de structuration du syndicalisme. Le Royaume-Uni et les Etats-Unis en constituent des exemples typiques. À l'opposé, l'Allemagne et la France sont généralement présentées comme des pays où le syndicalisme d'industrie l'a assez rapidement et largement emporté. L'analyse des phénomènes générateurs de ces évolutions contrastées fournira des clefs pour identifier certains facteurs explicatifs des logiques de structuration des organisations syndicales<sup>81</sup>.

## **I. Les échecs du syndicalisme d'industrie**

À la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, la multiplication des machines spécialisées, puis l'invention de l'« organisation scientifique du travail » élargissent considérablement les possibilités pour les employeurs de substituer des travailleurs dits non qualifiés ou semi qualifiés aux travailleurs qualifiés. L'extension des effectifs de premiers s'opère, dans une large mesure, par la mobilisation de nouveaux réservoirs de main-d'œuvre pour l'industrie, en particulier le travail des femmes<sup>82</sup>, l'exode rural et l'immigration.

---

<sup>81</sup> Si nous précisons les raisons qui nous conduisent à privilégier l'analyse de quatre pays, nous sommes conscients du caractère partiel de la problématique qui en résulte. Il serait important de comprendre aussi pourquoi, dans les pays scandinaves, subsiste, sans être remise en question, la coexistence de confédérations distinctes réunissant respectivement les « cols bleus », les « cols blancs » et les salariés diplômés de l'enseignement supérieur, ou pourquoi au Japon, le syndicalisme d'entreprise n'a pas donné naissance à un véritable syndicalisme d'industrie. Un tel programme dépasserait, à l'évidence, les ambitions de cette recherche.

Pour une perspective comparative générale qui englobe les quatre pays retenus ici, voir, par exemple, Droz, 1972 ; Sagnes, 1994 ; IRES, 1992. Une méthodologie unifiée d'analyse de l'émergence du syndicalisme à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, en Allemagne, en France et en Grande-Bretagne est présentée dans l'ouvrage collectif coordonné par Jean-Louis Robert, Antoine Prost et Jay Winter (Robert *et alii*, 2004). Pour la période de l'« apogée » du syndicalisme, après la Seconde Guerre mondiale, la même méthode est appliquée dans Pigenet *et alii* (2005). Nous avons déjà mentionné (fascicule 3) la problématique de Richard Biernacki principalement construite à partir d'une comparaison entre l'Allemagne et la Grande-Bretagne.

<sup>82</sup> Jusqu'alors on rencontrait peu de femmes dans l'industrie, sauf dans le textile et l'habillement où elles étaient, en revanche, majoritaires.

Confrontés à la stratégie patronale de mise en concurrence par substitution, les syndicats de métiers, alors en position dominante au sein du mouvement syndical dans tous les pays industrialisés, peuvent opter entre des attitudes diverses à l'égard des nouveaux venus.

- Ils peuvent combattre leur entrée soit dans l'entreprise (exclusion des femmes, *closed shop...*), soit même sur le territoire national (lutte contre le recours à l'immigration).
- Ils peuvent les isoler, sur les marchés du travail et dans les entreprises, en imposant une segmentation étanche et des inégalités fortes entre les salariés selon qu'ils sont reconnus ou non comme qualifiés.
- Ils peuvent favoriser leur organisation en considérant que l'amélioration du statut des non qualifiés constitue la meilleure protection contre une exclusion des qualifiés ou un alignement vers le bas de leurs conditions d'emploi. Des structures syndicales spécifiques doivent alors être imaginées tant la forme, les objectifs et les moyens d'action du syndicat de métier sont inadaptés à la situation des non qualifiés.

L'expérience du Royaume-Uni et des Etats-Unis<sup>83</sup> montre que les deux premières stratégies ont pu l'emporter durablement et empêcher la généralisation d'un syndicalisme ouvert à tous les travailleurs. Il n'est pas possible de rendre compte de ces dynamiques en ne les considérant que comme des exceptions ou des archaïsmes. En effet, au moment où s'ouvre la période que nous étudions, le Royaume-Uni occupe encore une position économique dominante à l'échelle mondiale et son mouvement syndical est, de loin, le plus puissant. Le relais de la domination économique mondiale est pris par les Etats-Unis qui sont aussi le lieu de naissance du taylorisme et du fordisme. C'est dans les deux pays qui ont été, successivement, les économies les plus avancées que l'on observe les échecs, ou les plus grands retards, du syndicalisme d'industrie dans sa stratégie de substitution au syndicalisme de métier<sup>84</sup>. Au mieux, le premier parvient à coexister avec le second, sans acquérir une position dominante

#### **A. Le syndicalisme britannique : syndicats de métier et syndicats généraux**

Comme nous l'avons vu précédemment<sup>85</sup>, le mouvement ouvrier britannique a connu, pendant la première moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, la coexistence de syndicats de métier, les *trade-unions*, et de formes d'organisation à visée unificatrice. Après l'effondrement de la *Grand National Consolidated Trades Union* et, quinze ans plus tard, l'épuisement du *Chartisme*, seule la première forme survit et se développe en profitant des phases de croissance économique et en s'appuyant sur une reconnaissance légale dont elle obtient, en 1871, un considérable renforcement.

Les syndicats de métier révèlent une bonne capacité de résistance aux transformations des formes de production capitalistes<sup>86</sup>. Ils maintiendront durablement une conception du syndicalisme disjointe de celle des syndicats généraux qui se développent pour organiser les travailleurs non qualifiés. Seule l'intervention dans le champ politique engendrera l'émergence de quelques revendications unificatrices et le rassemblement de tous les syndicats dans une structure confédérale faible.

<sup>83</sup> Nous avons bénéficié, pour ces deux pays, de l'expertise d'Isabel da Costa.

<sup>84</sup> Conformément à l'usage, nous traduisons « *trade union* » et « *trade unionism* » par « syndicat » et « syndicalisme ». Rappelons qu'au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, le terme « *syndicalism* » a une signification spécifique. Emprunté à la langue française, il apparaît, au début du XX<sup>e</sup> siècle pour caractériser le mouvement en faveur d'un syndicalisme d'industrie, souvent en référence à l'anarcho-syndicalisme ou syndicalisme d'action directe (voir *infra*).

<sup>85</sup> Voir fascicule 3, chapitre 3, point III.A.

<sup>86</sup> La puissance idéologique de la référence au métier, même dans les milieux progressistes de l'Angleterre de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, est bien illustrée par la réponse qu'écrivit William Morris à l'utopie planificatrice d'Edward Bellamy : voir encadré 8.

### Encadré 4.8

#### Edward Bellamy et William Morris

*Looking Backward* (1887) et *News from Nowhere* (1889) : deux utopies contrastées.

À deux années d'intervalle paraissent, aux Etats-Unis puis en Angleterre, deux ouvrages qui appartiennent à la famille des « utopies », utilisées de longue date comme outils de critique sociale et comme instrument de mobilisation pour la construction d'une société idéale. Le second ouvrage est conçu comme une réponse au premier et leur comparaison illustre remarquablement deux attitudes opposées présentes parmi ceux qui veulent exprimer un rejet radical du capitalisme tel qu'il se transforme à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle.

*Looking Backward 2000-1887* présente la ville de Boston et, plus largement, la société américaine au terme du XX<sup>e</sup> siècle (Bellamy, 1887). L'accélération de la concentration du capital, observable à la fin du siècle précédent, est parvenue à son aboutissement logique : « *the final consolidation of the entire capital of the nation, the Great Trust* » (*op.cit.*, p.37). Ce producteur unique est géré par l'Etat au service de l'ensemble de la population.

Chaque individu reçoit un revenu égal, sous la forme d'une carte de crédit qu'il utilise librement pour s'approvisionner dans les magasins publics. La production est planifiée pour répondre aux demandes des individus.

En contrepartie, tout individu valide doit servir durant 24 ans dans l' « armée industrielle »<sup>1</sup> et y fournir « *the best service it is in his power to give* » (*op.cit.*, p.61). Cette armée est organisée de manière strictement hiérarchique. Chacun doit initialement y accomplir pendant trois ans des tâches non qualifiées, avant d'entamer une carrière professionnelle, selon ses préférences et aptitudes, au sein d'une pyramide qui culmine avec le grade de général en chef, assumé directement par le Président des Etats-Unis. Bellamy insiste sur la nécessité d'une discipline de type militaire au sein de cette *industrial army* : « *The efficiency of industry requires the strictest discipline in the army of labour* » (p.134) ; « *the control and discipline of the industrial army of course required to be central and uniform* » (p.136).

Le travail constitue donc avant tout un devoir à l'égard de la collectivité. Les formidables gains d'efficacité assurés par la socialisation des moyens de production et leur usage planifié permettent de réduire au minimum l'obligation de travail et font du loisir et de la consommation les espaces d'épanouissement individuel et collectif :

« *the labor (...) is by no means regarded as the most important, or the most dignified employment of our powers. We look upon it as a necessary duty to be discharged before we can fully devote ourselves to the highest exercise of our faculties* » (p.128) ;

« *we all agree in looking forward to the date of our discharge as the (...) period when we shall first really (...) become enfranchised from discipline and control (...). Men nowadays look forward to forty-five* » (p.129).

William Morris réagit violemment contre cette conception du travail perçu comme une contrainte passagère, seulement nécessaire pour garantir l'accès au loisir et à la consommation (Morris, 1890). Il y voit l'expression d'un *State Communism*, centralisé à l'extrême, privilégiant l'égalisation des conditions et la minimisation de l'effort de travail grâce au machinisme. À l'opposé, il décrit une utopie alternative.

D'abord, celle d'une société où l'on ne conçoit pas que l'organisation de l'activité « *can be dealt by a huge national centralization, working by a kind of magic for which no one feels himself responsible ; that on the contrary it will be necessary for the unit of administration to be small*

*enough for every citizen to feel himself responsible for its details, and be interested in them* » (*op.cit.*, p.358).

Ensuite, l'utopie d'une société où l'objectif n'est pas de réduire au minimum le travail, mais la pénibilité du travail : « *the true incentive to useful and happy labour is and must be pleasure in the work itself* » (p.357). Le chapitre XV (*On the lack of incentive to labour in a communist society*) fournit le cœur de la démonstration. Les biens et les services sont gratuits et sont produits en fonction des besoins. Le seul stimulant au travail est « *the reward of creation* » (p.132). Le travail dégradant a été supprimé grâce aux machines. Si la mécanisation était impossible, les productions ont été abandonnées. Ainsi, la seule crainte que connaissent les habitants est celle d'une « *scarcity of work* », mais elle est jugée par l'auteur sans fondement puisque, l'art et la science étant inépuisables, il sera toujours possible de satisfaire les désirs de travail par le perfectionnement de la qualité des produits.

Morris nous promène dans une agglomération londonienne transformée en un réseau de petites villes et de villages dispersés, séparés par des jardins, des champs et des vergers. Leurs habitants et habitantes alternent, selon leurs préférences, diverses activités intellectuelles et manuelles, toutes sources de plaisirs et d'apprentissages épanouissants. Le communisme final ressemble à un paradis artisanal et bucolique.

Le contraste entre les deux perspectives peut être éclairé par la position sociale de leurs auteurs respectifs. Edward Bellamy est un intellectuel (avocat, puis journaliste) ; son œuvre inspirera le programme du *Nationalist Party*<sup>2</sup>, organisation des classes moyennes qui n'attirera ni les ouvriers, ni les petits paysans. Il conçoit l'amélioration du statut du prolétariat grâce à l'accès au repos et à la consommation dans une société égalitaire où l'utilisation rationnelle du machinisme assure l'abondance. William Morris est un génial polyvalent : maîtrisant plusieurs métiers (au sens de *craft*), il est aussi créateur d'une prospère entreprise de *design*, poète, traducteur, romancier et éditeur. Il est l'un des fondateurs de la *Socialist League*, dont il restera toujours un militant actif. L'épanouissement grâce à un travail qualifié et autonome, la polyvalence experte, l'exercice de responsabilités concrètes constituent les fondements de sa trajectoire et le modèle dont il propose la généralisation.

Mais, derrière les particularités des deux auteurs, se dessinent deux visions de l'avenir proposées au mouvement ouvrier. Morris reprend et élargit, grâce à la polyvalence, la tradition d'autonomie et de responsabilité que revendiquaient les ouvriers de métier dans une organisation décentralisée de la production. Le développement personnel et la socialisation de tous se fondent sur la maîtrise des qualifications et le plaisir d'un travail accompli dans la dignité. Bellamy projette les conséquences, qu'il juge inéluctables, de la généralisation des machines et de la concentration des moyens de production. La concentration exige une gestion économique centralisée et planifiée. La mécanisation rend possible, si l'on établit l'égalité des droits et obligations, un allègement de la peine des travailleurs et leur accès à une société d'abondance sans gaspillage. Libération et épanouissement par le travail ou dans la sphère du « hors travail » ? Le mouvement syndical sera durablement confronté à cette interrogation.

<sup>1</sup> Soit, entre la fin de la scolarité obligatoire (21 ans) et l'âge de la retraite (45 ans) à laquelle n'échappent que les titulaires de hautes fonctions publiques.

<sup>2</sup> « Nationaliste » au sens d'un projet de nationalisation de l'industrie.

Voir l'encadré 4.11 sur l'usage du roman comme source historique.

## 1. La longue résistance des syndicats de métier

La puissance acquise par les syndicats de métier au terme de la Révolution industrielle s'est renforcée dans la période d'hégémonie mondiale de l'économie britannique. Elle leur a permis de consolider les mécanismes assurant leur contrôle, d'une part, sur les marchés du travail professionnels et, d'autre part, sur l'organisation du travail dans les unités de production<sup>87</sup>. Leur stratégie commune sera, sauf de rares exceptions, de défendre le statut protégé de leurs membres et de réduire au minimum les concessions ou adaptations qu'impose le nouveau contexte productif<sup>88</sup>. Pour cela, ils doivent affronter trois problèmes principaux : l'affaiblissement du rôle joué par l'apprentissage comme barrière à l'entrée dans les emplois qualifiés (*crafts*), le caractère de plus en plus artificiel des frontières entre métiers (*demarcation*), la mise en question de la coupure entre emplois qualifiés et semi qualifiés (*dilution*).

### a) *De l'apprentissage à la « closed shop »*

Le contrôle de l'apprentissage par les ouvriers de métier jouait, nous l'avons vu, un rôle central dans la reproduction du monopole des qualifications et dans le contrôle du volume de l'offre de travail par spécialité. Or l'apprentissage, au sens précis du terme, tend à se restreindre aux métiers traditionnels, sans pouvoir se diffuser pleinement dans les qualifications associées aux nouvelles technologies, par exemple, dans la métallurgie, l'électricité ou la chimie. La reconnaissance de la qualification repose, dès lors, de moins en moins souvent sur le fait d'avoir achevé un apprentissage traditionnel et de plus en plus souvent sur le simple fait de pouvoir légitimement prétendre à un emploi couvert par un accord collectif signé par un syndicat de métier (*craft union*).

Plus que sur le contrôle d'une qualification spécifique, le syndicat de métier fonde son pouvoir sur le contrôle d'un segment du marché du travail où il a pu imposer aux employeurs le respect d'une règle de *closed shop*. Ceci signifie que certaines catégories d'emplois ne sont accessibles qu'aux membres du syndicat de métier, celui-ci ayant fait reconnaître sa compétence exclusive pour les qualifications qui y correspondent ou qui sont censées y correspondre. Le mode de reconnaissance des qualifications s'identifie alors aux règles d'admission dans le syndicat et son champ d'application correspond à l'ensemble des entreprises où s'applique la règle de *closed shop*. Une telle évolution contribue à rendre sans cesse plus arbitraire la définition des frontières.

### b) *Les frontières verticales entre métiers*

Les syndicats de métier sont en général violemment attachés à la défense de leur domaine de spécialité, tel qu'il a été défini lorsqu'ils se sont constitués tout au long de la Révolution industrielle. Il ne s'agit pas seulement d'intérêt économique mais, plus fondamentalement, de l'affirmation d'une identité professionnelle transmise de génération en génération, enrichie d'une culture, de rites et de l'histoire des luttes sociales qui ont assuré la création et la survie du syndicat. L'évolution des techniques et des formes d'organisation du travail associées à la production de masse remet sans cesse en question la pertinence des frontières qui séparent les métiers<sup>89</sup>. Les ouvrages britanniques traitant de cette question sont remplis d'exemples des innombrables conflits, parfois aux confins de l'absurde, qui portent sur le partage des champs de compétence des syndicats. En premier lieu, lorsque apparaissent de nouveaux types d'emplois ou de nouvelles fonctions, considérés comme qualifiés, plusieurs syndicats se trouvent, le plus souvent, en

<sup>87</sup> Voir fascicule 3, chapitre 3, point I.A.

<sup>88</sup> Nous utilisons principalement : Webb, 1894 et 1897 ; Flanders, 1952 ; Pelling, 1963 ; Clegg, Fox, Thompson, 1964 ; Hobsbawm, 1964, 1973 et 1984 ; Crouch, 1977 ; Biernacki, 1995, ainsi que les contributions de François Bédarida dans Droz, 1972, tome 1, p.545-573, tome 2, p.347-399, tome 3, p.119-164.

<sup>89</sup> Et, simultanément, comme nous le verrons plus loin, les frontières entre travail dit qualifié ou non qualifié.



concurrence pour s'en assurer le contrôle. En second lieu, lorsqu'il s'agit de définir dans le détail la liste des tâches qui correspondent à l'exercice d'un métier, la casuistique est indéfiniment raffinée pour préciser, par exemple, à quel geste doit s'arrêter le mécanicien avant de faire appel à l'électricien.

Non seulement ces litiges empoisonnent les relations, et donc sapent la solidarité, entre syndicats de métier, mais ils constituent une cause importante de conflits sociaux lorsque les syndicats rivaux mettent en demeure l'employeur de trancher en leur faveur les litiges de frontière qui les opposent. Le dépassement de ces antagonismes a été recherché par deux voies qui n'ont permis que des avancées limitées.

La solution la plus ambitieuse est celle de la fusion (*amalgamation*) entre des syndicats qui couvrent des spécialités proches et fréquemment chevauchantes. Quelques succès ont été obtenus, notamment dans les industries mécaniques où le problème se posait avec le plus d'acuité. La création de l'*Amalgamated Society of Engineers* a fourni, dès 1851, un modèle de référence qui a joué un rôle important dans le mouvement syndical britannique. Cependant, même dans ce cas fréquemment mis en exergue, la réussite n'a pas été complète puisque certaines professions ont entendu conserver leur syndicat particulier<sup>90</sup>. Globalement, le mouvement d'*amalgamation* entre syndicats de métier n'a eu qu'une ampleur limitée, tant restaient prégnants les particularismes que nous avons évoqués.

Une solution plus modeste, mais jugée plus réaliste, celle conseillée par exemple par les Webb<sup>91</sup>, reposait sur la création de fédérations entre syndicats. Chacun conservant sa liberté d'action, ils se mettaient d'accord pour une coordination de leur politique revendicative dans les domaines où leurs intérêts étaient communs. Surtout, ils accepteraient la création d'instances pour l'arbitrage de leurs conflits de compétence. Ici encore, les cas de succès sont peu nombreux, ce qui explique la prudence des conclusions que proposaient, à la fin du siècle, les deux meilleurs connaisseurs du syndicalisme britannique :

« *The whole history of Trade Unionism confirms the inference that a Trade Union, formed as it is, for the distinct purpose of obtaining concrete and definite material improvements in the conditions of its members' employment, cannot, in its simplest form, safely extend beyond the area within which the identical improvements are shared by all its members – cannot spread, that is to say, beyond the boundaries of a single occupation* » (Webb, 1897, p.139).

Ce n'est que beaucoup plus tard, surtout à cause de la menace pour leur survie qu'engendrait la réduction de leurs effectifs, que les syndicats de métier ont dû s'engager dans un mouvement d'*amalgamation*, souvent plus guidé par les opportunités ou les affinités idéologiques que par la recherche d'une agrégation cohérente des spécialités professionnelles

### c) *La frontière horizontale entre « skilled » et « unskilled »*

Dès lors qu'elle ne prend plus appui sur un apprentissage, codifié dans sa durée et son mode de validation, la frontière entre qualifiés et non qualifiés reflète surtout, comme nous l'avons vu, un rapport de forces : la capacité d'imposer une règle de *closed shop*, assortie d'une norme de salaire de base (*standard rate*) uniforme pour la profession. De telles règles protectrices peuvent être remises en cause à tout moment par les employeurs, en particulier à l'occasion des changements

---

<sup>90</sup> Les Webb citent, comme illustrations, les cas des *pattern-makers, blacksmiths, boilermakers, brass-workers, coppersmiths, machine-minders* qui ont conservé, dans la métallurgie et les industries mécaniques, des *craft unions* spécialisées et indépendantes (Webb, 1897, Part I, Chapter IV).

<sup>91</sup> *Ibidem*, Part I, Chapter IV.

techniques et organisationnels. Les nouvelles machines favorisent le développement d'une catégorie de travailleurs semi qualifiés ; des compétences spécialisées sont acquises, grâce à l'expérience, par les opérateurs de ces machines. Confrontés par les employeurs à une stratégie de mise en concurrence et de substitution, les syndicats de métiers combinent une position de principe inébranlable sur l'existence d'une frontière et des compromis tactiques diversifiés sur sa perméabilité.

Lors de la Première comme de la Seconde Guerre mondiale, les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et le ralliement des syndicats à l'Union sacrée conduisent ces derniers à signer des accords de *dilution*. Ils acceptent de nouvelles formes de division du travail qui permettent de faire assurer, pour partie, par des travailleurs (surtout par des travailleuses) non ou semi qualifié(e)s des tâches jusqu'alors réservées aux travailleurs qualifiés. Cependant, la condition de l'accord syndical est l'engagement patronal ou gouvernemental de retour à la situation antérieure dès la fin des hostilités. De manière continue, mais plus diffuse et souvent masquée, les syndicats de métier peuvent pratiquer deux autres types de compromis :

- d'une part, ils acceptent l'introduction de nouvelles machines, qui engendrent une réelle déqualification des travailleurs concernés, dès lors que l'employeur reconnaît à leurs membres le monopole des postes de travail correspondant à la direction de ces machines et le maintien du taux de salaire de référence (*standard rate*) commun aux membres du syndicat ;
- d'autre part, ils acceptent en leur sein des catégories de travailleurs jusqu'alors considérés comme semi qualifiés, mais assurant des tâches étroitement connexes à celles des travailleurs qualifiés, dès lors que l'employeur accepte de leur payer le taux de salaire de référence.

Une identité s'établit ainsi entre l'appartenance au syndicat de métier, la perception du taux de salaire de référence et la reconnaissance de la qualification, indépendamment de toute procédure de contrôle ou de validation du contenu ou de la réalité de cette dernière.

#### *d) Une aristocratie ouvrière ?*

On sait l'importance qu'ont eue, dans le mouvement ouvrier, les débats sur l'existence et la fonction d'une aristocratie ouvrière. Si cette notion a pris, notamment chez Lénine, une portée théorique générale, elle a d'abord été utilisée pour caractériser la composition de la classe ouvrière britannique dans la deuxième moitié du XIX<sup>e</sup> siècle et la position qu'y occupaient les ouvriers de métier. Dans un débat complexe, aux dimensions autant politiques que scientifiques, il semble possible de dégager quelques conclusions robustes en se limitant au cas du Royaume-Uni<sup>92</sup>.

En premier lieu, du point de vue des conditions de vie et de travail, il est évident à tous les observateurs dès le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle qu'une brèche existe entre ceux que l'on appelle *craftsmen*, *artisans* ou *journeymen*, d'une part, et, d'autre part, les *labourers*. Elle s'apprécie en termes de niveau de salaires, de modèle de consommation, de sécurité de l'emploi, de promotion professionnelle ou de protection sociale<sup>93</sup>. Avec de fortes incertitudes statistiques, le poids de cette couche privilégiée est estimé entre 10 et 15% des effectifs ouvriers. Les écarts se sont réduits, mais

---

<sup>92</sup> Nous nous appuyons largement sur les multiples contributions fournies en ce domaine par Éric Hobsbawm ; elles réunissent ses apports originaux, mais aussi des présentations et discussions critiques des différentes thèses en présence : Hobsbawm, 1964, chapitres 15 et 16 ; Hobsbawm, 1973, chapitre 12 ; Hobsbawm, 1984, chapitres 11, 12, 13 et 14.

<sup>93</sup> Celle assurée pas les *friendly societies* ou directement par les *craft unions* implique des droits d'entrée et des taux de cotisations inaccessibles aux travailleurs précaires et/ou à bas salaires.

non annulés, au XX<sup>e</sup> siècle avec l'extension de la syndicalisation et de la négociation collective, puis le développement du *Welfare state*.

En second lieu, le positionnement de cette aristocratie ouvrière dans la structure sociale s'est qualitativement modifié. Au départ, elle tente de s'identifier à la *lower middle class*, celle des commerçants, artisans indépendants, contremaîtres, employés supérieurs... Elle a d'ailleurs la perspective, pour elle-même ou pour ses enfants, d'y accéder. Elle calque sur elle ses modes de vie et les oppose à ceux du prolétariat. Avec le développement des nouvelles classes moyennes (techniciens, *professionals*, *managers*) nées des mutations technologiques, de la production de masse et des grandes organisations productives et administratives, l'aristocratie ouvrière se trouve coupée d'une culture, d'un mode de vie et de trajectoires sociales et professionnelles qui lui sont étrangers. Tout au plus, peut-elle espérer voir ses enfants y accéder par une scolarisation initiale longue, donc par une rupture avec le modèle d'insertion professionnelle et sociale typique des ouvriers de métier. Quelles que soient les différences de revenu qui subsistent, l'aristocratie ouvrière tend à s'intégrer à la catégorie générale des *wage earners*, opposée au *salaried people*<sup>94</sup>.

En troisième lieu, la position de l'aristocratie ouvrière dans le jeu des alliances et des conflits sociaux ne peut être réduite à une interprétation léniniste. On sait que Lénine, s'appuyant sur des observations et des appréciations de Marx et d'Engels, faisait de l'aristocratie ouvrière un produit de l'impérialisme économique. Grâce aux profits extorqués dans les économies qu'il dominait, le capitalisme britannique corrompait, pour obtenir son ralliement, une fraction supérieure de la classe ouvrière nationale. Qu'une partie, initialement majoritaire, des syndicats de métier ait cherché, dans la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, un compromis avantageux et pacifique avec le patronat n'est pas douteux. Ce constat ne peut être ni généralisé, ni pérennisé.

- La plupart des patrons ont longtemps manifesté une violente hostilité à toute forme de syndicalisation parce qu'elle était une entrave à leur pouvoir de direction. Quelles qu'aient été leurs orientations, les syndicats de métier n'ont, dans de tels contextes, pu s'implanter et survivre que grâce à leur combativité. Même s'ils se limitaient à la seule défense des intérêts de leurs membres, la nature même des syndicats de métier, comme nous l'avons vu précédemment, impliquait un conflit avec l'employeur sur le contrôle de l'organisation de la production.
- Dès lors que les changements techniques et organisationnels, à partir de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, ont eu pour conséquence, et souvent pour objectif, d'éliminer ou de marginaliser les ouvriers de métier, leurs syndicats ont dû lutter pour leur survie. Ils ont alors pu connaître un repli corporatif purement défensif ou être, au contraire, un terrain favorable aux diffusions des conceptions politiques et syndicales les plus radicales.

Au total, la notion d'aristocratie ouvrière ne semble disposer, au mieux, que d'un pouvoir explicatif partiel. La notion d'ouvrier de métier, indissociable pour la période de celle de syndicat de métier, a une validité plus large et, à nos yeux, oriente l'analyse vers un enjeu, le contrôle du procès de travail, plus essentiel pour les acteurs que l'obtention de miettes tirées des gains de l'exploitation impérialiste.

\* \* \*

En 1968, c'est-à-dire vers la fin de la période qui nous intéresse, Allan Flanders met à jour son ouvrage sur les syndicats anglais. Utilisant des données valables pour l'année 1966, il tente de caractériser la nature des cinquante-deux principaux syndicats affiliés au TUC, parmi les 574 alors existants (Flanders, 1952, édition de 1968). Il classe vingt-cinq d'entre eux parmi les syndicats de

---

<sup>94</sup> Les pays anglo-saxons utilisent deux termes différents, qui connotent une coupure sociale : *wage*, la rémunération horaire des cols-bleus et *salary*, la rémunération mensuelle des cols blancs.

métier et trois comme mixtes (métier/industrie). Il faudrait probablement inclure parmi les syndicats de métier la plupart des 522 petits syndicats non étudiés par Flanders. C'est dire que, même si leurs effectifs sont généralement faibles, parfois très faibles, les syndicats de métier sont loin d'être en voie d'élimination à l'apogée de la phase de croissance fordiste-keynésienne.

Ils illustrent la puissance de la logique de métier comme moteur de mobilisation et d'organisation des travailleurs, même si elle est sans correspondance avec les logiques de structuration du capital et des marchés de produits. La construction des solidarités se fonde sur des identités professionnelles partagées. Ces solidarités prennent forme institutionnelle dans la négociation collective et la gestion des prestations sociales (*friendly benefits*). Par nature, elles engendrent le fractionnement (*sectionalism*) puisque la conquête d'un monopole sur un marché du travail professionnel (ou sur une catégorie d'emplois) constitue un enjeu vital pour le syndicat. Les relations avec les autres catégories de travailleurs sont marquées par les enjeux de concurrence et de classement<sup>95</sup>.

L'élargissement vers des solidarités interprofessionnelles est donc problématique. Il est plus facile hors de la sphère productive au sein de laquelle se confrontent directement les différentes catégories de travailleurs. Il se manifeste principalement par l'aide financière pendant les grèves et par l'intervention dans la sphère politique sur des objectifs d'intérêt commun. C'est de la même façon qu'un rapprochement deviendra possible avec les syndicats créés par les travailleurs non qualifiés.

## 2. Des syndicats généraux plutôt que des syndicats d'industrie

Les syndicats généraux sont nés dans des circonstances historiques spécifiques qui ont conduit de nombreux observateurs sympathisants à y voir une forme originale d'organisation de la solidarité entre l'ensemble des salariés non qualifiés. Leur développement ultérieur requiert une interprétation plus complexe, en même temps qu'il permet de comprendre le relatif échec de l'implantation des syndicats d'industrie selon le modèle continental.

### a) *Une improbable naissance*

La réémergence de luttes, puis de syndicats des travailleurs non qualifiés à la fin de la décennie 1880 a provoqué la surprise générale tant de multiples facteurs « objectifs » faisaient considérer cette catégorie de salariés comme non organisables : surabondance de l'offre de travail, précarité des emplois, incapacité de cotiser pour des *friendly benefits* (assurances chômage, maladie et décès)... Il est donc utile de revenir sur la nature des trois événements fondateurs de l'action revendicative des non qualifiés. Le premier est intéressant pour son caractère symbolique ; les deux autres donnent naissance à deux organisations qui, au terme d'une longue évolution, deviendront les « géants » du syndicalisme britannique après la seconde guerre mondiale.

En juillet 1888, un article, publié dans un hebdomadaire dirigé par une éminente responsable de la *Société Fabienne*, Mrs. Besant, dénonce les conditions de travail des ouvrières qui produisent des allumettes. La prise de conscience déclenche la révolte : plusieurs centaines d'ouvrières se mettent

---

<sup>95</sup> Dans leur *History of Trade Unionism*, les Webb qualifient les syndicats de métier à leur apogée dans les termes suivants : « *a congeries of distinct sections, pursuing separate and sometimes antagonistic policies* » (Webb, 1894, p.342).

Trois ans plus tard, dans *Industrial Democracy*, ils sont encore plus brutaux : « *Instead of the classic economist's categories of « the capitalist » and « the labourer », we see Trade Unionism adopting and strengthening the almost infinite grading of the industrial world in separate classes, each with its own corporate tradition and Standard of Life, its own specialized faculties and distinctive needs...* » (Webb, 1897), p.842-843).

en grève sans syndicat, ni fonds de grève. Désespérée au départ, cette action parvient à durer deux semaines grâce aux souscriptions publiques et arrache finalement des concessions aux employeurs sous la pression de l'opinion mobilisée par les intellectuel(le)s socialistes. Cette première victoire a un fort impact symbolique en démontrant la force des plus faibles lorsqu'ils peuvent s'appuyer sur de larges solidarités, indépendantes de toute logique d'alliance d'intérêts.

Une victoire d'une tout autre ampleur est obtenue, au printemps 1889, par les ouvriers des usines à gaz. Ils ont créé un syndicat général, la *Gas-workers and General Labourers' Union*<sup>96</sup> qui réclame, à Londres, le passage de deux à trois équipes quotidiennes, c'est-à-dire la réduction de douze à huit heures de la durée du travail. Dans le contexte technique de l'époque, les compagnies n'osent prendre le risque d'une interruption de l'alimentation en gaz de la population et des entreprises. Elles cèdent avant le déclenchement de la grève. Le mouvement fait tache d'huile dans le pays et permet une rapide croissance du syndicat.

La lutte la plus spectaculaire est celle des travailleurs des ports et docks de la Tamise dans l'agglomération londonienne. Juxtaposition d'activités hétérogènes et hautement fluctuantes en fonction du trafic maritime, les ports et docks emploient une minorité d'ouvriers de métiers, répartis entre divers syndicats, et une masse de travailleurs de multiples spécialités, mais sans qualification reconnue, le plus souvent embauchés à la journée pour des salaires de misère. En août 1889, les débardeurs déclenchent un conflit, qui s'étend aux autres professions, ce qui permet la création d'un « comité d'union ». Le conflit, qui dure cinq semaines, engendre la paralysie du port et contraint finalement les employeurs à des concessions majeures. La victoire a reposé sur la capacité de maintenir l'unité d'action au sein d'un salariat particulièrement hétérogène, sur l'appui de l'opinion publique et sur une solidarité financière qui s'est développée à l'échelle internationale. De ce conflit naît la *Dock, Wharf, Riverside and General Labourers' Union*<sup>97</sup>.

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de ces trois événements fondateurs du syndicalisme général.

- Ces mouvements se sont produits dans une phase de croissance économique qui rendait plus coûteux le conflit pour les employeurs et plus difficile l'appel à des réserves de main-d'œuvre immédiatement disponibles. Dès la récession suivante, les syndicats généraux subissent de sévères pertes face à la contre-offensive des employeurs. Le syndicalisme général est plus sensible à la conjoncture économique que le syndicalisme de métier.
- Dans ces conflits, le rapport de forces ne s'établit pas seulement entre employeurs et salariés. Il dépend directement de l'attitude de l'opinion publique et de son aide financière, ce qui se répercute sur la position des autorités publiques (gouvernement, mais aussi municipalités). L'efficacité de l'action « industrielle » est fonction de l'impact « politique » du mouvement. De ce fait, l'intervention de militants socialistes, soit parmi les fondateurs des syndicats généraux, soit comme source d'appuis extérieurs<sup>98</sup>, a été importante pour établir un lien entre des initiatives locales non coordonnées et pour leur donner une visibilité sociale.
- L'hétérogénéité des spécialisations et des statuts des travailleurs concernés rend cruciale la définition de revendications unificatrices. Au cours de cette période, ce sont

---

<sup>96</sup> Ancêtre de la *General and Municipal Workers' Union (GMWU)*, créée en 1924 après diverses fusions.

<sup>97</sup> Elle est la lointaine ancêtre, après une série de fusions, de la puissante *Transport and General Workers' Union (TGWU)*, créée en 1920.

<sup>98</sup> Par exemple, la fille de Marx, Eleanor, a apporté une aide technique à l'organisation du syndicat des ouvriers du gaz.

principalement la réduction de la durée du travail et la fixation d'un taux de salaire minimum qui ont joué ce rôle<sup>99</sup>.

- La naissance des syndicats généraux n'est pas le produit du progrès technique, de la mécanisation et des nouveaux modes d'organisation du travail. Elle a lieu, au contraire, dans des activités encore faiblement mécanisées (ports et docks) ou mettant en œuvre des techniques et formes d'organisation traditionnelles (usines à gaz, allumettes). Elle traduit une révolte contre des conditions de travail arriérées. La réaction des employeurs sera de mécaniser et de moderniser pour réduire leur dépendance à l'égard du travail vivant. Ce n'est donc pas le développement des forces productives qui a engendré cette nouvelle forme de syndicalisme. Si liaison il y a eu, elle a joué dans le sens opposé : les conflits sociaux ont déclenché le changement technique.

### ***b) Croissance et consolidation***

Si, finalement, les syndicats généraux parviennent à se développer et à occuper quantitativement la première place, c'est au prix de sérieuses concessions relativement à l'ambitieux modèle initial.

Les syndicats généraux ont pour objectif d'accueillir l'ensemble des travailleurs ou, pour le moins, compte tenu de l'existence des syndicats de métier, l'ensemble des travailleurs non qualifiés. Pour cela, ils facilitent l'entrée en fixant de faibles niveaux de cotisation, ce qui exclut toute fourniture de prestations sociales, à l'exception des indemnités de grève. Leur structure intersectorielle permet l'adhésion sans discontinuité de travailleurs qui sont amenés à changer fréquemment de branche d'activité en fonction des fluctuations économiques. À l'origine, le syndicat général propose une structure d'accueil et d'organisation aux travailleurs précaires et sans qualification reconnue, c'est-à-dire aux catégories les plus faibles sur le marché du travail.

Très vite, il apparaît que les syndicats de ce type résistent mal aux phases de récession économique, lorsque le chômage massif les prive de tout pouvoir de négociation et décime leurs adhérents. L'expérience enseigne que la consolidation des syndicats généraux passe par leur capacité à acquérir un degré minimum de contrôle sur certains marchés du travail, en particulier en obtenant leur reconnaissance par les employeurs et, si possible, en imposant une règle de *closed shop*. Dans les faits, les syndicats généraux organisent difficilement la main-d'œuvre précaire, intersectoriellement mobile, dépourvue de toute spécialisation professionnelle. Ils s'implantent principalement dans de grandes entreprises ou administrations qui ont stabilisé tout ou partie de leur main-d'œuvre pour créer et retenir des compétences spécifiques, même si elles ne sont pas reconnues comme qualifications au sens strict du terme. Ils y contribuent à la création ou à la gestion de marchés internes du travail<sup>100</sup>. Liés, à l'origine, à la renaissance du mouvement socialiste au Royaume-Uni, les grands syndicats généraux formeront ensuite l'aile conservatrice du *TUC*.

Un second objectif majeur du modèle initial était d'affirmer l'unité des intérêts entre les travailleurs de toutes les branches, d'organiser l'affrontement global entre le travail et le capital. Les syndicats généraux ont enregistré un double échec dans cette direction.

---

<sup>99</sup> En revanche, il est intéressant de noter que les travailleurs des ports et docks soumis à des conditions d'emploi précaires et discontinues (*casual work*) n'ont pas avancé une revendication d'emplois stables à plein temps. Ils avaient conscience que son éventuel succès aurait engendré, parmi eux, la division entre ceux qui en auraient bénéficié et ceux qui auraient risqué de basculer dans le chômage total. Ce sont, au contraire, les employeurs qui, ultérieurement, ont mené une telle politique pour stabiliser et fiabiliser leur main-d'œuvre lorsque la mécanisation a été introduite.

<sup>100</sup> Eric Hobsbawm décrit ainsi les syndicats généraux au tournant du siècle :

« *not an all embracing union of unspecialized labourers, but a changing conglomerate of miscellaneous local and regional groups of workers in particular industries, occupations and plants* » (Hobsbawm, 1984, p.161).

En premier lieu, ils ont joué un rôle moteur dans le développement des *Trades Councils*. Apparus dès la décennie 1860, ces organismes établissaient une coopération souple entre les syndicats des grandes agglomérations industrielles. Au début de la décennie 1890, les militants socialistes et les syndicats généraux y trouvent une base pour mettre en avant la solidarité de l'ensemble des travailleurs autour de thèses radicales. En 1895, les *Trades Councils* sont exclus du *Trades Union Congress* sous le prétexte d'éviter une double représentation des adhérents, la première étant déjà assurée par leurs syndicats. Il s'agissait en fait d'une volonté de marginaliser l'aile radicale. Les *Trades Councils* se trouvent alors réduits à des tâches secondaires de coordination locale.

En second lieu, le rêve de la *One Big Union* réapparaît au début du siècle. Il se traduit par la création, en 1908, d'un *National Council of General Labourers* qui tente de se transformer, en 1917, en une *National Federation of General Workers* qui aurait regroupé tous les syndicats généraux. Les particularismes de ceux-ci se révèlent trop forts et l'initiative échoue. Elle laisse place, après la Première, puis la Seconde Guerre mondiale à un processus d'élargissement des principaux syndicats généraux au moyen d'absorptions et de fusions.

À la fin des années 1960, parmi les trois syndicats généraux identifiés par Allan Flanders, deux d'entre eux, déjà mentionnés (*GMWU* et *TGWU*), réunissent respectivement 0,8 et 1,4 million de membres et le troisième (*Union of Shop, Distributive and Allied Workers*) 0,3 million. Ces conglomerats sont devenus des structures attrape-tout, tant en ce qui concerne les branches que les catégories professionnelles dans lesquelles ils sont implantés<sup>101</sup>. Ils présentent l'avantage, tout en respectant l'autonomie de leurs composantes, de créer des économies d'échelle pour les services qu'ils leur offrent, d'assurer une solidarité financière, en particulier en cas de grèves, de favoriser la coordination des négociations collectives concernant, dans le même champ, plusieurs organisations membres. Tout cela n'est pas négligeable et explique que le mouvement de concentration se soit poursuivi dans la période plus récente, mais nous sommes loin du projet d'unification des luttes de tous les travailleurs, ou au moins de tous les non qualifiés, porté par les promoteurs initiaux, en particulier, les militants socialistes.

### c) *L'échec du syndicalisme d'industrie*

La signification donnée ici au terme « échec » doit être précisée. Dès le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle apparaissent des syndicats visant à regrouper tous les travailleurs d'une même branche d'activité, en particulier dans les mines. Ils ont connu une histoire accidentée, cependant, toujours en nous référant à l'inventaire d'Allan Flanders, nous trouvons parmi les cinquante-deux principaux syndicats en 1966 vingt-et-un syndicats qu'il qualifie de syndicats d'industrie<sup>102</sup>. Si nous parlons d'échec, ce n'est donc pas au vu des données statistiques, mais en référence au projet d'*industrial unionism* qui a été adopté, au début du XX<sup>e</sup> siècle, par diverses tendances radicales du mouvement syndical britannique.

La formulation la plus systématique en a été donnée par ceux qui s'inspiraient du syndicalisme d'action directe, tel qu'il était mis en avant sur le continent, en particulier en France (voir *infra*). Dans un contexte où la concentration se réalisait encore principalement dans un cadre sectoriel, un syndicat réunissant tous les travailleurs d'une même branche constituait le niveau pertinent pour construire leur solidarité face au capital, avant le stade de la confédération interprofessionnelle. Il

---

<sup>101</sup> Même si les activités où ils ont pris naissance conservent un poids relatif important : les collectivités territoriales et autres services publics locaux pour *GMWU* et les fonctions de manutention et de transports terrestres non ferroviaires pour *TGWU*.

<sup>102</sup> Ainsi que trois syndicats « mixtes » métier/industrie.

devait être, de plus, l'outil potentiel de prise en charge de la gestion de l'économie après que la grève générale eut assuré l' 'expropriation des capitalistes'<sup>103</sup>.

Désigné par le terme *syndicalism*, le mouvement en faveur du syndicalisme d'industrie a eu une connotation politique forte au Royaume-Uni, alors que, sur le continent, cette forme d'organisation faisait assez vite, au moins dans le principe, l'objet d'une large acceptation. Apparemment, le mouvement atteint son apogée en 1924 lorsque le *TUC* se donne pour objectif d'adopter une forme d'organisation aussi proche que possible du découpage par industrie. Après trois années de réflexion, le congrès suivant doit constater l'impossibilité pratique d'une telle réorganisation et se résigne à retourner à une politique d'encouragement à l'*amalgamation*.

Les syndicats dits d'industrie que l'on peut observer durant cette période sont plutôt nés d'exigences pratiques que d'une volonté politique de mise en place d'un *industrial unionism*. Ils constituent plus des cas particuliers que la forme normale de structuration des syndicats britanniques.

- D'une part, dans les branches où ils sont présents, ils coexistent toujours avec des syndicats de métiers, qui couvrent certaines professions, mais aussi, bien souvent, avec des syndicats généraux, au hasard des politiques d'implantation ou d'absorption de petits syndicats menées par ces derniers.
- D'autre part, ils n'ont pas pu s'implanter dans certaines branches parce que les syndicats généraux y avaient déjà pris une place dominante.

Pas plus que la logique d'unification du salariat amorcée par le rassemblement des non qualifiés, celle qui s'appuyait sur une logique sectorielle n'est parvenue à structurer le mouvement syndical britannique. Au terme d'un siècle de développement de la production de masse et de l'organisation scientifique du travail, de diffusion du taylorisme et du fordisme, la dynamique des relations professionnelles a produit la coexistence de syndicats de métier, plus ou moins chichement ouverts aux travailleurs semi qualifiés, de syndicats généraux, transformés en conglomerats hétérogènes, et de syndicats d'industrie ne couvrant que partiellement les travailleurs de certaines branches. Qu'il s'agisse des rapports de travail dans les unités de production ou de la négociation collective, l'unification des intérêts des salariés dépend de la volonté (peu fréquente) des multiples organisations présentes de rendre leurs stratégies complémentaires et cohérentes. L'observation historique montre que seules les nécessités de l'intervention dans la sphère politique ont contraint les syndicats à se donner une organisation commune. L'étendue des compétences de celle-ci définit les limites du domaine des solidarités reconnues.

### **3. La spécificité du mode d'intervention politique du syndicalisme**

À la différence de la tradition social-démocrate (puis communiste), où le syndicat est soumis à la stratégie définie par le parti, et de la tradition anarcho-syndicaliste<sup>104</sup>, où le syndicat affirme sa pleine indépendance à l'égard des partis, l'expérience britannique offre un exemple spécifique. Non seulement c'est le syndicat qui crée et contrôle un parti, mais l'organisation syndicale confédérée, elle-même, n'est apparue que pour répondre aux nécessités de l'action parlementaire. Les formes

---

<sup>103</sup> Le même objectif, mais dans une perspective progressive et réformiste, est poursuivi, au même moment, par un mouvement spécifiquement britannique, le *Guild Socialism*, dont G.D.H. Cole a été l'un des principaux théoriciens. Le choix de la dénomination du mouvement indiquait l'hypothèse, justifiée ou non, d'une continuité historique avec les corporations de l'ère préindustrielle dans le projet d'une gestion démocratique de l'économie par les travailleurs organisés à l'échelle des branches d'activité.

<sup>104</sup> Mais aussi « *Gompérienne* » aux Etats-Unis ; cf. *infra* point B.



institutionnelles chargées de représenter des intérêts communs à l'ensemble des salariés n'émergent donc que dans la sphère politique.

Même s'ils se sont définis en interaction, il est possible de distinguer trois axes autour desquels ont été menées des actions communes à l'ensemble ou à de larges fractions du mouvement syndical : la reconnaissance des droits des travailleurs et des organisations syndicales, la satisfaction de revendications de portée nationale sur l'emploi et les salaires, l'affirmation d'un droit d'intervention des travailleurs dans la gestion au niveau micro ou macroéconomique.

Le thème des droits des travailleurs et de leurs organisations est le premier présent dans l'action syndicale à l'échelle nationale interprofessionnelle et il y reste longtemps prédominant.

Quant aux droits des salariés, les syndicats avaient, de longue date, dénoncé le *Master and Servants Act* qui introduisait une inégalité flagrante entre les deux parties au contrat de travail. Après une campagne de plusieurs années auprès du Parlement, les syndicats obtiennent, en 1867, leur première grande victoire législative avec une réforme profonde de la législation en ce domaine. Elle sera parachevée, en 1875, par l'adoption d'un *Employers and Workmen Act*. Ils font ainsi la preuve de l'efficacité possible d'une intervention politique sur des questions concernant l'ensemble des salariés. Il en est de même pour le droit de vote des travailleurs, revendication déjà centrale au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle dans le *Chartisme*<sup>105</sup>. Les réformes de 1867 et 1884 conduisent à reconnaître le droit de vote à tous les hommes qui possèdent un domicile propre. Sur cette base, les syndicats ont les moyens d'exiger des contreparties au soutien qu'ils apportent à certains candidats au Parlement, puis à favoriser des candidatures ouvrières.

Quant aux droits syndicaux, ils font l'objet d'une action sur le Parlement qui aboutit en 1871 à un résultat ambigu. D'une part, une première loi confirme la reconnaissance légale des syndicats et assure leur protection juridique. D'autre part et simultanément, est adoptée une loi qui, en fait, permet la répression pénale de toutes les formes d'action collective dans le cadre d'un droit de grève légalement reconnu. Les syndicats obtiennent en 1875 l'annulation de cette seconde loi. Ils doivent reprendre l'offensive à deux reprises contre des décisions de la Chambre des Lords, siégeant comme juridiction suprême.

- En 1901, dans le *Taft Vale Case*, il est jugé que les syndicats peuvent être condamnés à indemniser les employeurs pour les coûts engendrés par les grèves, ce qui revient à paralyser l'usage du droit de grève. Le *Trade Disputes Act* de 1906 crée une immunité civile des syndicats pour les actes commis par eux ou en leur nom.
- En 1909, le *Osborne Jugement* interdit aux syndicats l'usage de leurs ressources pour une action politique, même avec l'accord de leurs membres. Le *Trade Union Act* de 1913 rétablit et régit le droit pour les syndicats de financer des interventions dans le champ politique.

Ces luttes répétées et prolongées convainquent les syndicats, dans un premier temps, de la nécessité d'unir leurs forces, dans le cadre du *Trades Union Congress* et de son *Parliamentary Committee*, pour peser sur la production législative puis, dans un second temps et après de longues réticences, de participer, avec un rôle dominant, à la création, en 1906, du *Labour Party*<sup>106</sup>.

---

<sup>105</sup> Voir fascicule 3, chapitre 3, point III.A.

<sup>106</sup> Ils feront la même expérience, après l'échec de la grève « générale » de 1926 (voir ci-après), lorsque sera adopté, en 1927, un *Trade Disputes and Trade Union Act* imposant de multiples restrictions à l'action syndicale, notamment en interdisant les grèves de solidarité, sauf dans la même profession ou la même industrie. Il s'agissait donc explicitement de combattre la mise en œuvre de solidarités interprofessionnelles ou intersectorielles. Les syndicats devront attendre la victoire des Travailleurs, en 1945, pour que ce texte soit abrogé.

Un second domaine où les syndicats ont amorcé des formes d'action interprofessionnelle est celui de la revendication sur les salaires et les conditions d'emploi. L'expérience a été brève du fait des échecs douloureux qu'elle a engendrés.

La première tentative importante réside dans la constitution, en 1914, de la « *Triple alliance* » entre les syndicats des mineurs, des chemins de fer et des transports intérieurs, c'est-à-dire de trois syndicats de type industriel. Leur rôle stratégique dans le fonctionnement de l'économie nationale leur donne, potentiellement, une exceptionnelle capacité d'action conjointe, mais la période de guerre ne leur permet pas de la mettre en œuvre. L'alliance est relancée en 1920, d'abord avec un certain succès. Cependant, lorsque le Gouvernement, dans un contexte de récession économique, opte pour l'épreuve de force avec les mineurs, l'accord que ceux-ci avaient obtenu des deux autres syndicats pour une grève de solidarité n'est pas mis en œuvre. Le « vendredi noir » du 15 avril 1921 non seulement met fin à la « *Triple alliance* », mais démontre l'extrême difficulté d'une coordination intersectorielle du recours à la grève, même entre des organisations alliées de longue date.

La démonstration est renouvelée, à une échelle plus vaste, avec l'échec de la « grève générale » proclamée par le *TUC* en mai 1926. À nouveau à l'occasion d'un conflit dans les mines, il est prévu la mise en grève successive des différents secteurs industriels pour accroître la pression exercée sur le gouvernement et le patronat. Seules quelques branches entrent effectivement dans la grève et le mouvement est interrompu au terme de neuf jours sans que rien n'ait été obtenu. Cette date marque l'abandon de fait par le mouvement syndical des tentatives de coordination intersectorielle des luttes revendicatives.

Un troisième thème, qui a réuni dans certaines périodes de larges composantes du mouvement syndical, est usuellement désigné par les termes d' *Industrial Democracy*<sup>107</sup>. Ce concept évolutif et souvent flou renvoie à diverses formes d'intervention des travailleurs ou des syndicats dans la gestion, tant au niveau micro qu'au niveau macroéconomique. Il a été utilisé pour désigner des projets et des stratégies fort diverses.

Au plan microéconomique, il a pu traduire la volonté d'une intervention directe des travailleurs pour contester les décisions de gestion dans l'entreprise, voire y exercer un pouvoir direct. Le mouvement des *shop stewards*, qui émerge juste avant puis pendant la Première Guerre mondiale, en constitue l'illustration la plus caractéristique. Il s'insère dans une perspective ouvertement révolutionnaire, mais perd rapidement son dynamisme initial.

La revendication syndicale de nationalisation (ou de municipalisation) d'un certain nombre d'industries ou de services essentiels combine des dimensions micro et macroéconomiques. Elle vise, en effet, tout à la fois, à modifier la propriété, le pouvoir, les modes et critères de gestion dans les entreprises et à organiser un processus progressif de passage à une certaine forme de socialisme, tout au moins dans les secteurs essentiels de l'économie. À plusieurs reprises, le thème a occupé une place centrale dans les débats et les objectifs du mouvement syndical, dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, sous l'influence des différents courants socialistes, puis après la grande crise des années 1930 et la Seconde Guerre mondiale, dans le cadre de la recherche de nouveaux modes de régulation macroéconomique. Un désaccord permanent a porté sur le point de savoir si des représentants des travailleurs de l'entreprise nationalisée devaient participer à ses organes de direction ou si ceux-ci devaient être composés seulement de représentants de l'intérêt général.

---

<sup>107</sup> Tel est le titre d'un ouvrage resté classique des époux Webb (Webb, 1897).

Enfin, les deux guerres mondiales, la crise des années trente, puis l'expérience des gouvernements travaillistes de l'après-guerre ont été l'occasion de phases d'étroite association du *TUC* et de ses organisations membres à la gestion de l'effort de guerre, de relance économique ou de modernisation de l'appareil industriel. Ces expériences ont favorisé une réorientation stratégique des tendances majoritaires dans le mouvement syndical. Dans des contextes d'alliance avec le Gouvernement, voire d'« Union sacrée », ces tendances ont jugé positive la participation des syndicats à l'amélioration de la performance globale de l'économie, à la limitation des conflits sociaux et à la lutte contre l'inflation (grâce à la modération salariale). Il en est résulté de sérieuses tensions avec une base peu convaincue de la justification des sacrifices qui lui étaient demandés.

\* \* \*

L'exemple britannique fournit une première illustration du fait que la domination de la production standardisée de masse dans l'industrie et les services, assurée par de grandes organisations hiérarchisées (entreprises ou administrations) imposant une division du travail sans cesse plus poussée, n'a pas pour conséquence nécessaire l'homogénéisation d'un salariat objectivement conduit à reconnaître la nécessité de se réunir dans une organisation de masse structurée par branche d'activité. Non seulement ce résultat ne s'observe pas, mais il n'est même pas possible d'affirmer, sur un siècle, l'existence d'un mouvement tendanciel dans cette direction.

L'expérience des Etats-Unis, très différente sous de multiples aspects, conduit au même type de conclusion.

## **B. Le syndicalisme américain : les échecs répétés d'un syndicalisme de masse**

Le cas américain<sup>108</sup> est exemplaire, à un double titre, pour la problématique que nous avons adoptée<sup>109</sup>.

En premier lieu, comme nous l'avons déjà mentionné, les Etats-Unis occupent un rôle moteur et acquièrent, dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, une position dominante dans le développement de la production de masse, associée à la concentration du capital industriel et financier, à l'organisation « scientifique » du travail, puis au fordisme. Cette évolution est supposée exercer des effets tendancielles d'élargissement et d'homogénéisation d'un prolétariat industriel et tertiaire faiblement qualifié, contrôlé par de puissants appareils hiérarchiques et bureaucratiques.

En second lieu, les Etats-Unis combinent, à un degré beaucoup plus élevé que les autres pays industrialisés, des flux multiples d'alimentation du salariat qui engendrent des sources, constamment changeantes, d'hétérogénéité. La main-d'œuvre industrielle, puis celle des services, ne provient que pour une part minoritaire des *native American workers* ou « Américains de souche »<sup>110</sup>. Successivement ou simultanément, s'y ajoutent<sup>111</sup> les arrivées massives d'immigrants

<sup>108</sup> Conformément à l'usage et pour faire court, nous utilisons l'adjectif « américain » pour désigner les Etats-Unis d'Amérique, même si cette pratique exaspère souvent, à juste titre, les ressortissants des autres pays du continent, qu'ils soient latino-américains ou canadiens.

<sup>109</sup> Les références utilisées sont les suivantes : Brody, 1980 ; Brooks, 1964 ; Commons, 1918-1935 ; da Costa, 1999 ; Debouzy, 1978 ; Edwards, 1979 ; Foner, 1947 ; Gordon, Edwards, Reich, 1982 ; Green, 1980 ; Guérin, 1968 ; Gutman, 1966 ; Marshall, Rungeling, 1976 ; Montgomery, 1979 ; Perlman, Taft, 1935 ; Rayback, 1959 ; ainsi que les contributions d'Isabel da Costa dans Kourchid, Trempé, 1994, de Marianne Debouzy dans Droz, volumes 2 et 4, et de Catherine Collomp dans Sagnes, 1994.

<sup>110</sup> Ces deux expressions sont également contestables. Seuls les Indiens sont, à proprement parler, des Américains de souche (pour le moins millénaire). Quant aux descendants d'esclaves et d'immigrés, autres que d'Europe du Nord, ils resteront longtemps exclus, même s'ils sont nés aux Etats-Unis, de la notion de *native American*, telle qu'elle est utilisée dans le langage courant. Dans les faits, l'expression de *native American* désigne, au cours de la période étudiée, les descendants, plus ou moins lointains, des immigrés d'Europe du Nord (anglo-saxons, germaniques et scandinaves).

<sup>111</sup> En plus de l'exode rural (tardif) et de l'entrée des femmes dans le salariat, comme dans les autres pays industrialisés

venus de l'Europe du Sud et de l'Est, de la Chine et du Japon, des pays latino-américains, ainsi que celle des Noirs issus des Etats du Sud. Ces populations manifestent de puissantes solidarités communautaires, d'origine ethnique et/ou religieuse, génératrices de comportements spécifiques dans les collectifs de travail comme dans la vie sociale. Les politiques patronales visent à la fois à les soumettre à des *work habits* homogènes, qui répondent aux besoins de la production de masse, et à entretenir les spécificités culturelles, voire à attiser les antagonismes, selon le principe du « diviser pour régner »<sup>112</sup>.

L'homogénéisation du salariat est retardée, non seulement par l'hétérogénéité des flux d'entrée, mais aussi par l'importance, effective ou mythique, des perspectives de sortie du salariat. D'une part, la création d'une petite entreprise reste, plus longtemps que dans d'autres pays industrialisés, un projet d'avenir positif et réaliste, surtout pour les ouvriers qualifiés. D'autre part, une fraction importante des populations immigrées entretient durablement l'espoir d'un retour au pays, après constitution d'une épargne suffisante. Ces deux groupes n'envisagent le salariat que comme un statut transitoire ; ils sont donc peu portés à s'organiser pour le transformer.

Le syndicalisme américain a dû affronter ce double mouvement d'homogénéisation tendancielle et de reproduction permanente de l'hétérogénéité. La stratégie des syndicats de métier, réunis dans l'*American Federation of Labor*, longtemps dominante, a eu pour effet, et le plus souvent pour objectif, de consolider l'hétérogénéité afin de protéger les minorités qu'ils regroupaient. Les tentatives pour créer d'autres organisations, fondées sur le principe d'une solidarité générale des salariés, ont connu des échecs souvent dramatiques. Finalement, c'est de l'intérieur de l'*AFL* que surgit la contestation la plus puissante au cours de la décennie 1930. Si cette contestation donne alors naissance à un puissant syndicalisme d'industrie, celui-ci devra accepter de coexister, puis finalement de composer, avec un syndicalisme de métier dont rien, au terme de la décennie 1960, n'annonce l'effacement.

### 1. Les syndicats de métier : une logique toujours contestée, mais longtemps dominante

Au terme de la Guerre civile, le syndicalisme américain est constitué de syndicats de métier, sur le modèle britannique, avec des unions locales, tantôt autonomes, tantôt faiblement coordonnées par des syndicats nationaux. Cette structure connaît, avec des hauts et des bas, un considérable renforcement jusqu'à la Première Guerre mondiale, mais elle se révèle globalement incapable de s'étendre aux nouvelles catégories du salariat en rapide extension.

Après la première tentative<sup>113</sup> qu'avait constituée, en 1881, la *Federation of Organized Trades and Labor Unions of the US and Canada (FOTLU)*, la création, en 1886, de l'*American Federation of Labor*, à laquelle s'intègre la *FOTLU*, donne au syndicalisme américain une organisation qui exerce un rôle dominant jusqu'à la décennie 1930. Elle est un exemple riche d'enseignements par le contraste qu'elle présente entre son projet initial et l'évolution ultérieure de sa pratique.

<sup>112</sup> Une citation de Herbert Gutman traduit bien la complexité du phénomène :

« *the American working class was continually altered in its composition by infusions, from within and without the nation, of peasants, farmers, skilled artisans, and casual day laborers who brought into industrial society ways of work and other habits and values not associated with industrial necessities and industrial ethos. Some shed these older ways to conform to new imperatives. Others fell victim or fled, moving from place to place. Some sought to extend and adapt older patterns of work and life to a new society. Others challenged the social system through varieties of collective associations* (Gutman, 1966, p.15).

<sup>113</sup> Nous reviendrons plus loin (point 2.a) sur l'expérience des *Knights of Labor*.

L'*AFL*, qui entend regrouper tous les syndicats nationaux et internationaux<sup>114</sup>, adopte au départ des options fort éloignées de l'image que nous en avons aujourd'hui :

- elle affirme l'antagonisme entre les intérêts du capital et du travail et fait de la grève son mode d'action central ;
- elle veut regrouper tous les salariés quels que soient leur niveau de qualification, leur race, leur sexe et leur religion ;
- son dirigeant historique, Samuel Gompers, provient d'un syndicat d'industrie, les *Cigar Makers*, et soutient initialement cette forme d'organisation.

Le problème est donc de comprendre comment, alors même que la grande industrie connaît une période de croissance exceptionnellement rapide, l'*AFL* se réduit rapidement à une organisation vouée, pour l'essentiel, à la défense des intérêts spécifiques des travailleurs qualifiés masculins de race blanche. Le projet de syndicalisme d'industrie de Samuel Gompers se heurte dès l'origine à l'opposition victorieuse des principaux syndicats et ce dernier doit se rallier au *craft unionism*.

#### *a) La difficile agrégation des intérêts des ouvriers de métier*

Nous ne reviendrons pas sur les problèmes auxquels se heurte le syndicalisme de métier (vaines luttes contre les changements techniques, conflits de territoire, difficultés de l'*amalgamation*...). Ils sont proches aux Etats-Unis de ceux rencontrés dans la même période au Royaume-Uni<sup>115</sup>. Il est plus intéressant d'identifier les causes de l'échec, aux Etats-Unis, des tentatives de création d'intérêts communs ou de solidarités concrètes entre les différentes catégories de travailleurs qualifiés et entre leurs organisations.

Une première modalité a été le développement des *sympathy strikes*, les grèves de solidarité, menées, le plus souvent, par certains syndicats reconnus par les employeurs pour obtenir cette même reconnaissance au bénéfice d'autres syndicats qui en étaient exclus. Il s'agissait typiquement d'une action de solidarité entre métiers visant à accroître leur pouvoir global de négociation. Importantes à la fin du siècle, ces formes de lutte ont ensuite pratiquement disparu. Elles ont d'abord été victimes de sanctions judiciaires, parce que jugées contraires à la liberté économique. Elles ont surtout été éliminées par la généralisation, dans les conventions collectives, de clauses qui interdisaient le recours à la grève pendant la période d'exécution de la convention<sup>116</sup>.

Une seconde modalité d'action solidaire a reposé sur le recours au *boycott* ou, sous une forme atténuée à l'*Union label*. Les consommateurs étaient appelés à refuser d'acheter les produits des entreprises dénoncées pour leur comportement anti-syndical ou, à l'opposé, à privilégier ceux qui provenaient de firmes syndiquées. Bien que limitée principalement aux industries de biens de consommation courante, cette forme d'action présentait l'intérêt de solliciter la solidarité de l'ensemble des travailleurs et de leurs familles<sup>117</sup>. Longtemps efficace, le boycott a, lui aussi, été victime de la répression judiciaire, ainsi que des campagnes d'opinion publique organisées par les entreprises.

<sup>114</sup> Les syndicats dits internationaux réunissent les travailleurs des Etats-Unis et du Canada.

<sup>115</sup> Par exemple, Catherine Collomp observe la même tendance qu'au Royaume-Uni à utiliser la qualification comme une source de légitimation symbolique, alors qu'une partie des *craft unions* se définissent, en pratique, par le contrôle d'un marché du travail spécialisé et le niveau de salaire assuré à leurs membres, tandis que l'exigence d'un apprentissage achevé a disparu (Collomp, 1983).

<sup>116</sup> La non coïncidence des périodes d'exécution des différentes conventions rendait impossible le déclenchement simultané de grèves par des syndicats liés par des conventions distinctes.

<sup>117</sup> Le *boycott* pouvait s'étendre au-delà des biens de consommation par le refus des syndiqués d'utiliser des outils ou des *inputs* fabriqués par des entreprises mises à l'index. Lors de la célèbre grève contre le constructeur *Pullman*, menée par Eugène Debs en 1894, les syndicats des chemins de fer ont refusé de convoier les wagons fabriqués par cette compagnie.

Enfin, il existait une voie plus générale et plus ambitieuse pour construire une communauté d'intérêts et une unité d'action entre travailleurs. C'était la définition de revendications unificatrices et le recours à des formes de mobilisation générales. La réduction de la durée du travail en a été, initialement, l'expression la plus forte et la plus symbolique avec l'adoption, dès 1884 par la *FOTLU*, de la revendication de la journée de huit heures, reprise initialement par l'*AFL* comme un objectif central. Le recul de ces formes d'action n'a pas seulement été dû à la répression, souvent violente, des manifestations ouvrières. Il a trouvé principalement son origine dans le ralliement de l'*AFL* au principe du *voluntarism*. Privilégiant l'action syndicale en direction des employeurs, l'*AFL* rejetait tout recours à la législation, sauf pour les catégories qu'elle jugeait incapables de s'organiser de manière autonome. En l'absence de toute négociation à l'échelle sectorielle nationale, et *a fortiori* interprofessionnelle, les revendications unificatrices ne pouvaient guère être plus que des thèmes communs proposés aux syndicats pour les négociations d'entreprise ou de métier.

### ***b) Les pratiques d'exclusion***

L'incapacité ou le refus de l'*AFL* de syndiquer de vastes fractions du salariat naît d'abord de sa structuration en syndicats de métier. Les femmes, les Noirs, les travailleurs immigrés<sup>118</sup> n'ont que rarement accès à la qualification et se trouvent *de facto* exclus, même si les statuts de l'*AFL* rejettent toute forme de discrimination. Dans la pratique, l'*AFL* tente de gérer le problème en permettant la création de structures locales chargées de syndiquer les non qualifiés. Dotées de droits réduits et dépourvues d'appui, ces instances n'auront qu'un faible développement. Construits sur la qualification, les processus d'exclusion adoptent des modalités différentes selon les catégories qu'ils frappent.

Les femmes ont, dans l'industrie, une longue tradition de lutte sociale. Dès le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, les *factory girls* avaient mené des combats exemplaires. Il s'agissait de jeunes filles d'origine paysanne que l'industrie textile employait, pour quelques années, dans le cadre d'un modèle paternaliste qui rappelait celui des « couvents soyeux »<sup>119</sup>. Cette tradition s'est poursuivie, dans d'autres branches, à travers des grèves qui ont revêtu une grande force symbolique, par exemple celle des travailleuses de l'industrie du vêtement à New York et à Philadelphie entre 1908 et 1910. Si elles ont parfois bénéficié localement de la solidarité de leurs collègues masculins, les salariées n'ont guère reçu l'appui de l'*AFL*. Les syndicats de métier étaient dans leur majorité, explicitement ou de fait<sup>120</sup>, fermés aux femmes. Elles devaient donc se regrouper dans des syndicats féminins, seulement possibles dans les catégories d'emploi où elles étaient majoritaires, et que l'*AFL* refusait fréquemment d'admettre en son sein.

En ce qui concerne les travailleurs noirs, l'ostracisme est plus brutal encore. Certes, à l'origine, l'*AFL* refuse d'admettre en son sein les syndicats qui les excluent explicitement, mais sa position de principe évolue par étapes. Finalement, elle est conduite à considérer qu'elle n'a pas à se mêler d'une question qu'elle considère désormais comme relevant de la seule responsabilité des syndicats. Face aux nombreux syndicats racistes, elle préconise la création de syndicats séparés pour les travailleurs noirs. L'antagonisme est durci par la stratégie des employeurs qui ont largement recours, comme briseurs de grèves, à des travailleurs noirs importés du Sud et maintenus dans l'isolement<sup>121</sup>.

<sup>118</sup> À l'exception d'une fraction des premières générations d'immigrés anglais, allemands et scandinaves.

<sup>119</sup> Voir fascicule 3, chapitre 1, point II.B.2.

<sup>120</sup> Par exemple, parce que les jeunes filles n'avaient pas accès à l'apprentissage.

<sup>121</sup> On en trouve, par exemple la trace dans *The Jungle*, d'Upton Sinclair, où des travailleurs noirs sont amenés, par trains spéciaux, pour briser la grève des travailleurs, principalement immigrés, des abattoirs de Chicago (voir encadré 4.9).

### Encadré 4.9

#### Upton Sinclair

*The Jungle* (1906) ou « l'exploitation sauvage »

L'origine du roman est un reportage sur les abattoirs de Chicago (*Packingtown* dans le roman) que l'auteur réalise à la fin de 1904 pour un journal d'orientation socialiste. Le succès immédiat fut considérable, mais éloigné de l'objectif visé. L'attention du public américain fut principalement attirée par les passages de l'ouvrage qui décrivaient les déplorables conditions d'hygiène dans lesquelles étaient réalisés les multiples produits et sous-produits alimentaires fabriqués par les abattoirs. Comme le regrettait Sinclair : « *I aimed at the public's heart, and by accident I hit it in the stomach* ». Cependant, même si ses qualités littéraires sont discutées, le roman présente un double intérêt pour l'histoire du travail et des travailleurs.

En premier lieu, on y trouve la première description approfondie, hors des revues professionnelles spécialisées, de la chaîne de montage (ou, en l'occurrence, de démontage – *disassembly line*) que l'on qualifiera plus tard de « fordiste » (Sinclair, 1906, Chapter 3). Upton Sinclair présente l'immense bâtiment de six étages où des plans inclinés permettent de faire accéder les porcs jusqu'au sommet. Ils y sont accrochés vivants à des convoyeurs aériens et entament la descente par gravité au cours de laquelle, selon une succession de postes de travail et de machines hyper spécialisés, ils évoluent vers le destin final de jambons, saucisses et autres produits finis, prêts pour l'expédition. La suite du roman fournit des informations précises sur la pénibilité et l'intensité du travail, sur son caractère insalubre et dangereux. Or, nous sommes en 1904 et Ford ne commencera à introduire la chaîne de montage à Chicago qu'en 1913, en affirmant d'ailleurs s'inspirer de l'expérience des abattoirs (Peaucelle, 2003).

En second lieu, Sinclair décrit les mécanismes d'attraction et de mise en concurrence de forces de travail segmentées d'origine extra industrielle. La main-d'œuvre d'exécution des abattoirs est principalement fournie par des immigrants d'origine rurale provenant de différents pays d'Europe centrale et orientale (Lithuaniens, Polonais, Slovaques, Bohémiens...). La mise en concurrence s'opère d'abord à l'embauche, souverainement décidée devant les portes des abattoirs par des recruteurs sur le critère de la force physique apparente, ensuite en permanence selon les performances au travail, sous la menace d'un licenciement immédiat. Lorsque les ouvriers parviennent à organiser une grève<sup>122</sup>, les employeurs amènent par trains complets des travailleurs noirs comme briseurs de grève. Upton Sinclair révèle, une nouvelle fois, les durables faiblesses du mouvement ouvrier américain face au racisme. Si les immigrés européens sont décrits avec une chaleureuse sympathie, les travailleurs n'ont pas droit au même traitement : « *The ancestors of these black people had been savages in Africa, and since then they have been chattel slaves, or had been held down by a community ruled by the traditions of slavery. Now for the first time they were free- free to gratify every passion, free to wreck themselves. They were wanted to break a strike, and then it was broken they would be shipped away, and their present masters would never see them again* » (Sinclair, 1906, p.233). Les travailleurs noirs sont certes eux aussi des victimes du patronat, utilisés comme instruments pour combattre leurs camarades, mais leur mentalité d'esclaves leur interdit de prendre conscience de la solidarité ouvrière.

Voir l'encadré 4.11 sur l'usage du roman comme source historique.

<sup>122</sup> Lors de l'été 1904, une grande grève avait immobilisé partiellement les abattoirs de Chicago, pour aboutir finalement à un échec.

À l'égard des travailleurs immigrés, l'attitude de l'AFL est plus différenciée, contribuant ainsi à renforcer les segmentations. Les premières vagues d'immigration provenant du Nord de l'Europe (Angleterre, Allemagne, pays scandinaves) comportent une part notable de travailleurs qualifiés, souvent pourvus d'une expérience syndicale et politique. Ils ont largement contribué au développement du syndicalisme américain. L'attitude change avec l'arrivée massive d'immigrés provenant du Sud et de l'Est de l'Europe, pour la plupart d'origine rurale et non qualifiés<sup>123</sup>. Ces travailleurs sont notamment utilisés pour favoriser l'introduction des nouvelles techniques et formes de division du travail qui permettent l'élimination des ouvriers de métier. Ils sont aussi utilisés comme briseurs de grèves et, plus largement, comme instrument de pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. L'AFL s'engage bientôt dans une action visant à réduire ou interrompre le recours à l'immigration. Ses syndicats restreignent fréquemment l'admission des travailleurs immigrés, même s'ils sont qualifiés, par exemple en leur imposant des contrôles spécifiques de leur niveau de qualification. Enfin, l'attitude de l'AFL est ouvertement raciste à l'encontre des travailleurs d'origine chinoise ou japonaise, dont elle ira jusqu'à réclamer l'expulsion pure et simple.

### c) *Les exceptions*

L'AFL reste une organisation faiblement centralisée. De ce fait, les adversaires de sa direction se répartissent, durant toute la période, en deux tendances. Certains entreprennent, à l'extérieur, la construction de syndicats fondés sur la solidarité générale des travailleurs (voir *infra*) ; d'autres préfèrent profiter des marges d'autonomie interne pour faire progresser la logique du syndicalisme d'industrie en espérant conquérir la majorité au sein de l'organisation. Les succès de la seconde stratégie sont toujours partiels et souvent provisoires.

Sur la liste des *heroic defeats*, le premier rang revient sans doute à la tentative faite par Eugene Debs de créer, en 1893, un syndicat unifié des travailleurs des chemins de fer, *American Railway Union*, là où coexistaient des « fraternités » (*Brotherhoods*) élitistes et racistes d'ouvriers de métier<sup>124</sup>. Après quelques victoires importantes, le syndicat est détruit, dès 1894, au terme d'une grève d'ampleur nationale<sup>125</sup> où il affronte une répression féroce du patronat et des pouvoirs publics, l'hostilité active des *Brotherhoods*, intervenant comme briseurs de grève, et la passivité malveillante de l'AFL.

Sur la liste des réussites durables, mais d'ampleur limitée, on peut ranger l'exemple de l'*International Ladies' Garment Worker's Union* qui réunit des travailleurs qualifiés et non qualifiés des deux sexes et mène de rudes combats, notamment au début du siècle. Mais il ne s'agit que d'un fragment de branche.

Au total, la seule organisation qui parvienne à imposer durablement, avant la décennie 1930, le syndicalisme d'industrie à l'échelle d'une branche importante est la *Miners' National Association of America*, créée en 1873, devenue plus tard *United Mine Workers (UMW)* sur le principe suivant :

« *to unite in one organization, regardless of creed, color or nationality, all workmen (...)* employed in and around coal mines » (Foner, 1947, volume 2, p.346).

Malgré la persistance et parfois la violence des tensions entre ses membres, Blancs et Noirs, natifs ou immigrés venus par vagues successives (Irlandais, Italiens, Slaves...), malgré la longue pratique

<sup>123</sup> À l'exception des travailleurs qualifiés juifs, fuyant les persécutions d'Europe centrale et orientale, qui jouent un rôle important dans le syndicalisme du secteur de l'habillement.

<sup>124</sup> Mais l'*American Railway Union* d'Eugene Debs n'admet pas non plus les Noirs.

<sup>125</sup> Grève déclanchée à la suite du conflit *Pullman* évoqué précédemment.



du recours aux Noirs comme briseurs de grève, l'*UMW* se révèle capable de maintenir une organisation unifiée. Elle sait faire coexister, selon les bassins miniers, tantôt des sections par nationalité, tantôt des « *mixed locals* ». Elle associe les différentes races et nationalités dans ses instances de direction. Elle est capable d'imposer à l'*AFL* son monopole de représentation pour la branche, à l'encontre des prétentions des syndicats de métier. Mais elle constitue l'exception<sup>126</sup>.

#### Encadré 4.10

##### Sir Arthur Conan Doyle

*The Valley of Fear* (1914) ou « Sherlock Holmes contre les syndicats (du crime) »

Les enquêtes de Sherlock Holmes ne manifestent pas, chez Arthur Conan Doyle, le souci de traiter des problèmes sociaux de son temps. Elles retracent une lutte implacable contre le crime, que ses auteurs y trouvent la source de leur puissance et de leur richesse, tel le terrible Moriarty, ou qu'ils appartiennent à la petite bourgeoisie ou à la pègre. C'est dire l'intérêt que présente la seule œuvre, à notre connaissance, qui ait pour objet central l'affrontement entre le « grand capital » et ceux qui prétendent représenter les intérêts des travailleurs.

Le prétexte est l'élucidation par Sherlock Holmes d'une tentative d'assassinat sur la personne d'un Américain réfugié en Angleterre. Le cœur de l'ouvrage est consacré aux événements antérieurs qui sont à l'origine de cette agression. L'histoire est située en 1875, aux Etats-Unis, dans une vallée industrielle isolée entièrement consacrée au charbon et à l'acier. Sa description initiale rappelle irrésistiblement le Dickens de *Hard Times* (voir fascicule 3, encadré 3.9), mais là n'est pas le problème.

Le bon fonctionnement de la machine industrielle est mis en péril par les activités d'une bande criminelle, les *Scowrers*, qui a pris le contrôle des loges locales d'une association d'entraide entre travailleurs, *The Ancient Order of Freeman*, et, par la même occasion, de l'organisation syndicale dont elle assume la direction et utilise le siège comme quartier général. Cette organisation rançonne les entreprises et fait régner la terreur dans la vallée, menaçant ou assassinant tous ceux qui résistent : contremaîtres, ingénieurs ou directeurs d'usines<sup>1</sup>, mais aussi journalistes indépendants ou salariés respectueux de leurs employeurs. La police locale étant impuissante ou corrompue (« *half of them are in our pay and half of them afraid of us* », *op.cit.*, p.459), les usines ont créé leur propre police (*the Coal and Iron Police*) ; des armes ont été distribuées au *law-abiding people*, mais tous ces efforts se révèlent insuffisants. Les grandes entreprises décident alors conjointement de faire appel à la firme *Pinkerton*. Celle-ci fournit son meilleur détective qui infiltre l'organisation et parvient finalement à la démanteler en envoyant ses dirigeants à l'échafaud ou en prison. Poursuivi par la vindicte des criminels, le héros doit fuir, de refuge en refuge, à travers les Etats-Unis, puis en Angleterre. C'est là qu'il est victime de la tentative ratée qui a servi de point de départ au roman ; elle est suivie d'une tentative réussie qui fournira la triste conclusion de l'ouvrage.

L'intérêt pour nous ne réside pas dans l'intrigue, mais, d'abord, dans l'adhésion sans réserve de l'auteur aux thèses les plus extrêmes de la propagande antisyndicale américaine, ensuite, dans sa démonstration de la nécessité d'une intervention directe des grandes entreprises pour faire régner la loi et l'ordre que les institutions démocratiques sont incapables d'assurer.

- Organisation criminelle, la nébuleuse est désignée alternativement comme *Scowrers*, *Ancient Order of Freeman* ou *Labour Union*<sup>2</sup>. Cette confusion volontaire (« *The bosses of the one are the bosses of the other* », p.434) est un écho direct à l'affaire, réelle celle-ci, des *Molly*

<sup>126</sup> Les luttes sociales dans les mines ont été d'une exceptionnelle violence. On en trouve un reflet curieux dans la seule enquête de Sherlock Holmes qui, sortant de l'univers traditionnel de Conan Doyle, met en scène la lutte héroïque des agents du patronat contre les syndicats (voir encadré 4.10).

*Maguires*<sup>3</sup>. On observe une quasi identité entre la description présentée par Conan Doyle et les thèses soutenues au cours du procès par l'accusation sur la base des informations fournies par le détective de Pinkerton.

- Les dirigeants de l'organisation utilisent un langage explicite de lutte de classes, ce qui connote évidemment ce dernier avec des comportements criminels. Ils désignent les membres de la *Coal and Iron Police* comme « *the paid tool of the men of capital, hired by them to club or to shoot your poorer fellow-citizens* » (p.448). Tous les moyens sont donc justifiés : « *A war of two classes with all in, so that each struck as best it could* » (p.463).

- La démonstration est agrémentée d'un couplet contre les travailleurs immigrés, généreusement accueillis aux Etats-Unis alors qu'ils ont fui les despotismes d'Europe et qui deviennent « *tyrants over the very men who have given them shelter* » (p.458).

- Malgré les avertissements formulés par certains de ses membres, plus lucides, l'organisation ne se rend pas compte qu'en pressurant excessivement les petites entreprises, elle favorise la concentration et devra affronter un grand capital décidé à la liquider : « *We are gradually driving all the small men out of trade. What is the result ? We find in their places great companies (...) The small men could not harm us. They had not the money nor the power (...) But if these big companies find that we stand between them and their profits, they will spare no pains and no expense to hunt us down and bring us to court* » (p.457).

- La prévision était bonne ! « *Five big corporation and the two railroads have taken the thing up in dead earnest (...) Pinkerton has taken hold under their orders...* » (p.482). Le choix est significatif. La société Pinkerton a fait sa fortune, à l'époque, en fournissant aux grandes entreprises non seulement des détectives pour espionner et pénétrer les syndicats, mais aussi des équipes armées de briseurs de grève qui ont compté de nombreux morts à leur actif dans les rangs ouvriers.

Ainsi l'action conjuguée des grandes compagnies est-elle venue à bout d'une organisation qui, derrière l'apparence du syndicat et le discours de la lutte des classes, développait ses activités criminelles et terrorisait les honnêtes travailleurs.

Élémentaire, mon cher Watson !

<sup>1</sup> Conan Doyle retrace la scène d'assassinat d'un chef d'entreprise : « *one of the best-known and most popular mine-owners in the district ... he was in all ways a pattern employer. He had insisted, however, upon efficiency in the work, and had therefore paid off certain drunken and idle employes who were members of the all powerful society* » (Conan Doyle, 1914, p 476)

<sup>2</sup> Lors de sa première rencontre avec des travailleurs de la vallée, le détective camouflé de Pinkerton a le dialogue suivant :  
- « are you one of the Labour Union ?

- Sure.

- Then you'll get your job, I guess. » (p. 426)

<sup>3</sup> Philip Foner en fournit une présentation détaillée avec une abondante documentation (Foner, 1947, volume 1, chapter 23)

En 1875, une brutale baisse de salaire, décidée par les grandes compagnies de mines d'antracite de Pennsylvanie, déclenche une grève de plusieurs mois. Elle se termine par une défaite des mineurs qui entraîne la liquidation de leur organisation syndicale. Ils se regroupent alors dans une organisation irlandaise existante, *the Ancient Order of Hibernians*, pour continuer secrètement leur lutte. Pendant des années la violence règne, exercée aussi bien par les mineurs que par des sociétés de vigilance organisées par les grandes compagnies. La presse bien pensante invente le terme de *Molly Maguires* pour désigner de prétendues bandes criminelles qui terroriseraient aussi bien les mineurs que leurs patrons. Finalement un procès aboutit à la condamnation à mort et à l'exécution de plusieurs dirigeants syndicaux. L'ensemble des « preuves » ont été fournies par un détective de Pinkerton, James McParlan et par les « témoins » qu'il a produits. Il n'aura pas une destinée aussi tragique que le héros de Sherlock Holmes. En 1906, devenu chef de l'agence Pinkerton à Denver, il sera convaincu d'avoir monté un dossier falsifié pour faire accuser de meurtre des dirigeants syndicaux de la Fédération des mineurs.

Voir l'encadré 4.11 sur l'usage du roman comme source historique

Les débats relatifs à une réorganisation de l'*AFL* sur la base des branches industrielles se poursuivent de manière récurrente dans ses congrès annuels. Un compromis est trouvé, en 1907, autour de la création de « Départements industriels » qui doivent regrouper les syndicats de métier d'une même branche. Dépourvus de pouvoirs, ces départements n'assurent, au mieux, qu'une

fonction bureaucratique. Le problème devient crucial dans les années 1930 et engendre l'éclatement de l'*AFL*. Avant d'examiner cette fracture majeure, il est nécessaire de rappeler les conditions dans lesquelles des tentatives antérieures avaient échoué.

## 2. Vers un syndicalisme d'industrie : deux échecs avant un demi-succès

Dès 1866, au lendemain de la Guerre civile, une première organisation à vocation nationale est créée, la *National Labor Union*. Bien que non adhérente à l'Internationale, elle envoie un délégué à ses congrès. Influencée par les disciples de Lassalle, elle privilégie l'action électorale et les réformes politiques, donc ne parvient pas à retenir les syndicats et disparaît en 1872. Parallèlement, la section américaine de l'Internationale est active, mais, surtout composée d'intellectuels réformistes et socialistes, elle reste extérieure au mouvement syndical. Ce n'est que dans les années 1880 qu'apparaît la première des trois grandes initiatives qui ont successivement tenté, avec un succès au moins provisoire, de mettre en place un syndicalisme capable de mobiliser l'ensemble des travailleurs.

### a) *The Knights of Labor*

Si les historiens situent en 1869 les premières manifestations d'existence des « Chevaliers du travail », ceux-ci ont alors la forme d'organisations encore plus fermées que les syndicats de métier en adoptant les règles maçonniques de l'initiation et du secret. La mutation vers un mouvement de masse s'opère au début des années 1880. Les *Knights* atteignent leur effectif maximum en 1886 avec plus de 700 000 membres. Leur déclin est aussi brutal : en 1888, ils n'ont plus que 220 000 membres et n'en conservent que 20 000 en 1895.

L'apogée coïncide donc avec la période de création de l'*AFL*. Elle précède immédiatement la phase où la grande industrie entame, après la dépression de 1873-1878, son exceptionnelle croissance. Cet épisode historique est, de ce fait, important pour comprendre pourquoi au *first industrial divide*, étudié par Michael Piore et Charles Sabel (Piore, Sabel, 1984) a fait pendant un *unionism divide* de nature apparemment opposée. C'est lorsque la production de masse triomphe que le syndicalisme de masse échoue et laisse place à un syndicalisme de métier qui semble refléter la phase antérieure de l'industrialisation.

Bien sûr, les *Knights* ont subi une sévère répression patronale et gouvernementale, mais cette explication est trop universelle pour être décisive. L'hypothèse la plus fréquemment avancée par les historiens est que le mouvement a principalement été victime d'un désajustement croissant entre une base ouvrière unie et combative et une direction nationale composite, devenant de plus en plus modérée.

À la base, les inflexions sont significatives relativement aux tendances dominantes antérieures. Porteurs d'une idéologie de la solidarité et de la fraternité, les *Knights* créent localement des *mixed assemblies* réunissant les travailleurs de toutes les professions et de tous les niveaux de qualification. Dès 1882, les femmes sont admises, quoique dans le cadre d'unions locales distinctes. L'ouverture aux travailleurs noirs est proclamée, malgré quelques difficultés avec certaines organisations adhérentes, et ces travailleurs accèdent effectivement aux différents niveaux de responsabilité. Un effort important est réalisé pour organiser les travailleurs immigrés<sup>127</sup>. Les *Knights* ont largement recouru à la grève et obtiennent quelques victoires retentissantes. Ils sont aussi les premiers à utiliser à une grande échelle et avec succès le boycott, instrument typique de

---

<sup>127</sup> À l'exception des travailleurs d'origine asiatique à l'égard desquels les *Knights* s'alignent sur le racisme dominant.

mise en œuvre d'une solidarité nationale et interprofessionnelle (voir *supra*). Le mouvement se propage dans d'autres pays, notamment au Canada, mais aussi en Europe<sup>128</sup>.

À l'universalisme du discours de l'organisation et à la combativité de sa base, s'opposent de plus en plus ouvertement le réformisme et la prudence de la direction nationale.

- L'ouverture de l'adhésion à tous les travailleurs, y compris les paysans indépendants et les petits entrepreneurs, engendre une doctrine floue prônant l'existence d'un intérêt général commun. En son nom, la solution des conflits sociaux est recherchée dans le développement des mécanismes de conciliation et d'arbitrage.
- Confrontés à l'hostilité agissante des forces dominantes, les dirigeants s'efforcent de la réduire par un discours modéré<sup>129</sup> et par un freinage, voire une condamnation, des grèves déclanchées à la base.
- L'action immédiate pour les salaires, la durée et les conditions de travail est jugée secondaire relativement à un objectif de transformation sociale à long terme passant par le développement des coopératives de consommation et de production.
- Enfin, la critique justifiée des égoïsmes professionnels conduit à mettre en demeure les syndicats professionnels adhérents de se retirer de leurs organisations nationales ou internationales.

Ces deux derniers points seront les objets principaux du conflit avec l'*AFL* lorsqu'elle se constitue en 1886, alors que les *Knights* sont à leur apogée. Sûrs de leur force, les dirigeants des *Knights* refusent le compromis que proposaient les grands syndicats de métier afin de laisser possible la double affiliation et d'éviter la création d'organisations concurrentes. Dès lors, les syndicats de métier optent pour l'*AFL* tandis que l'ambiguïté et la modération des dirigeants des *Knights* démobilisent leurs *rank-and-file*. Jusqu'en 1905, la prédominance de l'*AFL* dans le mouvement syndical au niveau national restera incontestée.

#### ***b) The Industrial Workers of the World (IWW)***

L'expérience de l'*IWW* est instructive tant le contraste est profond entre le projet affiché et les résultats obtenus. L'organisation est fondée, en 1905, sur la base de trois principes :

- la création d'une structure unifiée, construite sur la base d'un découpage par branches d'industrie,
- la référence à la lutte des classes,
- le refus d'affiliation à une organisation politique.

Si les deux derniers principes sont réaffirmés pendant toute son existence, le premier objectif est destiné à rester virtuel. Les estimations du nombre d'adhérents à l'*IWW* varient beaucoup selon les auteurs. Il semble certain que les effectifs ont décliné rapidement après sa création et vraisemblable qu'ils ont ensuite fluctué au voisinage de quelques dizaines de milliers d'adhérents. Or tout le discours de ses fondateurs portait sur l'indiscutable supériorité du syndicalisme d'industrie pour promouvoir des adhésions de masse. Pourquoi cet échec dès lors que, comme à propos des *Knights of Labor*, on refuse de se limiter à une explication, justifiée mais trop générale, par la violence de la répression ? Si les causes sont multiples, elles peuvent être regroupées autour de deux facteurs interdépendants, la doctrine et la pratique.

---

<sup>128</sup> Fernand Pelloutier, par exemple, a été membre des *Chevaliers du travail* français, ainsi qu'Aristide Briand (... dans sa jeunesse).

<sup>129</sup> Ainsi, les *Knights*, ayant fait l'objet en 1884 d'une condamnation du Saint Siègue, devront donner toutes garanties pour en obtenir, en 1887, la levée.

Au départ, sont réunis trois courants politiques : les marxistes orthodoxes, l'aile gauche du Parti socialiste et les anarcho-syndicalistes. S'y ajoutent des organisations syndicales combattives, mais sans rattachement idéologique explicite, notamment la *Western Federation of Miners*, qui fournit le plus gros des effectifs initiaux. Tous ont en commun le refus du syndicalisme de métier et la conviction, à l'opposé d'autres courants socialistes, qu'il est impossible de transformer l'*AFL* de l'intérieur.

Le problème est que l'affrontement entre des conceptions différentes de l'action syndicale et les luttes pour le pouvoir entraînent le départ, l'exclusion ou la marginalisation de toutes les composantes, à l'exception des anarcho-syndicalistes qui font triompher des conceptions proches, quoique distinctes, de celles du syndicalisme d'action directe européen (et notamment français). Un syndicalisme à vocation unificatrice (*OBU, One Big Union*) se transforme vite en un syndicalisme de minorité éclairée.

Les formes d'action privilégiées expliquent le caractère partiel des terrains de syndicalisation et favorisent leur instabilité. Trois aspects sont typiques des modes d'intervention de l'*IWW*.

En premier lieu, l'organisation s'investit dans des luttes locales pour le droit de libre expression (*Free-Speech Fights*). Elle s'attaque à des municipalités qui interdisent la propagande syndicale dans l'espace public. Par des prises de paroles multipliées de ses militants, qui convergent vers une ville-cible, elle provoque l'engorgement des prisons et des tribunaux et suscite la sympathie, voire la solidarité, de tous ceux qui sont attachés aux valeurs démocratiques. Elle obtient de nombreux succès, dont certains ont un retentissement national, mais, une fois la victoire obtenue, ses militants repartent pour de nouveaux combats. Ils y épuisent leur énergie sans laisser de traces durables en termes de présence et d'action syndicale.

En second lieu, l'*IWW* utilise la grève, moins comme moyen d'obtention d'avantages concrets, que comme moment de prise de conscience par les travailleurs du caractère irréductible de la lutte des classes. Elle sait mobiliser les salariés et déclencher des conflits dans les grandes entreprises, puis fournir l'appui de ses « organisateurs » aguerris. L'échec lui importe peu, dès lors qu'il favorise la prise de conscience. Le succès ne fournit pas l'occasion d'une consolidation. L'*IWW* ne signe pas d'accords collectifs qui, certes, assureraient sa reconnaissance par l'employeur, mais impliqueraient, durant leur durée de validité, la renonciation à la grève. L'*IWW* refuse le prélèvement des cotisations syndicales par l'employeur (*check off*) qui, certes, garantirait ses effectifs et ses finances, mais au prix de son indépendance. L'*IWW* n'offre pas de prestations de protection sociale (*benefits*) qui garantiraient, certes, la fidélité de ses adhérents, mais pourraient endormir leur combativité<sup>130</sup>. À ce régime, elle mène beaucoup de conflits, avec plus de défaites que de victoires ; elle fait figure d'épouvantail dans les media, trop heureux de détailler ses activités ; mais elle ne parvient que très rarement à s'implanter durablement dans les entreprises.

Cependant, dans un domaine, l'*IWW* développe dans la durée des formes originales d'organisation et d'action, génératrices de mobilisations et d'avantages concrets pour les travailleurs. Elle est en effet la seule à proposer des solutions qui correspondent à la situation des travailleurs itinérants et/ou saisonniers, occupant des emplois précaires, principalement dans l'agriculture, les exploitations forestières et les chantiers du bâtiment. La création d'un réseau de délégués permet de maintenir un lien permanent avec des travailleurs mobiles, d'intervenir à la fois sur les salaires, les conditions de travail et les conditions de logement, en particulier dans les campements provisoires, enfin d'organiser la mobilité et le placement. Ce sont les seuls secteurs d'activité où l'*IWW* parvient

---

<sup>130</sup> Pour la même raison, elle est hostile à la législation sociale qui n'est, à ses yeux, qu'un instrument pour empêcher la révolte des travailleurs.

à s'implanter durablement et à exercer un rôle dans le fonctionnement des marchés du travail. Paradoxalement, il ne s'agit pas des grandes industries modernes de production de masse qui constituaient, pour l'*IWW*, à la fois le cœur du système capitaliste à combattre et l'argument principal pour privilégier le syndicalisme d'industrie. L'*IWW* réussit mieux et plus durablement chez les *hoboes*, dans l'emploi précaire non industriel, qu'auprès des salariés produits par l'organisation scientifique du travail qu'elle n'a su mobiliser que pour de brèves victoires, parfois, et, le plus souvent, pour d'exemplaires *heroic defeats*.

Il ne serait pas juste de clore ce bilan sans souligner à quel point l'*IWW* a été exemplaire, sinon dans ses résultats, du moins dans ses positions et ses intentions, quant à l'ouverture à toutes les catégories de travailleurs. Nous venons de mentionner l'attention qu'elle a apportée à la syndicalisation des travailleurs précaires et itinérants. L'organisation est tout aussi irréprochable dans ses attitudes à l'égard des femmes, des Noirs et des travailleurs immigrés. Elle rejette, en particulier, le recours à des syndicats séparés pour les femmes et les Noirs. Elle est très active pour amorcer ou appuyer les luttes des travailleurs immigrés.

Le paradoxe est que ce syndicalisme, qui aspirait à créer *One Big Union* rassemblant en masse l'ensemble des catégories de travailleurs et de travailleuses, ait pris l'apparence d'un archipel volcanique instable. Des explosions y font naître sans cesse de nouvelles îles incandescentes, mais fragiles. Les flots en engloutissent bien vite le plus grand nombre. Seules quelques-unes survivent, dispersées et sans cesse menacées, espérant toujours un soulèvement généralisé.

Au cours de la Première Guerre mondiale, le gouvernement et le patronat, prenant prétexte de l'attitude pacifiste de l'*IWW* et surtout des grèves qu'elle mène sans se préoccuper de l'effort de guerre, conjuguent leurs moyens d'action pour parvenir à sa liquidation quasi-complète. En 1920, l'*AFL*, qui a bénéficié de son étroite association à l'effort de guerre et qui a mené, avant et pendant la guerre, une politique d'entente avec l'aile éclairée du grand patronat, compte cinq millions d'adhérents. La logique du syndicalisme de métier semble avoir durablement triomphé, au prix de sa marginalisation dans les secteurs de production les plus avancés.

### c) *The Congress of Industrial Organizations (CIO)*

Les quinze années qui suivent sont particulièrement difficiles pour le syndicalisme américain. Au cours de la décennie 1920, la croissance économique favorise une politique à la fois agressive et ambitieuse du grand patronat, politique symbolisée d'abord par la notion d'*American Plan*, puis par celle de *Welfare Capitalism*. Il s'agit, en premier lieu, d'éliminer de l'entreprise les organisations syndicales indépendantes grâce d'une part, à l'action de départements chargés des « relations humaines », d'autre part, à l'organisation de formes substitutives de représentation des salariés, conseils élus ou syndicats maison (*company unions*). En second lieu, le développement d'un ensemble de compléments de salaire versés par l'entreprise (prestations sociales, participation aux bénéfices...) vise à accroître simultanément l'attachement et la motivation productive des salariés et à les convaincre de l'inutilité de la revendication syndicale. En 1930, on ne compte plus que trois millions de syndiqués.

Après 1929, l'approfondissement de la récession économique, accompagnée d'un chômage massif, de réductions de salaire, de dégradation des conditions de travail, contraint l'*AFL* à un nouveau repli défensif. Elle n'est plus guère présente que dans les secteurs de petites et moyennes entreprises, toujours pour les seuls ouvriers qualifiés.

La révolte des travailleurs n'intervient qu'au bout de quelques années, en interaction avec le programme de relance économique et de reconnaissance de droits syndicaux mis en œuvre par la

nouvelle administration Roosevelt. La multiplication de grèves avec occupation engendre des mouvements de syndicalisation massive, surtout dans les grandes entreprises des industries de production de masse. L'*AFL* est mal préparée pour recevoir ces nouveaux adhérents. Elle les rassemble provisoirement dans des *primary unions*, avant de les répartir entre les différents syndicats de métier qui sont censés accueillir les travailleurs non ou semi qualifiés selon un critère de proximité des emplois occupés. Les salariés, qui ont mené conjointement les luttes et pris conscience de leur solidarité collective, supportent mal ce fractionnement artificiel, tandis que les partisans du syndicalisme d'industrie reprennent l'offensive au sein de l'*AFL*. Ils se regroupent, en son sein, dans un *Committee for Industrial Organizations*, créé en 1935. Le refus par l'*AFL* d'abandonner le syndicalisme de métier conduit à la rupture. En 1938, le *Congress of Industrial Organizations* est constitué comme seconde confédération syndicale.

On retrouve, dans l'idéologie et dans les pratiques du *CIO*, au moins dans la première phase de son histoire, l'héritage légué par les militants des *Knights of Labor* et de l'*IWW* : syndicalisme de masse ouvert sans considération de la qualification, du sexe, de la race et de la nationalité, combativité associée à une vision conflictuelle des rapports entre travail et capital, recours à la grève, si nécessaire illégale, comme forme principale d'action...

Nous ne reviendrons pas sur une période historique bien connue qui voit une nouvelle association étroite du syndicalisme à l'effort de guerre, puis la mise en place, au lendemain de la guerre, de normes qui stabilisent les conditions et le contenu des négociations collectives. Ce qui importe, dans notre perspective, c'est que le syndicalisme de métier, supposé archaïque, résiste fort bien au syndicalisme d'industrie, supposé adapté aux formes modernes de la production capitaliste. Lorsque l'*AFL* et le *CIO* se réunifient, en 1955, ils ont respectivement 10 et 4,5 millions d'adhérents. Certes, 2,6 millions des adhérents de l'*AFL* sont alors organisés sur une base industrielle et seront regroupés, avec ceux du *CIO*, dans un « Département des syndicats industriels ». Mais, même avec cette définition large, les syndicats d'industrie ne regroupent, en pleine période fordiste, que moins de la moitié des effectifs.

\* \* \*

Il est donc impossible, ainsi qu'on le fait trop souvent en Europe continentale, d'affirmer comme une évidence que le syndicalisme d'industrie est la seule forme d'organisation qui corresponde aux caractéristiques du développement capitaliste au XX<sup>e</sup> siècle et qui assure le meilleur mode de mise en oeuvre, dans ce contexte, de la solidarité entre travailleurs. Pour rendre compte de ce résultat surprenant, observé dans l'économie la plus avancée, à la fois dominante et exemplaire à l'égard de ses concurrentes, il est possible d'avancer deux groupes de facteurs explicatifs.

Le premier repose sur la nature du syndicalisme d'industrie que propose le *CIO* et que permet la législation américaine.

Le syndicalisme américain a eu à mener dès l'origine et à poursuivre sans cesse une lutte difficile pour obtenir sa reconnaissance par les employeurs et pour leur imposer l'obligation de négocier. Les syndicats de métier parviennent parfois, lorsqu'ils opèrent dans un tissu de petites et moyennes entreprises, à imposer une négociation *multi-employer* qui assure la régulation de marchés du travail professionnels<sup>131</sup>. Les syndicats d'industrie, faute d'interlocuteurs patronaux, n'ont, sauf de rares exceptions, jamais pu mener de négociations de branche. Au mieux, la stratégie du *pattern bargaining* leur permet-elle de cibler une entreprise où ils négocient un accord qu'ils utiliseront comme référence pour le reste de la branche. Les facteurs de prise de conscience et de mise en oeuvre concrète des solidarités entre syndiqués d'une même branche d'industrie ne se présentent

---

<sup>131</sup> Ou encore finance des prestations de protection sociale.

donc que sous une forme indirecte, au travers des organes et des services de l'organisation nationale sectorielle : ses congrès définissent des revendications communes, son fonds de grève assure la solidarité financière, mais il n'existe ni grève, ni négociation collective à l'échelle de la branche.

Le risque est amplifié par le contenu de la législation et l'évolution de la jurisprudence qui favorisent le fractionnement des *bargaining units*. La négociation et les accords dits d'entreprise ne couvrent souvent que certaines catégories de salariés ou certains établissements, voire certaines fractions d'établissement. Il en est ainsi, en particulier, en cas de coexistence, dans une entreprise ou un établissement, d'un syndicat d'industrie avec un ou plusieurs syndicats de métier.

Le syndicalisme d'industrie que représente le *CIO* a donc perdu le contenu théorique et politique fort qu'il avait dans l'*industrial unionism* du début du siècle. Il ne s'agit plus d'unir dans une lutte commune l'ensemble des travailleurs confrontés au même monopsonne ou au même oligopsonne. Il ne s'agit pas non plus de construire les structures qui assureraient, après la révolution sociale, la gestion de l'économie par les travailleurs. Le syndicalisme d'industrie est défendu comme niveau pertinent d'agrégation des intérêts de travailleurs soumis aux mêmes déterminations technico-économiques, mais il ne fait qu'assurer la coordination des négociations d'entreprise. L'apport du *CIO* est essentiel en ce qu'il a assuré, pour la première fois, une syndicalisation durable des travailleurs non et semi qualifiés dans les industries de production de masse. En revanche, il n'est pas parvenu à imposer un cadre unifié d'organisation de la solidarité parmi l'ensemble des travailleurs.

Un second groupe de facteurs explicatifs peut être relié à l'attitude du syndicalisme américain à l'égard de l'intervention politique. L'*AFL* et l'*IWW* avaient en ce domaine, pour des raisons bien différentes, une double caractéristique commune :

- d'une part, le refus de tout lien avec un parti politique et *a fortiori* de toute affiliation,
- d'autre part, le rejet ou, au moins, une extrême méfiance à l'égard de toute intervention publique, seulement envisageable afin d'assurer la protection des catégories jugées trop faibles pour prendre elles-mêmes en main la défense de leurs intérêts.

À ses débuts, le *CIO* a pu envisager la constitution d'une alliance durable avec le Parti démocrate de Roosevelt qui aurait permis de combiner la négociation collective et l'action sur la législation et sur les programmes publics dans la sphère économique et sociale. Si ce projet a existé, il n'a pas survécu au-delà de la Seconde Guerre mondiale. Certes une alliance électorale a généralement été maintenue entre le *CIO*, puis l'*AFL-CIO*, et les Démocrates, mais elle correspondait plus à des échanges ponctuels de contreparties qu'à la poursuite d'un projet commun.

La comparaison internationale montre que les revendications à l'égard de l'Etat, qu'elles portent sur la production de normes légales ou sur le contenu des politiques publiques, exigent un travail syndical de définition d'un intérêt commun à l'ensemble des salariés, puis des formes de mobilisation unificatrices. Cette dimension, toujours ignorée par l'*AFL*, a été, pour l'essentiel, bientôt absente de l'agenda du *CIO*<sup>132</sup>.

Pour ces deux types de raisons au moins (absence de capacité de confrontation et de négociation au niveau de la branche, absence de projet politique d'ampleur nationale), le syndicalisme d'industrie du *CIO* ne pouvait offrir qu'une vision limitée de la solidarité entre les travailleurs des branches

---

<sup>132</sup> L'affirmation est, bien sûr, excessive. La législation relative aux syndicats et à la négociation collective, ainsi que certains dispositifs fédéraux d'assurance sociale, relèvent d'un intérêt commun à l'ensemble des salariés. Cependant, ils ont plus été défendus par des actions de *lobbying* syndical que par des mobilisations collectives.



industrielles. Elle ne se traduisait concrètement que par des fonctions de coordination et d'appui, technique et financier, assurées par la structure nationale. La solution proposée a été pendant un temps efficace ; elle avait peu de chances de provoquer un enthousiasme susceptible de rayer de la carte un syndicalisme de métier solidement ancré sur la défense des identités professionnelles ou des intérêts catégoriels fragmentés.

## **II. Le triomphe tardif du syndicalisme d'industrie**

Si le syndicalisme d'industrie n'a pu imposer sa domination dans les pays dits anglo-saxons (ni au Japon, par ailleurs), il est admis qu'il est devenu, au XX<sup>e</sup> siècle, le mode de structuration normal dans les pays d'Europe continentale. Nous choisirons comme référence le cas de l'Allemagne, souvent citée comme illustration de la plénitude et de la puissance du syndicalisme d'industrie<sup>133</sup>. Nous nous interrogerons ensuite sur la nature du syndicalisme d'industrie en France où, dès 1906, la CGT l'a officiellement adopté comme principe d'organisation.

### **A. Le syndicalisme allemand : l'autonomie des branches**

En Allemagne, plus encore que dans les autres pays, l'histoire a segmenté la dynamique du mouvement syndical. La Première Guerre mondiale, puis le régime hitlérien ont engendré des ruptures dans un lent processus d'unification de l'organisation syndicale. L'aboutissement que constitue l'existence d'une unique confédération n'est, pas plus qu'au Royaume-Uni ou aux Etats-Unis, le signe d'une réelle unité. Le syndicalisme d'industrie a certes triomphé en Allemagne, mais avec lui la puissance et l'autonomie des organisations de branche. Elles traduisent directement l'hétérogénéité des caractéristiques économiques, technologiques et professionnelles de chaque secteur d'activité ; elles sont aussi la base d'appui institutionnelle qui assure le maintien d'un pluralisme idéologique au sein du mouvement syndical<sup>134</sup>.

#### **1. Logiques de fractionnement et conquête de l'autonomie**

Longtemps fractionné et dominé par les partis politiques, le syndicalisme, dans sa composante social-démocrate, conquiert par étapes son autonomie en même temps qu'il devient un mouvement de masse. Il contribue ainsi à une certaine forme d'unification du prolétariat allemand autour de la construction d'une contre-société, étape conçue comme préparant le passage progressif et démocratique au socialisme.

##### ***a) La domination des partis impose le fractionnement syndical***

Si les partis ouvriers émergent tardivement aux Etats-Unis et n'y sont jamais en situation d'exercer une fonction dirigeante sur les organisations syndicales, si au Royaume-Uni ce sont les syndicats qui sont amenés à créer un *Labour Party* qu'ils contrôlent, la situation est radicalement différente en Allemagne. Les mouvements politiques révolutionnaires, dès 1848, ont précédé la constitution d'une classe ouvrière. Le premier parti socialiste allemand (*ADAV, Allgemeiner deutscher Arbeitverein*), fondé en 1863 par Frédéric Lassalle, est plus que méfiant à l'égard des associations ouvrières suspectées de défendre un corporatisme réactionnaire ou de mener de vaines luttes contre

<sup>133</sup> Nous avons bénéficié pour ce pays de l'expertise d'Udo Rehfeldt.

<sup>134</sup> Nous utilisons principalement : Goetz-Girey, 1934 ; Luttringer, 1979 ; Rehfeldt, 1986, 1988 et 1990 ; Waline, 1968-1970. Pour des éclairages comparatifs avec d'autres syndicalismes nationaux : Biernacki, 1995 ; IRES, 1992 ; Julliard, 1988 ; Pigenet *et alii*, 2005 ; Robert, Prost, Winter, 2004 ; Sagnes, 1994. Sur les liens avec la social-démocratie, voir principalement les contributions de Jacques Droz *in* Droz, 1972 : tome 1, p.407-454 et 457-500 ; tome 2, p.21-72 ; tome 3, p.199-240.

la « loi d'airain » des salaires. Un second parti socialiste (*SDAP, Sozialdemokratische Arbeiterpartei*) est créé en 1869 par Wilhelm Liebknecht et August Bebel<sup>135</sup> qui ont longtemps cru impossible l'existence d'un parti ouvrier autonome. Ralliés à l'analyse marxiste, ils acceptent cependant, pour obtenir la fusion avec les Lassalliens, un programme de Gotha (1875) dont les concessions doctrinales suscitent le courroux de Marx et d'Engels.

L'unification des partis rend possible celle des syndicats de tendance social-démocrate<sup>136</sup>, mais le lien explicite avec un parti et une doctrine socialistes empêche un ralliement général des travailleurs. D'une part, se constituent des syndicats libéraux, dits *Hirsch-Düncker* du nom de leurs fondateurs. Ils acceptent l'économie capitaliste, recherchent la paix sociale et trouvent leur inspiration principale dans le *trade unionism* britannique. D'autre part, en lien avec le parti du *Zentrum*, des syndicats chrétiens modérés se développent, eux-mêmes porteurs d'une tension interne entre leurs organisations d'employés, majoritairement protestants, et leurs organisations d'ouvriers, majoritairement catholiques.

Le fractionnement du mouvement syndical ne s'opère donc pas, comme au Royaume-Uni ou aux Etats-Unis, sur la base du métier (ou de son rejet), mais sur la base de l'idéologie. La dimension professionnelle n'est toutefois pas absente. Ainsi, une organisation syndicale distincte, réunissant uniquement des employés, se maintient au sein de la mouvance social-démocrate, tandis qu'une organisation syndicale autonome de fonctionnaires reste à l'écart des organisations interprofessionnelles.

Institutionnellement, le panorama est celui d'un fractionnement croisant des critères principalement idéologiques et secondairement professionnels. Une telle vision est trompeuse dans la mesure où, dès les années 1890, les syndicats ouvriers sociaux-démocrates (qui s'auto désignent comme « syndicats libres ») exercent un rôle central dans les luttes sociales et les négociations collectives. C'est à leur propos seulement que se pose la question du rôle du syndicat dans les processus de transformation sociale.

### ***b) La conquête de l'autonomie syndicale***

Les marxistes imposent rapidement leur domination au sein du parti unifié. Ils sont porteurs d'une vision simple du partage des tâches entre parti et syndicat<sup>137</sup>.

- Le parti est responsable de l'action politique pour la prise du pouvoir et la mise en place d'une organisation socialiste de la société. Dans la mesure où la démocratie électorale est respectée, l'évolution est réalisable de manière pacifique et progressive. Pacifique ou non, elle est une conséquence inéluctable du développement du capitalisme et des contradictions irréductibles qui en résultent.
- Le syndicat assure la défense quotidienne des intérêts des salariés. Outre la preuve d'efficacité qu'il donne en obtenant des gains immédiats, ce qui favorise l'adhésion des masses, il provoque, par l'expérience des luttes sociales, une prise de conscience des antagonismes de classe et une mobilisation pour le combat politique mené par le parti.
- De ce fait, le parti a un rôle dirigeant. Le syndicat adopte l'analyse et s'insère dans la stratégie définies par celui-ci.

---

<sup>135</sup> Il a son origine dans le *Deutsche Volkspartei*, réformiste modéré, créé en 1865.

<sup>136</sup> Rappelons que, pour la période, le qualificatif de « social-démocrate » désigne une adhésion explicite à la doctrine marxiste, ou à une version simplifiée de celle-ci.

<sup>137</sup> Vision codifiée, comme on le sait, par Lénine (Lénine, 1902 ; Schwartz, 193X).

Entre 1875 et 1914, l'évolution observée s'écarte de manière croissante de ce schéma, à la fois pour des raisons exogènes et endogènes à la social-démocratie.

Le choc exogène résulte de la politique de répression antisocialiste déclenchée par Bismarck en 1878 et qui ne sera abandonnée, après son départ, qu'en 1890. Le parti social-démocrate, interdit, passe dans la clandestinité. Les organisations syndicales, si elles ne peuvent s'organiser ouvertement à l'échelle nationale, subsistent et parfois se développent au niveau local. Pendant plus de dix ans, le schéma hiérarchique ne peut s'appliquer ; les syndicats apprennent à définir eux-mêmes leur stratégie.

L'évolution interne à la social-démocratie est plus profonde et aura des conséquences plus durables. L'affrontement théorique, dans les congrès du parti, entre le « marxisme authentique » de Kautsky et le « réformisme » minoritaire de Bernstein laisse place à des pratiques communes d'association avec les partis du *Zentrum* dans la gestion des communes et des *Länder* et de participation active à la vie parlementaire nationale. La certitude de l'effondrement prochain du capitalisme justifie que la tâche prioritaire soit la construction d'un appareil prêt à en prendre le relais. Or dans cette voie, le syndicalisme est, à la différence du parti, massivement du côté des réformistes. Le thème de la grève générale, rejetée par les syndicats, alors qu'elle est conditionnellement envisagée par le parti<sup>138</sup>, sert de pierre touche à une divergence plus globale qui conduit, en 1906, le parti à devoir renoncer explicitement à son rôle dirigeant sur le syndicat pour accepter une relation égalitaire de coopération.

Le syndicat acquiert ainsi l'autonomie stratégique qui lui permet de définir son projet de société et sa conception du mode de transformation sociale. Il en fera usage dans la période suivante, mais jusqu'à la Première Guerre mondiale, il reste ancré dans la nébuleuse social-démocrate.

### *c) L'unification socioculturelle : une contre-société social-démocrate*

Entre 1875 et 1914, la social-démocratie allemande est victime d'un double rejet.

- Elle est combattue par le pouvoir d'Etat au niveau national, même si son statut s'améliore après l'abandon, en 1890, des lois anti-socialistes et si elle s'implante dans les collectivités publiques territoriales.
- Le patronat refuse de reconnaître les organisations syndicales, même s'il doit parfois se résoudre à négocier des conventions collectives.

Convaincue de l'inévitabilité de sa victoire, la social-démocratie en prépare les conditions en créant les institutions et la culture d'une contre-société, socles d'une future organisation socialiste. Le parti a certes dû abandonner sa prétention à la domination, mais il établit une coordination étroite avec les multiples forces qui contribuent à créer une identité collective du salariat. Il s'agit d'abord des syndicats, mais aussi du mouvement coopératif, des municipalités socialistes, des mutuelles et sociétés de secours, d'un riche tissu d'associations culturelles, sportives et sociales. Le salariat social-démocrate est unifié par un réseau autonome de socialisation qui assure à la fois la prise en charge globale des conditions de l'existence immédiate, la production de valeurs et de représentations communes, la définition d'un projet de transformation sociale auquel les réalisations présentes donnent un caractère crédible. Si le syndicalisme n'est pas, comme au Royaume-Uni ou aux Etats-Unis, la force principale et autonome de structuration du salariat, il y contribue efficacement par la puissance de son organisation.

---

<sup>138</sup> Pour la défense des droits des travailleurs, notamment le suffrage universel, s'ils sont menacés par des régimes antidémocratiques.

#### d) *L'émergence d'un syndicalisme de masse*

La croissance de la syndicalisation est impressionnante. Si l'on accepte des données statistiques inévitablement approximatives, l'ensemble des syndicats réunissent 50 000 membres en 1877 et 237 000 en 1890. Les syndicats « libres » en comptent 300 000 en 1892, 680 000 en 1900 et 2,6 millions en 1913<sup>139</sup>.

Cette progression s'accompagne d'autres avancées.

- Le syndicalisme, après une phase initiale de méfiance, investit les organes de gestion de l'assurance maladie et de l'assurance vieillesse, créées par Bismarck dans le but de l'affaiblir.
- Il impose, à une échelle encore limitée, mais non négligeable, la négociation collective avec certaines organisations d'employeurs.

De tels résultats font du syndicalisme allemand la force dominante dans le mouvement syndical international. Ils sont obtenus sur la base de choix organisationnels qui reflètent sa spécificité et y renforcent les orientations majoritaires.

- Au lendemain de l'abandon des lois antisocialistes, le syndicalisme peut s'organiser librement au niveau national. Fin 1890, une *Commission centrale des syndicats d'Allemagne* est créée. Lors du premier congrès des syndicats « libres », en 1892, une tendance anarcho-syndicaliste propose un principe d'organisation « localiste »<sup>140</sup>, une autre soutient le syndicalisme d'industrie. Le compromis majoritaire écarte ces options au profit d'une organisation par unions de métier centralisées à l'échelle nationale
- Le choix en faveur d'une centralisation au niveau national s'accompagne d'un considérable développement de l'appareil des permanents (les « fonctionnaires » syndicaux). Soigneusement choisis et formés, ces permanents constituent un groupe social spécifique, alternant ou combinant des responsabilités syndicales, politiques et électives, détenant collectivement le pouvoir au sein de la social-démocratie.
- Combinée au refus de reconnaissance patronal, qui interdit la présence du syndicat dans l'entreprise, la puissance de l'appareil engendre un problème durable pour le syndicalisme allemand, celui de sa distance à l'égard des salariés de base, dont il attend plus une discipline sans faille à l'égard de ses mots d'ordre qu'une participation à leur définition.
- Avant la Première Guerre mondiale, cette difficulté reste secondaire. Les politiques des grandes entreprises, qui combinent les modèles paternalistes et la répression antisyndicale, font que le syndicalisme reste limité au vaste secteur des petites et moyennes entreprises<sup>141</sup> où il touche essentiellement des ouvriers de métier, peu enclins à l'obéissance passive.

Proche des syndicats britanniques et américains par son recrutement massif, le syndicalisme allemand en est donc profondément différent par ses conceptions et ses formes d'organisation. L'agrégation des catégories élémentaires du salariat ne s'y opère pas à partir de critères

---

<sup>139</sup> La même année 1913, les syndicats chrétiens ont 340 000 adhérents et les syndicats libéraux 110 000. Il est donc légitime de centrer l'analyse sur les syndicats « libres ».

<sup>140</sup> Comme nous l'avons vu pour le Royaume-Uni et pour les Etats-Unis, la préférence pour des formes d'organisation interprofessionnelle sur une base locale est, au moins dans cette période, le fait des composantes les plus radicales du mouvement syndical. Nous en rencontrerons une autre illustration en France avec l'expérience des Bourses du travail. La référence au territoire comme structure de base de l'organisation syndicale n'est donc pas nécessairement passéiste ou particulariste.

<sup>141</sup> Ce qui apparaît bien lorsqu'on sait qu'en 1912 il existait 10 520 conventions collectives applicables dans 183 232 entreprises à 1,5 million de salariés, soit, en moyenne, 150 salariés par convention et moins de 10 salariés par entreprise couverte (Luttringer, 1979, p.31).

d'homogénéité liés à la place occupée dans les organisations productives. Elle résulte de l'appartenance à ce que Jacques Droz appelle une « sous-culture » et à un dispositif diversifié d'intégration sociale en marge du modèle dominant et présenté comme un projet alternatif.

## 2. **Face au pouvoir : contrôle ou codétermination ?**

La Première Guerre mondiale a un effet commun sur le syndicalisme dans les différents pays qu'elle touche. D'abord, il se rallie très majoritairement à l'« union sacrée » pour soutenir l'effort de guerre. Ensuite, et dans le même but, il est associé par l'Etat à diverses instances de concertation ou de régulation, à l'échelle nationale ou à celle de l'entreprise. Enfin, il est confronté à la montée incontrôlée de luttes sociales déclenchées par la dureté des conditions d'existence.

Le cas allemand n'est spécifique que dans la mesure où les conditions d'achèvement du conflit créent une situation de déliquescence de l'appareil d'Etat, alors que la Révolution d'octobre exerce un impact exceptionnel dans un pays à puissante tradition social-démocrate. Le syndicalisme se trouve directement confronté à la question du pouvoir. Schématiquement, deux réponses émaneront de ses rangs : une stratégie de contrôle ouvrier amorçant la prise du pouvoir par les travailleurs, une stratégie de compromis avec le patronat pour définir les conditions de la participation des travailleurs à l'exercice du pouvoir.

Nous commencerons par l'examen de la première réponse, car c'est surtout pour faire face aux risques qu'elle engendrait que la seconde a été imaginée. Dans les deux cas, seules sont envisagées les conséquences qui en résultent pour le choix du mode de structuration du mouvement syndical.

### a) *Le mouvement des Conseils*

Puissant mais rapidement résorbé, le mouvement des Conseils (*Räte*) est important d'abord pour les traces qu'il a laissées dans le syndicalisme allemand, ensuite parce qu'il s'intègre dans des débats stratégiques qui concernent alors l'ensemble du socialisme européen.

#### L'expérience allemande

Confrontés à l'effondrement du pouvoir d'Etat après la défaite militaire et l'abdication du *Kaiser*, inspirés par l'expérience des *soviets* en Russie, les militants de gauche, surtout à l'initiative des spartakistes et des communistes<sup>142</sup>, créent des *Conseils d'ouvriers et de soldats* qui constituent un pouvoir de fait dans l'immédiat après-guerre<sup>143</sup>. Rapidement multipliés, ces Conseils présentent des expériences hétérogènes. Ils doivent faire face d'abord à des tâches urgentes : assurer l'approvisionnement, accueillir les démobilisés... Ils se veulent aussi l'expression du pouvoir des travailleurs dans la société. Le projet est la construction d'une pyramide de conseils, convergeant vers un *Conseil économique du Reich*, avec pour base des *Conseils d'entreprise* qui doivent avoir, dans tous les domaines, des pouvoirs égaux à ceux de la direction. C'est par agrégations successives, selon un principe électif, que se formeraient les conseils locaux ou sectoriels à différents niveaux. La structure des Conseils est conçue par l'aile gauche socialiste comme une alternative aux instances politiques classiques issues du suffrage universel (ou « démocratie bourgeoise »).

---

<sup>142</sup> Les spartakistes, autour de Liebknecht et Rosa Luxemburg, constituent l'aile gauche de l'*USPD*, parti composite (on y retrouve aussi Kautsky et Bernstein) créé en 1917 par des exclus du *SPD* (parti social-démocrate). Les spartakistes se réuniront ultérieurement avec d'autres fractions dans le Parti communiste allemand (*KPD*), tandis que l'aile modérée de l'*USPD* ralliera le *SPD*.

<sup>143</sup> Outre la bibliographie indiquée plus haut, voir aussi : Weill, 1990 et les chapitres 10 et 14 de Mandel, 1970.

S'il est intense, le mouvement est bref. L'Assemblée générale des Conseils (16 novembre 1918) donne la majorité aux sociaux-démocrates qui sont attachés au maintien de la primauté des instances parlementaires dans la sphère politique et n'entendent faire des Conseils que des instruments de la démocratie dans le travail, sous le contrôle des syndicats (voir *infra* point b). Les affrontements violents et la répression qui interviennent dans les mois qui suivent entraînent la liquidation de l'expérience.

On en trouve la trace dans les tentatives que réalisent au cours des années suivantes le Parti communiste et l'aile gauche du mouvement syndical pour s'appuyer sur les Conseils d'établissement (*Betriebsräte*) afin de promouvoir des luttes radicales et de contester la direction syndicale confédérale. Le Parti communiste présente des candidatures propres aux élections des *Betriebsräte* ; il tente de les organiser de manière autonome en les réunissant dans des congrès locaux et nationaux. Son influence demeure très minoritaire, sauf dans les mines et la métallurgie.

#### Un débat européen : conseils et syndicats

Il n'est pas possible de mesurer l'impact de l'expérience allemande sans la situer dans les débats et les pratiques qui se développent sur le même thème dans différents pays européens. Nous ne traiterons pas du débat général qui porte alors sur les conditions qui rendent efficace une stratégie de mise en place de Conseils et sur le rôle qu'ils doivent jouer dans la phase de transition vers le socialisme<sup>144</sup>. Dans notre problématique, la question la plus intéressante porte sur les arguments avancés pour faire de l'unité de production le lieu élémentaire privilégié de construction du mouvement ouvrier et pour faire de l'intervention dans la gestion l'apprentissage nécessaire pour la transition vers le socialisme.

C'est probablement à Antonio Gramsci que l'on doit la réflexion la plus approfondie sur ce thème<sup>145</sup>. Pour lui, les syndicats sont partie intégrante de la société capitaliste. Ils défendent les intérêts des salariés en tant que vendeurs de leur force de travail. Ils leur permettent d'améliorer leur condition en « *disciplinant le marché* ». Ainsi, « *la nature essentielle du syndicat est concurrentielle, elle n'est pas communiste. Le syndicat ne peut être un instrument de rénovation radicale de la société* » (*op.cit.*, p.280). Le Conseil d'usine (*Consigli di fabbrica*) réunit les salariés en tant que producteurs interdépendants. Assurant collectivement la maîtrise du processus de production, ils trouvent dans le Conseil l'instrument non seulement de limitation du pouvoir de l'employeur, mais d'apprentissage de la gestion pour se préparer à en assumer la responsabilité. Le Conseil est donc à la fois la cellule de base de l'organisation des travailleurs, puisqu'il est ancré sur leur rôle de producteurs, et le socle des structures qui unifient la classe ouvrière :

« *L'organisation sur la base de l'usine donne à la classe (à l'ensemble de la classe) une unité homogène et cohérente* » (*op.cit.*, p.282).

« *À partir de cette cellule, l'usine, considérée comme une unité, l'ouvrier s'élève à la compréhension d'unités toujours plus vastes, jusqu'à la nation* » (*op.cit.*, p.285).

Remarquons qu'il ne s'agit pas de calquer l'organisation des travailleurs sur celle du capital. Il faudrait alors privilégier le niveau de l'entreprise, voire du groupe industriel, du *trust* ou du

<sup>144</sup> On trouvera dans les textes rassemblés par Ernest Mandel un large panorama des positions en présence (Mandel, 1970).

<sup>145</sup> Les *Ecrits politiques* de la période 1914-1920 réunissent ses principales contributions, en particulier les deux textes de référence, « Syndicats et Conseils » et « Syndicalisme et Conseils », mais aussi l'adresse « Aux délégués d'ateliers de l'usine Fiat-Centre et de l'usine Brevetti-Fiat » et « Le conseil d'usine » (Gramsci, 1914-1920).

*Konzern*. C'est l'usine qui est privilégiée parce qu'elle est le lieu concret où les travailleurs prennent conscience de leur capacité de maîtrise collective de la production<sup>146</sup>.

Comme nous l'avons souligné, les conceptions des auteurs et les contenus des brèves expériences historiques sont variés, mais ils ont en commun de désigner l'unité de production comme lieu premier de l'organisation des travailleurs et d'exercice direct de leur pouvoir.

Une telle observation est importante dans la mesure où le langage « syndicalement correct » de l'époque impliquait généralement une forte méfiance à l'égard d'une structuration des travailleurs sur la base de l'unité de production. Le syndicalisme d'entreprise (*company union*) était alternativement suspecté soit d'être un syndicalisme jaune, complice de l'employeur, soit d'exprimer un égoïsme d'entreprise, incompatible avec des prises de conscience solidaires. Les partisans des conseils d'usine font le pari inverse. Ils voient dans l'usine le lieu où s'exprime le plus concrètement et radicalement l'antagonisme de classe pour la maîtrise du pouvoir économique et ils font confiance au « système des conseils » pour construire, par niveaux successifs, des solidarités plus larges. Le débat est ouvert et ne peut être considéré *a priori* comme clos au bénéfice d'un syndicalisme d'industrie unificateur et homogénéisant.

Il reste à préciser quels peuvent être les rapports entre conseils et syndicats. Trois attitudes se distinguent.

- En premier lieu, il est possible d'imaginer un partage des tâches entre les syndicats, présents dans la sphère « sociale » de détermination des conditions d'utilisation et de rémunération de la force de travail, tandis que les conseils exerceraient, aux différents niveaux, le pouvoir d'intervention dans la gestion économique. Ceci implique que les deux types d'acteurs adoptent des stratégies cohérentes, par exemple sous l'influence déterminante des militants appartenant au parti de la classe ouvrière. Telles semblent être, malgré des fluctuations, les orientations léninistes dans les années qui suivent la Révolution d'octobre (Lénine, 1920 ; Schwartz, 193X), ainsi que les préférences de Gramsci pour la phase de transition vers le socialisme.
- En second lieu, si les syndicats sont jugés irrémédiablement « trade-unionistes » et bureaucratisés, les conseils deviennent un instrument de lutte contre l'emprise qu'ils exercent sur la classe ouvrière, quitte à s'appuyer dans ce combat sur les fragments « sains » des organisations syndicales ou à tenter d'y conquérir quelques lieux de pouvoir. C'est la stratégie sur laquelle ont dû se rabattre rapidement les tendances radicales du mouvement ouvrier allemand.
- Enfin, il est possible pour le syndicat de reconnaître les conseils comme des points d'appui utiles pour leur pénétration dans les entreprises et comme des outils de démocratie microéconomique. Il est essentiel alors que le syndicat s'assure le contrôle de l'activité des conseils pour éviter aussi bien les déviations extrémistes que les manipulations patronales. Telle est l'option qu'adopteront les dirigeants du syndicalisme allemand dès qu'ils auront conforté leur pouvoir.

### ***b) La codétermination dans un capitalisme organisé***

Les conditions d'achèvement de la guerre donnent au syndicalisme, et pour l'essentiel aux syndicats « libres »<sup>147</sup>, un poids exceptionnel qui s'affaiblit tendanciellement avant qu'il ne révèle son

---

<sup>146</sup> « la classe ouvrière (...) considère l'usine comme étant, dans une nouvelle perspective ouvrière, la forme où la classe ouvrière se coule en un corps organique déterminé, la cellule d'un nouvel Etat : l'Etat ouvrier, et la base d'un nouveau système représentatif : le système des Conseils » (*op.cit.*, p.350).

impuissance face à la montée du nazisme. Adversaire résolu de toute aventure révolutionnaire, ce syndicalisme conserve un projet de transformation sociale qui vise à exploiter la dynamique du système capitaliste tout en infléchissant son mode de fonctionnement. Ainsi peut être maintenu le projet d'un passage progressif et pacifique au socialisme. La mise en œuvre de cette stratégie requiert d'une part, des leviers institutionnels qui permettent aux travailleurs d'exercer dès maintenant leur influence dans les choix économiques et sociaux, d'autre part, une conception du développement économique qui rende compatibles efficacité et démocratie.

#### Les fragments de pyramides de Conseils

Deux dispositifs, l'un d'origine contractuelle, l'autre d'origine législative, sont mis en place de manière parallèle.

Dès la fin des hostilités, dans un contexte insurrectionnel, quelques hauts dirigeants patronaux et syndicaux signent, le 15 novembre, un accord profondément novateur qui porte création de la *Communauté de travail (Arbeitsgemeinschaft)*. S'il constitue d'abord un instrument de maintien de l'ordre et de réorganisation de la production, l'accord implique une coopération forte entre les deux parties pour la définition d'orientations en matière économique et sociale. Le patronat reconnaît les syndicats et accepte la négociation collective de branche tandis que les syndicats ne mettent pas en cause le pouvoir de gestion du chef d'entreprise. Pour régler de manière continue les relations entre patronat et syndicats, des comités paritaires sont créés à l'échelle nationale et pour 14 communautés professionnelles (grandes branches industrielles) ; ces dernières peuvent à leur tour se subdiviser en groupes professionnels et en niveaux territoriaux. La *Communauté de travail* s'impose comme un lieu de coordination majeur tant que les institutions d'Etat n'ont pas été reconstituées. Elle souffre ensuite de la concurrence de celles-ci, tandis que régresse l'attitude coopérative du patronat et que les différents niveaux d'organisation de la *Communauté* peinent à se mettre en place ou à fonctionner. Dès 1924, elle n'existe plus que sur le papier après le retrait de l'*ADGB*.

Un second dispositif est issu de la Constitution de Weimar. Il comporte, en théorie, une double pyramide de conseils.

- En premier lieu, des conseils représentent les travailleurs, depuis le niveau de l'unité de production (*Betriebsarbeiterrat*) jusqu'au niveau national, avec un système électif d'abord direct, puis indirect.
- En second lieu, des conseils économiques, depuis le niveau local jusqu'au niveau national (le *Conseil économique du Reich*), réunissent à parité les représentants des salariés et du patronat, auxquels s'ajoutent des représentants d'autres intérêts économiques.

De cet impressionnant édifice, produit de difficiles compromis, seuls seront effectivement mis en place les *Betriebsarbeiterräte* et le *Conseil économique du Reich*. Sans entrer dans l'examen de cette expérience assez décevante, soulignons qu'elle marque le ralliement du syndicalisme à une revendication de codétermination paritaire à tous les niveaux. Dans les faits, les objectifs de nationalisation de la grande industrie sont abandonnés. Le syndicat réclame l'égalité des droits avec le patronat dans la gestion de la sphère économique et sociale, ce qui implique, au moins dans une phase transitoire de durée indéterminée, l'hypothèse de compromis possibles à l'échelle macro comme microéconomique.

---

<sup>147</sup> La division idéologique entre syndicats « libres », chrétiens et libéraux est maintenue. Les premiers, désormais dénommés *ADGB (Allgemeiner deutscher Gewerkschaftsbund)*, rassemblent plus de 80% des syndiqués. Le nombre total d'adhérents passe de 3 millions en 1918 à 9,2 en 1920 ; s'il diminue ensuite, il reste encore de 6 millions en 1931.



### La rationalisation du capitalisme

L'adoption d'une revendication de codétermination à tous les niveaux ne signifie pas, pour le syndicalisme allemand, le ralliement résigné à une cogestion du capitalisme, mais la croyance dans l'efficacité d'un programme de transformation, radicale quoique progressive, du système social. La doctrine, progressivement élaborée, peut être rattachée à une double origine : d'une part, un attachement traditionnel à la place centrale qu'occupe l'ouvrier de métier dans le processus productif, d'autre part, une mise à jour de l'interprétation marxiste de la dynamique longue du capitalisme<sup>148</sup>.

Dans le premier domaine, le point de départ est l'analyse des facteurs d'amélioration de la situation des travailleurs. Ils reposent sur le renforcement de la position des secteurs industriels les plus dynamiques, aux premiers rangs desquels figurent les biens d'équipement et la chimie. La création d'avantages comparatifs de productivité rend possibles et cohérents, d'une part, le renforcement de la compétitivité internationale et, d'autre part, une politique de hauts salaires pour une main-d'œuvre qualifiée. Les syndicats, critiques à l'égard du comportement routinier et protectionniste du patronat traditionnel, appuient sans réserve les politiques de rationalisation de la production. Ce soutien est possible dans la mesure où le patronat des secteurs modernes, hors d'état d'éliminer la domination qu'exercent dans les ateliers les ouvriers qualifiés (*Facharbeiter*) et les contremaîtres (*Meister*) qui en sont issus, adopte des politiques qui reposent sur la rationalisation de l'organisation des entreprises et non sur la parcellisation des tâches, comme c'est le cas aux Etats-Unis. Le progrès technique et, en particulier, les machines nouvelles, fournissent à ces ouvriers l'occasion de développer leur qualification et leur maîtrise des processus productifs. Les gains de productivité sont la source de contreparties négociées en termes de salaire, de conditions de travail, de durée du travail.

À cette approche micro ou méso économique, s'ajoute une interprétation des transformations macroéconomiques en cours. On y retrouve l'héritage des débats entre partisans de Kautsky et de Bernstein. Si les deux tendances s'affrontaient sur le pronostic (effondrement inéluctable ou capacité d'adaptation du système capitaliste), elles convergeraient sur le diagnostic : la concentration du capital engendre des formes de régulation privées non concurrentielles, rendues nécessaires par le degré croissant de socialisation des forces productives. Dans des perspectives théoriques et politiques contrastées, des auteurs comme Walter Rathenau ou Rudolf Hilferding tracent la perspective d'un socialisme d'Etat ou d'un capitalisme organisé reposant sur la planification des activités économiques. Lors de son congrès de 1928, l'*ADGB*, sur la base d'un rapport dont la préparation a été coordonnée par Fritz Naphtali, se rallie à cette analyse. Pour accélérer et infléchir l'évolution tendancielle, le syndicat met l'accent sur le thème de la démocratie économique (dont la codétermination constitue une composante) qui fournit le facteur moteur d'un mouvement vers le socialisme.

Dans ce contexte, le ralliement au syndicalisme d'industrie s'impose logiquement puisqu'il constitue le moyen d'intervention dans la régulation économique sectorielle et qu'il garantit qu'un seul syndicat intervienne dans un *Betriebsrat*, fonctions que ne peut assurer, à l'évidence, un syndicat de métier. Même si les controverses se poursuivent un temps dans les congrès de l'*ADGB*, celle-ci en adopte le principe en 1922.

Les raisons qui rendent ce choix nécessaire expliquent aussi qu'il ne constitue en rien une défaite des ouvriers qualifiés. La logique de rationalisation productive et celle de codétermination, telles

---

<sup>148</sup> Nous nous appuyons largement sur les analyses d'Udo Rehfeldt (Rehfeldt, 1986, 1988 et 1990). Voir aussi : Goetz-Girey, 1934, p.75-91 et 203-236 ; Waline, 1968-1970, p.81-105.

qu'elles sont conçues par l'ADGB, assurent à ces derniers une place dominante dans l'organisation syndicale.

### **3. Un syndicalisme d'industrie quasi-unifié (RFA)**

Au terme de la Seconde Guerre mondiale, les facteurs politiques (enseignements de l'expérience nazie, période d'administration par les Alliés, guerre froide et division de l'Allemagne, longue phase de domination parlementaire des démocrates-chrétiens) pèsent fortement sur les conditions de reconstruction, puis sur l'évolution du syndicalisme allemand.

#### **a) *La prépondérance des branches***

La responsabilité qu'a eue, dans la faible résistance à la montée du nazisme, la division des forces syndicales selon des critères idéologiques, dupliquant l'antagonisme entre partis, explique la forte aspiration à l'unité qui s'exprime dans l'immédiat après-guerre.

À la base, avec le syndicalisme d'industrie, est adopté le principe : « une entreprise, un syndicat ». Il ne faut pas se tromper sur sa signification. Les tendances d'extrême gauche, principalement les communistes, ont défendu la section syndicale d'entreprise comme cellule de base de l'organisation. On y retrouve la trace de la logique des Conseils. La majorité a écarté cette option au profit d'un regroupement des adhérents sur une base locale. Si seul syndicat a compétence pour une entreprise, il ne s'agit donc pas d'un syndicat d'entreprise.

Au sommet, l'accord s'est fait en 1949 sur une confédération unique, le *DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)* qui réunit et respecte toutes les tendances<sup>149</sup>, même s'il maintient un lien de coopération privilégiée avec le *SPD*. Un débat récurrent a porté sur le partage des responsabilités (et des ressources) entre la confédération et les fédérations d'industrie. Dès l'origine, la balance a penché au profit des secondes et les tentatives ultérieures pour renforcer le *DGB* se sont heurtées à la résistance victorieuse des fédérations. Celles-ci ont par ailleurs adopté des orientations syndicales contrastées qui n'ont eu aucune tendance à s'atténuer. Le syndicalisme d'industrie, même aussi pleinement réalisé qu'il peut l'être en Allemagne, ne constitue donc pas, par nature, un facteur d'unification du mouvement syndical. Il en constitue un mode particulier de segmentation, différent de celui proposé par les syndicats de métier ou les syndicats généraux, mais tout aussi profond quant aux conceptions de l'action syndicale qui sont en présence<sup>150</sup>. La différence majeure est que cette segmentation n'apparaît pas au niveau de l'entreprise, pour autant qu'il existe une confédération unique.

#### **b) *Le rétrécissement du projet***

Au lendemain de la guerre, dès qu'il se libère de la tutelle des Alliés, le *DGB*, mise sur une victoire électorale des socialistes et affiche un programme de transformation sociale qui repose sur le triptyque « nationalisations, planification, codétermination ». Après les défaites successives du

<sup>149</sup> Ce principe souffre d'exceptions mineures.

- En premier lieu, une organisation autonome des employés, le *DAG*, créée en 1947, a longtemps subsisté avec des effectifs modestes. Proche du *SPD*, elle reflétait plus des réflexes catégoriels que des divergences de fond.
- En second lieu, une organisation autonome des fonctionnaires, le *DBB*, s'est également maintenue. Le *DGB* syndiquait toutefois la majorité des employés et des fonctionnaires.
- Enfin, l'aile droite du mouvement chrétien a provoqué, en 1955, une scission qui n'a touché qu'une faible partie des syndicalistes chrétiens.

<sup>150</sup> De plus, toutes les études ont montré le maintien de la prééminence dans le mouvement syndical des ouvriers qualifiés de l'industrie de sexe masculin. Les intérêts des autres catégories de salarié(e)s ont été plus ou moins efficacement pris en charge. Leurs membres ont rarement été mis en position de responsabilité. Ici encore, on n'observe aucune vertu unificatrice spontanée dans le syndicalisme d'industrie.

*SPD*, puis la « rectification » du programme de ce dernier (à Bad-Godesberg en 1959), le *DGB*, à son tour, révisé ses ambitions à la baisse lors du congrès extraordinaire de Düsseldorf en 1963<sup>151</sup>. On pourrait les caractériser désormais par un nouveau triptyque implicite : keynésianisme macroéconomique, autonomie de la négociation de branche, codétermination dans les entreprises.

Sur cette base et porté par la prospérité allemande, le syndicalisme consolide sa puissance et obtient des progrès notables dans le statut et la condition des salariés. Il devient un acteur reconnu et influent du « modèle allemand » qui exerce un pouvoir d'attraction considérable jusque dans la décennie 1980. Si ce syndicalisme d'industrie a fait la preuve de son efficacité, il apparaît fort éloigné des conceptions de l'*industrial unionism* du début du siècle. Pas plus qu'il n'est par nature unificateur de la classe ouvrière, le syndicalisme d'industrie n'est par nature révolutionnaire

## **B. Le syndicalisme français : une victoire difficile et incertaine du syndicalisme d'industrie**

La compréhension des logiques de structuration du mouvement syndical en France suppose qu'une distinction soit faite entre deux sous périodes qui présentent des caractéristiques fort différentes. Celle qui va de la *Commune de Paris* à la Première Guerre mondiale permet d'observer les lents et difficiles efforts qui aboutissent à la création d'une organisation nationale interprofessionnelle au sein de laquelle le syndicalisme d'industrie n'émerge que tardivement et partiellement. En revanche, après la réunification de 1935, le syndicalisme d'industrie s'impose, en principe, comme la forme normale de regroupement des syndicats ; la question est alors plutôt celle des rapports entre les organigrammes et les pratiques concrètes<sup>152</sup>.

### **1. De la Commune à la Première guerre mondiale : la difficile émergence d'organisations nationales**

Les massacres de la Commune, la succession du gouvernement Thiers et des gouvernements de l'Ordre moral créent, jusqu'en 1876, voire 1879, une situation exceptionnelle. En région parisienne, les militants ouvriers ont été tués ou exilés en grand nombre, tandis qu'en province, ils sont soumis à une surveillance policière et à une répression judiciaire qui frappent tout embryon de mobilisation. Seules sont tolérées, mais dissoutes à la moindre incartade, les Chambres syndicales qui réunissent les ouvriers d'une même profession dans une même localité.

La période offre donc un intérêt extrême dans notre problématique puisqu'elle voit la reconstruction à la base des mécanismes de mobilisation des travailleurs et des formes d'organisation de la solidarité entre professions et entre territoires. C'est la grève qui constitue, dès le début et pendant toute la période, la modalité centrale de mobilisation. Elle est, le plus souvent, la source et non la conséquence de la création de syndicats. Ceux-ci amorcent, à la fin de la décennie 1870, des tentatives de rapprochement. L'échec rapide d'une unification sur la base d'un projet politique commun, selon le modèle social-démocrate, laisse place à deux logiques parallèles : celle des solidarités interprofessionnelles territoriales et celle des solidarités professionnelles nationales. La *Grève générale* leur servira de mythe unificateur commun, par-delà des pratiques fort diversifiées. Encore ne faut-il pas surévaluer l'efficacité du mythe ; il est produit par des élites militantes qui s'accommodent, en fait, de l'exclusion de vastes catégories de salariés, en particulier, des femmes et des étrangers.

<sup>151</sup> Voir, sur cette révision : Parodi, 1964.

<sup>152</sup> Pour ne pas compliquer à l'excès, nous ignorerons, sauf références ponctuelles, la période 1914-1935. Soumis à des chocs exogènes brutaux (Première Guerre mondiale, scission née des suites de la Révolution d'octobre, crise économique), le mouvement syndical y expérimente des formes d'organisation et d'action où s'imbriquent de manière conflictuelle des traditions antérieures et des pratiques nouvelles non stabilisées.

### a) *La grève, vecteur essentiel de mobilisation*

Les grèves ont fait l'objet de travaux de référence, qu'il s'agisse de ceux de Michelle Perrot pour la période 1871-1890, d'Edgard Andréani pour la période 1890-1914, ou encore d'Yves Lequin pour la région lyonnaise entre 1848 et 1914 (Perrot, 1974 ; Andréani, 1965 ; Lequin, 1974). Il serait vain de tenter de les résumer. Notre objectif est d'en extraire quelques enseignements significatifs pour notre problématique.

En premier lieu, les grèves, surtout au début de la période, ne naissent pas de stratégies syndicales, mais de la mobilisation ponctuelle de collectifs d'ouvriers dans une entreprise ou un métier. Les grévistes ne se donnent que des modes éphémères et informels d'organisation (assemblées générales, comités de grève, délégués...). Le succès de la grève peut conduire, mais pas toujours, à la création d'un syndicat ou à l'adhésion à un syndicat qui a donné son appui. En règle générale, la mobilisation précède l'organisation. Cet enchaînement devient moins prédominant au fur et à mesure que les syndicats se multiplient, mais, même alors, ces derniers ne prennent souvent que la décision de soutenir ou non une grève déclenchée par les travailleurs, grève dont le syndicat n'a pas eu l'initiative. La capacité de création de solidarités constitue, dans ces conditions, un enjeu crucial pour l'organisation syndicale.

La réponse à ce défi est encore moins évidente si l'on tient compte, en second lieu, des revendications exprimées par les grévistes. Michelle Perrot, par exemple, calcule que deux tiers des revendications, entre 1871 et 1890, concernent les salaires et que, parmi les grèves n'exprimant qu'une seule revendication, il s'agit dans 80% des cas du salaire<sup>153</sup>. Compte tenu de l'extrême hétérogénéité des niveaux et des systèmes de rémunération selon les métiers et les localités, ainsi que des désajustements entre les rythmes saisonniers et cycliques des différentes activités, l'unification et la synchronisation des actions est, en ce domaine, hautement problématique. Certes, d'autres thèmes de revendications apparaissent plus unificateurs (réduction de la durée du travail, lutte contre la vie chère, discipline d'atelier...), mais ils restent très minoritaires.

La difficulté est amplifiée, en troisième lieu, par l'existence d'une hostilité initiale des différentes tendances du mouvement ouvrier à l'égard du recours à la grève. Ce fait est peu surprenant lorsqu'il s'agit des syndicalistes modérés qui prônent la conciliation et la recherche d'intérêts communs avec les employeurs. Mais les mouvements radicaux, qu'ils soient d'inspiration anarchiste, blanquiste ou guesdiste, partagent, au départ, les mêmes réticences sur la base d'arguments partiellement communs et partiellement distincts.

- À court terme, tous ces courants se réfèrent, plus ou moins explicitement, à une « loi d'airain » des salaires<sup>154</sup>. Le succès de revendications économiques est peu probable et ne peut être qu'éphémère. S'il se révélait durable, ce ne pourrait être qu'aux dépens d'autres catégories de salariés, aiguisant ainsi les égoïsmes catégoriels.
- À moyen ou long terme, le recours à la grève alimente l'illusion d'une possibilité d'amélioration progressive du système capitaliste par une succession de victoires limitées. Il est donc démobilisateur à l'égard d'un objectif essentiel de destruction de ce système (pour les anarchistes) ou de prise du pouvoir politique pour le transformer radicalement (en ce qui concerne les blanquistes ou les guesdistes).

<sup>153</sup> Perrot, 1974, tome 1, p.251-264. Dans le même sens, Yves Lequin recense 3210 grèves dans la région lyonnaise entre 1848 et 1914 ; 68% d'entre elles trouvent leur origine dans le salaire (Lequin, 1977, tome 2, p.1).

<sup>154</sup> Ce qui est surprenant en ce qui concerne les guesdistes qui s'affirment marxistes.

Et pourtant, les travailleurs font grève ! Le mouvement est même tendanciellement croissant au travers d'amples fluctuations. Ce fait ne peut être ignoré et engendre un processus de réhabilitation par étapes. D'abord, est reconnue la légitimité des grèves défensives face à une dégradation des salaires ou des conditions d'emploi. Ensuite, on admet les vertus pédagogiques de la grève offensive, vécue comme un moment de prise de conscience de l'antagonisme capital-travail, d'apprentissage de la lutte, de découverte de la solidarité. Finalement, le mythe de la *grève générale*<sup>155</sup> fera des grèves partielles les exercices préparatoires et annonciateurs du grand conflit final.

Si les grèves partielles ont cette fonction, on ne peut espérer qu'elles l'assurent par propagation spontanée. De tels phénomènes sont rares et n'apparaissent qu'à une échelle limitée, généralement entre des métiers connexes, par exemple, ceux du bâtiment, et dans le cadre de proximités locales<sup>156</sup>. La généralisation du mouvement suppose l'existence d'une organisation capable de l'impulser ou, au moins, de le coordonner.

### *b) L'échec du projet d'unification politique*<sup>157</sup>

Dans les années qui suivent l'écrasement de la *Commune*, le Gouvernement, qui a interdit l'affiliation à l'AIT, prohibe également toute reconstitution d'organisations regroupant les Chambres syndicales. Les premiers congrès nationaux, qui se réunissent à Paris en 1876 et Lyon en 1878, sont dominés par des tendances modérées qui affichent, par conviction ou par prudence, leur attachement à des relations de travail pacifiques et au développement des coopératives et des mutuelles.

Le troisième congrès, à Marseille en 1879, bénéficie du contexte politique transformé après la démission de Mac Mahon. Il est dominé par l'alliance des différentes tendances collectivistes et aboutit à la création, sous l'influence de Jules Guesde, d'une *Fédération du parti des travailleurs socialistes de France*. La rupture est profonde. D'abord, il s'agit d'une organisation prolétarienne, ce qui traduit le rejet de toute intégration dans une alliance interclassiste avec les républicains progressistes, c'est-à-dire la rupture avec la bourgeoisie. Ensuite, un programme socialiste est adopté qui prévoit la collectivisation des capitaux pour leur remise aux travailleurs. Après avoir pris ses distances avec le reste de la société, la classe ouvrière se donne un projet unificateur. Enfin, la structure interne assure la coexistence des associations ouvrières (ou chambres syndicales) et des cercles d'études sociales, donc la jonction des activités syndicales et politiques. Trois ans après le congrès de Gotha, s'affirme ainsi en France un projet d'autonomisation et d'unification politique du mouvement ouvrier, sans que le mouvement syndical s'en distingue clairement.

L'effondrement du projet est rapide tant sont fortes les divisions internes. Une succession de scissions engendre une constellation de mouvements ou partis en conflits permanents, y compris au sein des syndicats : blanquistes, guesdistes, possibilistes, allemanistes, auxquels il faut ajouter les anarchistes dont une fraction, à partir de 1890, décide de s'investir dans l'action syndicale en suivant les recommandations de Kropotkine. Si une *Fédération des syndicats et groupes corporatifs* est créée au niveau national, en 1886, c'est comme relais syndical du *Parti ouvrier* de Jules Guesde. La défaite des guesdistes, en 1894, lors d'un congrès commun avec la *Fédération des*

<sup>155</sup> Voir *infra* point e).

<sup>156</sup> Les tentatives de grèves professionnelles nationales ont été rares et ont presque toujours échoué (mines, chemins de fer).

<sup>157</sup> Voir principalement : Dolléans, 1936, tome 2 ; Julliard, 1988 ; Maitron, 1975, tome I ; Pelloutier, 1901 ; Rebérioux *in* Droz, 1972, tome 2.

*Bourses du travail*, entraîne la dislocation de la *Fédération des syndicats* et prélude à la création, l'année suivante, de la *CGT*.

La profondeur des divisions et l'âpreté des conflits au sein du socialisme français permettent de comprendre que l'unification syndicale ne pouvait se réaliser qu'en dehors de tout lien avec les partis et que le syndicalisme français ait produit la doctrine qui théorise cette coupure. Lorsque le congrès de la *CGT* adopte, en 1906, le texte qui restera dans l'histoire comme la Charte d'Amiens (IHS, 1983), c'est principalement en réaction à la constitution, l'année précédente, du *Parti socialiste SFIO*. Celui-ci est parvenu, sous la ferme pression de l'*Internationale*, à rassembler l'essentiel des forces socialistes. Ainsi réapparaît la menace d'une domination du parti sur le syndicat. À Amiens, syndicalistes révolutionnaires de toutes tendances et réformistes se mettent d'accord, contre les guesdistes, sur une affirmation d'autonomie dont la *SFIO* prendra acte. Le modèle social-démocrate d'unification du mouvement ouvrier ayant été, de fait, vaincu dès les années 1880, deux autres voies ont été parallèlement explorées.

**c) L'unification selon une logique interprofessionnelle territoriale : les Bourses du travail**

À l'origine, le syndicat représente une profession dans un territoire. Deux voies s'ouvrent donc dans le processus d'agrégation. Elles ne sont pas logiquement incompatibles, mais en pratique le regroupement par profession à l'échelle nationale a été privilégié à l'époque dans presque tous les pays. La France constitue, sous cet aspect, un cas exceptionnel puisqu'elle a connu une période durant laquelle les structures territoriales interprofessionnelles ont joué un rôle décisif, non seulement comme base d'organisation du mouvement syndical à l'échelle nationale, mais aussi comme support d'une conception globale de la solidarité et de l'autonomie ouvrière. Même si les ambitions initiales ont été assez rapidement déçues, l'essor des Bourses du travail demeure riche d'enseignements.

Un projet ambitieux

Si les pratiques locales des Bourses du travail ont été multiples et évolutives, l'influence déterminante qu'a exercée Fernand Pelloutier dans la phase de leur développement a permis l'émergence d'une doctrine globale dont trois aspects, au moins, doivent être mis en évidence<sup>158</sup>.

En premier lieu, les Bourses traduisent la priorité donnée aux solidarités locales sur les solidarités professionnelles. Il ne s'agit pas seulement d'un choix d'opportunité, mais d'un diagnostic et d'un pronostic portant sur le contenu des deux dynamiques alternatives. Fernand Pelloutier conclut son *Histoire des Bourses du travail* en affirmant : « *on compte bien moins aujourd'hui sur l'action purement professionnelle, à tendances individualistes, dont le vieil unionisme anglais offre le type, que sur l'action concertée des différentes professions* », qui constitue, à ses yeux, « *la condition nécessaire pour une transformation sociale* » (Pelloutier, 1901, p.260).

Georges Sorel, dans la préface qu'il a donnée pour cet ouvrage, insiste encore plus fortement sur ce point. Il vaut la peine de le citer un peu longuement, tant ce texte nous semble toujours d'actualité.

« *L'organisation des Bourses du Travail a pour base première l'existence des relations qui découlent, entre les travailleurs appartenant à diverses professions, de la vie dans un même lieu ; on n'attache pas toujours assez d'importance aux liens locaux (...)* Dans le plus grand nombre de cas, les ouvriers d'une même ville ont plus d'intérêts communs que les ouvriers d'une même

---

<sup>158</sup> Voir principalement : Pelloutier, 1901 ; Leroy, 1913, tome 1 ; Julliard, 1971 et 1988 ; Dolléans, 1936, tome 2 ; Schöttler, 1982 ; Maillefort, 2001.

*profession habitant des villes éloignées (...) Les ouvriers d'une même ville provinciale ont beaucoup de parents et d'amis communs, ils ont été à l'école ensemble ; leurs manières de vivre et leurs conditions générales d'existence sont très semblables ; ils sont mélangés dans de nombreuses associations (...) ; ils forment un peuple ayant une véritable unité (...) Les fédérations de métiers, que l'on a constituées, en assez grand nombre, n'ont pu montrer une très grande vitalité, parce que les groupes qu'elles réunissent ont trop d'intérêts strictement dépendants d'usages locaux et de conditions particulières » (Georges Sorel in Pelloutier, 1901, p.60-62).*

Ceci explique les fortes réticences que Fernand Pelloutier manifesterait, jusqu'à sa mort, à l'égard de l'intégration des Bourses dans une CGT dominée par les fédérations de métier.

En second lieu, si les Bourses sont d'abord des « associations de résistance » qui luttent contre la baisse des salaires, l'allongement de la durée du travail, l'augmentation des prix, elles doivent élargir et diversifier progressivement leurs activités et les services qu'elles fournissent à leurs adhérents. Ainsi, elles créent simultanément les bases partielles d'une autonomie des travailleurs dans la société capitaliste et les éléments sur lesquels se construira la future société socialiste. Il s'agit de « *constituer dans l'Etat bourgeois un véritable Etat socialiste (économique et anarchiste) (...), éliminer progressivement les formes d'association, de production et de consommation capitalistes par des formes correspondantes communistes* » (Pelloutier, 1901, p.249)<sup>159</sup>.

Le rôle éducatif des Bourses est central, autant pour fournir aux travailleurs les moyens intellectuels d'une critique radicale de la société actuelle que pour leur donner les compétences, civiques et professionnelles, qui leur permettront de maîtriser la société future.

En troisième lieu, les Bourses constituent aussi une image de la société future par leur mode d'organisation décentralisé. Après la création de la première Bourse à Paris, inaugurée en 1887, leur nombre s'accroît lentement au gré des initiatives et des possibilités locales. En 1892, la *Fédération des Bourses du travail de France*<sup>160</sup> est créée comme une structure légère de coordination, d'échange d'informations, d'organisation de la solidarité. Les Bourses conservent leur pleine autonomie. Par ailleurs, elles s'interdisent toute action politique<sup>161</sup>.

Malgré leur multiplication ultérieure<sup>162</sup>, ces principes sont maintenus. On peut y voir l'expression de l'influence des anarchistes au sein du mouvement, mais aussi, plus concrètement, la condition de la coexistence au sein des Bourses de l'ensemble des composantes du mouvement ouvrier<sup>163</sup>. On peut y trouver aussi la cause de l'effacement progressif des Bourses, une fois intégrées dans la CGT, face aux fédérations professionnelles nationales, qui obéissent, à des degrés divers, à des tendances centralisatrices.

### Foyers révolutionnaires ou structures d'accueil ?

Avec le renforcement de la CGT, il serait faux de considérer que les Bourses périclitent. Au contraire, leur nombre continue à augmenter, atteignant 143 en 1911. C'est le contenu du projet qui se transforme sous le poids des contraintes et des conflits.

---

<sup>159</sup> Ailleurs Pelloutier formule de manière voisine le même objectif : « *établir patiemment et silencieusement une série d'institutions économiques socialistes ayant pour conséquence d'éliminer mécaniquement les institutions capitalistes correspondantes* » (ibidem, p.168).

<sup>160</sup> Il n'existe alors que 14 Bourses.

<sup>161</sup> Au sens étroit qu'elles donnent à ce terme, c'est-à-dire qu'elles s'interdisent toute intervention dans les élections politiques, tout lien avec les partis politiques, tout engagement politique qui engendrerait des divisions entre les différentes composantes du mouvement ouvrier.

<sup>162</sup> 74 Bourses en 1901 à la mort de Pelloutier, dont 65 adhèrent à la Fédération.

<sup>163</sup> À l'exception, le plus souvent, des guesdistes.

En premier lieu, la création, puis le maintien en fonctionnement d'une Bourse, suppose un accord entre les syndicats locaux et la Municipalité qui fournit les locaux et assure le financement<sup>164</sup>. La nature du compromis dépend de la couleur politique des Municipalités, mais il s'agit toujours d'un compromis. Lorsqu'un conflit aboutit à la fermeture de la Bourse<sup>165</sup>, le coût en est élevé pour le mouvement syndical, non seulement privé de locaux, mais surtout privé d'un lieu où les différentes professions se rencontrent, où se construit concrètement une culture commune, où circule l'information et où s'organisent les solidarités. Les syndicats ne peuvent mener trop loin la stratégie du « mendiant ingrat »<sup>166</sup>. Même s'ils ne reculent pas devant le conflit, ils sont souvent amenés, en cas de fermeture des Bourses ou pour l'éviter, à accepter finalement des arrangements. Plus insidieusement, une telle pression est régulièrement renouvelée lors de la discussion annuelle du niveau des subventions.

En second lieu, la stratégie de développement et de diversification des services se heurte à de multiples obstacles<sup>167</sup>.

Les services de placement ont été créés pour mener la lutte contre les bureaux de placement privés payants et en concurrence avec les bureaux municipaux. Sauf traditions locales liées à la force de certains syndicats de métier, il n'est pas facile de convaincre les employeurs de confier leurs offres d'emploi à une organisation qui, par ailleurs, se donne pour objectif leur élimination. Le nombre des placements est modeste. Le projet, très ambitieux, de bourse de l'emploi nationale n'ira pas au-delà de l'expérimentation.

La fonction éducative se heurte aux obstacles engendrés par les niveaux de scolarisation, les conditions de vie et la durée du travail. Les comptes-rendus des instances responsables fourmillent de constats pessimistes sur l'absentéisme aux cours et l'usage très sélectif des ouvrages des bibliothèques.

En ce qui concerne les autres services prônés par Fernand Pelloutier (secours aux chômeurs, *viaticum*, prestations d'accident, de maladie ou de retraite...), leur création a été inégale selon les Bourses et ne semble pas avoir amorcé un mouvement de généralisation.

En troisième lieu, les raisons, théoriques et pratiques qui ont conduit à opter pour une organisation très décentralisée font que les Bourses ont du mal à peser, face aux fédérations professionnelles, sur la construction de la *CGT*, entamée en 1895. Fernand Pelloutier est méfiant et n'assiste pas au congrès fondateur. Dans les premiers statuts, les Bourses n'apparaissent que comme l'un des éléments d'une liste hétéroclite d'unités composantes<sup>168</sup>. La *Fédération des Bourses* se tient à l'écart de la *CGT* (dont les débuts sont laborieux) jusqu'à la mort de Ferdinand Pelloutier. Au congrès de 1902, la *CGT* adopte une organisation duale avec d'un côté, la section des Bourses du travail, de l'autre, celle des Fédérations, ainsi formellement placées sur un pied d'égalité.

L'évolution ultérieure est la résultante des tendances que nous venons de présenter. Une fois Fernand Pelloutier disparu, le principe de décentralisation prive les Bourses, en l'absence d'une personnalité emblématique, de toute capacité d'intervention collective au sein de la *CGT*. Chaque Bourse préserve sa spécificité. Les conflits avec les Municipalités, qui portent principalement sur l'intervention des Bourses dans les conflits sociaux ou sur leurs activités de propagande, trouvent souvent une solution institutionnelle. Elle repose sur la distinction entre, d'une part, des unions

<sup>164</sup> Parfois, le Conseil général apporte la contribution du Département.

<sup>165</sup> Comme cela a été le cas, par exemple, à Paris entre 1893 et 1896.

<sup>166</sup> Selon les termes de Jacques Julliard reprenant l'expression de Léon Bloy (Julliard, 1971, p.165).

<sup>167</sup> Nous nous appuyons principalement ici sur Pelloutier, 1901 et Leroy, 1913, tome 1, ainsi que sur l'ouvrage de Peter Schöttler, 1982, qui, outre ses recherches propres, a exploité les monographies réalisées sur un certain nombre de Bourses. Voir aussi : Maillefort, 2001, et les critiques de Jacques Julliard sur les thèses de Schlötter (Julliard, 1988).

<sup>168</sup> Voir *infra* la note détaillant la composition initiale de la *CGT*.



locales ou départementales, qui réunissent les syndicats et agissent en toute indépendance, d'autre part, des Bourses du travail qui fournissent un ensemble de moyens aux syndicats locaux sous la supervision technique d'un administrateur, désigné par la Municipalité et chargé de garantir une utilisation de ces moyens conforme à la loi. Ainsi les unions locales et départementales deviennent les structures territoriales de la *CGT*, tandis que les Bourses sont ouvertes, au moins en principe, à tous les syndicats légalement constitués.

Même si la grande période des Bourses ne couvre qu'une quinzaine d'années, leur trace sur l'histoire syndicale française est profonde.

- Les Bourses sont, avant la création de la *CGT*, le seul lieu de coexistence et de dialogue entre les différentes tendances du mouvement ouvrier, à l'exception des guesdistes. Elles sont le lieu de naissance du syndicalisme d'action directe et le foyer de propagation du mythe de la *grève générale*. Elles ont bien, en ce sens, joué une fonction unificatrice déterminante au cours de la période.
- Les Bourses ont donné une légitimité, autre que purement fonctionnelle, à la structuration territoriale de l'organisation syndicale. Elles privilégient le territoire en tant que créateur d'une culture ouvrière commune qui est le socle de la prise de conscience des solidarités interprofessionnelles.
- Les Bourses fournissent de manière exceptionnelle pour la France l'illustration d'une tendance générale, dont nous avons déjà observé des manifestations moins fortes au Royaume-Uni, aux Etats-Unis ou en Allemagne et que Jacques Julliard caractérise ainsi : « *l'organisation horizontale, typique d'un mouvement ouvrier naissant, est en général plus radicale et beaucoup plus politisée que l'organisation verticale, enfermée dans le corporatisme* »<sup>169</sup>.

### ***c) L'unification selon une logique professionnelle nationale : les Fédérations***

L'intensification à l'échelle nationale de la concurrence des produits et de la circulation de la main-d'œuvre, grâce notamment aux progrès des transports, rend indispensable la coordination de l'action syndicale à ce niveau. Telle est la fonction des fédérations. L'histoire classique du syndicalisme français nous enseigne qu'elles passent durant cette période d'une logique de métier à une logique d'industrie, abandonnant ainsi les pesanteurs corporatistes pour créer les bases d'un syndicalisme de classe. Une telle vision mérite d'être nuancée.

#### Le lent passage du syndicalisme de métier au syndicalisme d'industrie<sup>170</sup>

La loi de 1884 prévoit la création de syndicats par profession, mais admet le regroupement « de professions connexes ou similaires concourant à l'établissement de produits déterminés » (article 2). La formule est ambiguë puisqu'il n'y a pas équivalence entre professions « similaires » et professions « concourant à l'établissement » d'un même produit. Dans la première optique, l'agrégation se fait par fusion de syndicats de métiers voisins ; dans la seconde, un syndicalisme d'industrie apparaît, indifférent à la profession de ses membres.

Au départ, la *CGT* ne se pose pas le problème et accueille en son sein les formes d'organisation les plus hétéroclites<sup>171</sup>. La liste ci-dessous met toutefois en évidence la domination, mis à part le cas

<sup>169</sup> Julliard, 1988, p.187. Le qualificatif « politisée » renvoie ici à l'action politique de transformation sociale et non au lien avec les partis politiques.

<sup>170</sup> Ce point est bien analysé par Maxime Leroy (Leroy, 1913, tome 1).

<sup>171</sup> Article 3 des premiers statuts :

« *La Confédération générale du travail admet dans ses rangs :*

1. *Les syndicats,*
2. *Les Bourses du travail,*

des Bourses, de la logique des métiers ou professions. Les fédérations d'industrie n'arrivent qu'en avant-dernier rang et ne sont définies que par la réunion de « métiers similaires ».

Le débat est fréquemment repris dans les congrès de la *CGT* où, dès 1900, Griffuelhes plaide pour les fédérations d'industrie, mais c'est seulement au congrès d'Amiens (1906) que la confédération décide de n'admettre, à l'avenir, comme nouveaux membres que des fédérations d'industries. Elle ne remet toutefois pas en cause les fédérations de métier existantes. On ne peut donc parler que d'une tendance vers le syndicalisme d'industrie, dont la généralisation (incomplète) ne se produira qu'après la Première Guerre mondiale. Encore faut-il préciser ce qu'est la nature du syndicalisme d'industrie au début du siècle.

### La nature ambiguë du syndicalisme d'industrie

Nous limiterons l'analyse aux trois cas les plus fréquemment cités comme illustrations du syndicalisme d'industrie au début du siècle<sup>172</sup>.

Par ordre d'ancienneté, la *Fédération du Livre*, fondée en 1881, vient la première (Chauvet, 1971 ; Rebérioux, 1981). La Fédération est créée par regroupement de syndicats de métier, fiers de leurs qualifications et capables, sur cette base, d'imposer le contrôle de l'embauche. Ces qualifications sont hiérarchisées et les typographes dominant, non sans quelques contestations, les instances de la Fédération<sup>173</sup>. Celle-ci, à l'image de son dirigeant historique, Auguste Keufer., est emblématique, au sein de la *CGT*, d'un syndicalisme réformiste, fournissant de nombreux services à ses adhérents grâce à des cotisations élevées, soucieux d'entretenir la négociation collective et catégoriquement opposé à la *grève générale*. Par ailleurs, dès son origine et jusqu'en 1910, la Fédération refuse l'entrée des femmes dans les ateliers de composition, entendant ne les tolérer que dans les tâches non qualifiées. C'est aussi la logique des métiers qui la conduit à refuser la fusion avec la Fédération de la lithographie et, *a fortiori*, à écarter la perspective d'une « grande fédération » de l'imprimerie. Nous sommes typiquement dans une logique de regroupement hiérarchisé de métiers similaires hautement qualifiés<sup>174</sup>.

La *Fédération des mineurs*, après une première tentative en 1883, est créée en 1892 (Trempe, 1968 et 1971). Elle n'a pas à affronter le problème du cloisonnement des métiers, tout au moins pour les travailleurs du fond qui constituent l'essentiel de ses effectifs. En effet, la hiérarchie des métiers ouvriers du fond peut, en principe, être gravie par tous en fonction de l'expérience et de l'habileté professionnelle. Les conditions de travail communes engendrent une forte solidarité immédiate à l'échelle des puits et des bassins miniers. La difficulté principale résulte des particularismes des puits de mine, dont beaucoup sont dispersés sur tout le territoire et craignent la domination ou l'égoïsme des gros bassins du Nord. La Fédération connaît de violents conflits internes, avec des périodes de scission. L'unité nationale se réalise principalement parce qu'elle conditionne l'efficacité d'une des formes majeures de l'action syndicale dans cette branche : la pression exercée sur l'Etat, y compris par la menace d'une grève nationale, pour qu'il introduise une législation ou une réglementation spécifiques au métier de mineur (sécurité, retraites, durée du travail) et pour

- 
3. *Les unions ou fédérations locales des syndicats de diverses professions ou de métiers similaires,*
  4. *Les fédérations départementales ou régionales de syndicats,*
  5. *Les fédérations nationales de syndicats de diverses professions,*
  6. *Les unions ou fédérations nationales de métier et les syndicats nationaux,*
  7. *Les fédérations d'industries unissant diverses branches de métiers similaires,*
  8. *La Fédération nationale des Bourses du travail. »*

<sup>172</sup> Les fédérations du textile et de la métallurgie sont plus tardives et n'assurent longtemps qu'une couverture partielle de leur branche du fait du maintien de syndicats de métier.

<sup>173</sup> Au moment de la fondation, sa dénomination est *Fédération typographique française et des industries similaires*. Elle ne devient qu'en 1885 la *Fédération française des travailleurs du livre*.

<sup>174</sup> La fédération du bâtiment, fondée en 1892, fournirait un autre exemple de même nature.

qu'il pèse sur le comportement des compagnies concessionnaires. De ceci découle, d'abord, le réformisme traditionnel de la fédération et, ensuite, son sens limité de la solidarité interprofessionnelle, compte tenu de la spécificité des problèmes des mineurs et des voies qu'elle adopte pour les traiter<sup>175</sup>. La fédération n'adhère à la CGT qu'en 1908.

La création de la *Fédération des cheminots*, en 1890, répond parfaitement à la logique du syndicalisme d'industrie (Ribeill, 1980 ; Chevandier, 2002). La concentration du capital fait que quelques grandes compagnies ont acquis une position dominante dans les transports ferroviaires. Elles mettent en œuvre des politiques sociales « avancées ». Compte tenu du mode de découpage des réseaux, le syndicalisme ne peut les affronter que sur la base d'une structure nationale. En revanche, l'extrême hétérogénéité des métiers et des conditions d'emploi et de travail (personnels roulants, ateliers et dépôts, entretien des voies, commis administratifs et commerciaux ...) ne favorise pas l'unification. Une première preuve en est le maintien de l'autonomie de la fédération qui, à partir de 1885 et sous des dénominations diverses, réunit les mécaniciens et les chauffeurs. Catégorie décisive en cas de grève, elle cultive la spécificité d'une aristocratie de métier. La *Chambre syndicale des ouvriers et employés de chemin de fer*<sup>176</sup>, devenue en 1895 le *Syndicat national des travailleurs des chemins de fer*<sup>176</sup>, prétend rassembler le reste du personnel. En fait, son implantation n'est forte que dans les ateliers et dépôts ; elle est une organisation d'ouvriers de la métallurgie, qui se sont d'ailleurs au départ posé la question d'une adhésion aux fédérations représentant les métiers des métaux. La grève nationale de 1910 voit l'alliance des deux fédérations et Christian Chevandier en souligne à juste titre l'importance :

« Il est primordial (...) qu'au-delà des métiers, au-delà des pratiques de distinctions professionnelles, le monde prolétarien des ouvriers du dépôt et de l'atelier et le monde professionnel des conducteurs et mécaniciens, qui abandonnent leur spécificité de seigneurs du rail, s'unissent en une seule corporation en lutte » (Chevandier, 2002, p.77).

Une telle alliance a une grande valeur symbolique et annonce les enjeux à venir du syndicalisme des cheminots. Elle n'a eu lieu qu'une seule fois dans la période et pour une grève que la vigueur de la répression interrompt au bout d'une semaine. Ajoutons que cette expérience, tout comme celle, antérieure, de l'échec total d'une tentative de grève nationale en 1898, mettent fin à deux brèves périodes de direction « révolutionnaire » de la Fédération. Elle retourne rapidement à l'orientation réformiste qui la caractérise sur l'ensemble de la période. Par ailleurs, les cheminots se distinguent, comme les mineurs, par leur faible participation aux structures interprofessionnelles à l'échelle territoriale<sup>177</sup>.

Ce serait une erreur que de sous-estimer l'importance du mouvement de constitution ou de regroupement des fédérations nationales à partir de la décennie 1880 ou de nier la réalité d'un lent glissement des fédérations de métier vers les fédérations de branche. En revanche, il ne faut pas faire de contresens sur la nature de ce mouvement.

---

<sup>175</sup> Rolande Trempé cite, comme typique de cette attitude, des extraits d'une motion votée, en 1906, par l'assemblée générale du syndicat des mineurs de Carmaux :

« Considérant qu'une fédération départementale à laquelle adhéreraient des syndicats tels que verriers, mégissiers, mineurs, boulangers, métallurgistes, etc. ne s'impose pas pour faire aboutir les revendications propres à chaque corps de métier...

-que chaque corps de métier a des revendications propres qui ne sont pas du ressort d'un métier à côté,

-qu'il est impossible pour le syndicat d'établir des revendications communes avec les organisations autres que celles des mineurs... » (Trempé, 1971, p.804).

<sup>176</sup> Il adhère à la CGT en 1896.

<sup>177</sup> Sur le cas de la région lyonnaise, voir Lequin, tome 2, p.327-335.

- Il n'y a pas de solution de continuité entre les regroupements de fédérations de métiers « similaires » et la constitution de fédérations d'industries. Ces dernières sont, le plus souvent, construites sur une profession ou une coalition de professions qui en définissent l'orientation et en impulsent l'action. L'élément nouveau est qu'elles sont potentiellement ouvertes aux autres catégories professionnelles de la branche, y compris les non qualifiés. Souvent, cette potentialité ne se réalisera, à des degrés variables, qu'au cours de la période ultérieure.
- Les fédérations d'industrie ne représentent pas un syndicalisme de classe destiné à remplacer un syndicalisme de métier inéluctablement corporatiste. Les fédérations de métier adhèrent, très majoritairement, au syndicalisme révolutionnaire ou syndicalisme d'action directe. Les ouvriers de métier sont d'autant plus portés à une contestation radicale qu'ils localisent la source de leur élimination tendancielle dans les formes contemporaines de concentration du capital et de mécanisation de la production. À l'opposé, les fédérations d'industrie sont majoritairement réformistes. Elles se situent dans des branches où la négociation collective peut offrir du grain à moudre si une mobilisation de masse crée un rapport de forces favorable, tandis que les pressions exercées sur l'Etat peuvent arracher des réformes appréciables.

C'est la domination des syndicats de métier qui assure l'orientation révolutionnaire de la *CGT*<sup>178</sup>, comme cela avait été le cas auparavant dans la *Fédération des Bourses du travail*. Après le rejet d'une unification par un programme politique et avec la juxtaposition, au sein de la *CGT*, de formes d'organisation hétérogènes, la source d'unification du mouvement syndical doit être cherchée ailleurs, dans l'idéologie.

#### ***d) Une unification idéologique mythique : la Grève générale***

Il n'est pas de notre objet de discuter du contenu et de la pertinence de la notion de *grève générale*. Elle a fait l'objet d'une très abondante littérature, depuis les premiers grands textes de Fernand Pelloutier, puis de Georges Sorel, qui reprennent eux-mêmes des traditions plus anciennes<sup>179</sup>. L'objectif est ici plus restreint. Il est de montrer que, grâce à sa plasticité et à sa polysémie, la *grève générale* a pu fonctionner comme mythe unificateur d'un mouvement syndical hétérogène.

Le succès fulgurant de cette notion dans les congrès syndicaux conforte l'hypothèse qu'elle répondait à un tel besoin. Le principe de la *grève générale* est voté à l'unanimité, en 1892, au congrès de Marseille de la *Fédération des syndicats*, bien que cette fédération soit contrôlée par les guesdistes, lesquels, par ailleurs, déclarent le projet utopique. En 1894, au congrès commun de la *Fédération des syndicats* et de la *Fédération des Bourses du travail*, à Nantes, l'adoption du mot d'ordre de la *grève générale* symbolise la défaite des guesdistes et annonce leur retrait. Enfin, en 1895, la *CGT*, dès sa fondation, se donne ce moyen d'action ultime ; elle réaffirme cette option dans la *Charte d'Amiens* (1906) adoptée à la quasi-unanimité<sup>180</sup>.

Un tel consensus, dans un mouvement syndical profondément divisé sur le terrain idéologique, ne s'explique que par les multiples fonctions qu'y assume la notion de *grève générale*.

---

<sup>178</sup> Cette domination n'est rendue possible que par le maintien, dans les congrès de la *CGT*, du principe d'attribution d'une voix par syndicat aux dépens d'une représentation proportionnelle au nombre d'adhérents, réclamée par les réformistes qui auraient ainsi obtenu la majorité.

<sup>179</sup> Voir, par exemple, Julliard, 1971, chapitre 2 ; Julliard, 1988, 1<sup>o</sup> partie, chapitre 1 ; Perrot, 1974, 3<sup>o</sup> partie, chapitre IV.

<sup>180</sup> « il (le syndicalisme) prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste ; il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale » (IHS, 1983, p.296-297).

- Elle propose une perspective révolutionnaire de prise du pouvoir par les travailleurs de manière non-violente, qui donnerait naissance à un système social où les syndicats, cellule de base de l'organisation sociale, organiseraient la production et la répartition (voir *supra* la citation de la *Charte d'Amiens*). C'est une reprise de la vieille aspiration des ouvriers de métier qui tient compte de l'échec des tentatives de révolution violente<sup>181</sup>.
- La *grève générale* fournit l'instrument de réhabilitation des grèves partielles, dont nous avons vu qu'elles se multipliaient dans les entreprises, alors que les différentes tendances du mouvement ouvrier y étaient initialement hostiles. Désormais, la grève partielle devient au moins un exercice d'entraînement pour la *grève générale*, au mieux l'étincelle qui la déclenche.
- Assez vite, la *grève générale* n'est plus conçue comme une grève simultanée et intégrale de tous les travailleurs, mais comme une grève déclenchée dans les secteurs stratégiques et ayant pour effet de paralyser la totalité des activités économiques. Dès lors, des fédérations réformistes implantées dans des secteurs stratégiques, comme celles des mineurs ou des cheminots, pourront, lorsqu'elles tentent d'organiser des grèves sectorielles nationales pour des objectifs purement corporatifs, être « récupérées » comme des soutiens potentiellement déterminants de la future *grève générale*. Elles permettent d'en démontrer la possibilité concrète.
- Enfin, on ne peut ignorer l'hypothèse plus pessimiste énoncée par Peter Schöttler, à propos de Bourses du travail : « *Il se pourrait que l'une des fonctions du slogan de grève générale ait été précisément de compenser ce déficit d'actions de masse extérieures par une combativité fictivement concrète* » (Schöttler, 1982, p.154).

La *grève générale* a constitué un instrument puissant d'unification du mouvement syndical par adhésion à un mythe mobilisateur. Il reste que ce mythe ne revêtait une signification stratégique que pour les militants. Pour la masse des travailleurs, il était au mieux un vague espoir évoqué dans les meetings. En cela, la survalorisation de la *grève générale*, comme voie de solution universelle aux problèmes des travailleurs, constitue l'une des illustrations de la coupure profonde, caractéristique du syndicalisme français, entre un noyau militant révolutionnaire et des bases inorganisées mais combattives, dont le syndicat, souvent, ne peut que tenter d'encadrer les révoltes imprévisibles

#### *e) Inclusions et exclusions*

La prise de conscience d'une identité commune au sein d'un groupe va de pair avec, au moins, une prise de distance, au pire, une affirmation d'antagonisme à l'égard de ceux qui ne sont pas reconnus comme membres du groupe. Pour une large majorité du mouvement syndical français de l'époque, il n'existe aucune hésitation sur l'antagonisme radical qui oppose ouvriers et capitalistes. En revanche, des hésitations ou des contradictions se manifestent dans son attitude à l'égard de catégories et de groupes dont le positionnement dans le conflit social pose problème : peuvent-ils s'affirmer solidaires du mouvement ouvrier et être organisés en son sein, ou sont-ils des instruments qu'utilisent les capitalistes pour diviser et affaiblir les luttes ouvrières ?

En pratique, le cœur du mouvement syndical est constitué par les ouvriers d'industrie, mâles et français. L'agrégation de leurs intérêts avec ceux des autres catégories de travailleurs et travailleuses pose problème. Sur le premier critère (ouvriers d'industrie), les syndicats font preuve

---

<sup>181</sup> Bernard Moss voit dans le syndicalisme révolutionnaire, et en particulier dans la *Charte d'Amiens*, une illustration typique du « socialisme des ouvriers de métier » qu'il place dans la continuité spécifique du mouvement ouvrier français depuis 1830. Les ouvriers de métier, conscients de leur capacité à gérer leurs ateliers, voient le patron comme un parasite et transposent leur vision à l'échelle du système économique dont la gestion pourrait être prise en charge par une fédération des corps de métier (Moss, 1976).

d'un empirisme intelligent ; sur les deux autres (mâles et français), leurs principes entrent en contradiction avec les pratiques de leurs membres qu'ils sont souvent conduits à cautionner.

### Ouvriers d'industrie et autres salariés

Maxime Leroy examine minutieusement les règles de définition des professions qui sont susceptibles d'être admises dans le mouvement syndical (Leroy, 1913, tome 1, chapitre 2). La CGT renvoie la question pratique aux statuts des syndicats, mais, partie d'une conception stricte du travail manuel, elle a progressivement admis les employés (de commerce et de bureau) et les fonctionnaires (postiers ou instituteurs). En fait, elle accepte « *tous les salariés qui exercent un métier, manuel ou intellectuel, à condition de ne détenir aucune parcelle de l'autorité du patron ou de l'Etat* » (op.cit., p.92). Cette règle conduit, par exemple, à exclure les contremaîtres<sup>182</sup>.

Le cas de l'agriculture a donné lieu à des débats plus difficiles<sup>183</sup>. Les ouvriers agricoles sont évidemment admis ; la difficulté, en ce qui les concerne, est de trouver des formes de propagande et d'organisation adaptées à leur situation. La question est plus délicate pour les petits exploitants propriétaires : peut-on les admettre s'ils n'exploitent personne, voire dans le cas où ils n'emploieraient que des ouvriers syndiqués ?

De même, si les membres des professions libérales sont refusés en principe, des exceptions sont faites (musiciens et choristes, certaines catégories de médecins...).

Maxime Leroy y voit la manifestation d'une stratégie d'alliance « *des prolétaires ouvriers (...) avec la partie la plus pauvre et la plus laborieuse des classes moyennes* » (op.cit., p.111). Déjà Fernand Pelloutier écrivait : « *J'entends par ouvrier (...) quiconque, intellectuellement et physiquement bien armé, doit implorer du capital le moyen d'utiliser ses facultés* »<sup>184</sup>. Dans son combat contre le capital, le syndicalisme apparaît ici assez souple quant à la définition de ses frontières. Tel n'est pas toujours le cas.

### Hommes et femmes

Essentiellement masculins, les syndicats sont déchirés entre, d'abord, les positions doctrinales qu'induit leur dénonciation de l'exploitation dans la société capitaliste, ensuite, les nécessaires choix tactiques face à la mise en concurrence par les employeurs des différentes catégories de travailleurs et, enfin, les conceptions culturelles du rôle de la femme qui restent prédominantes chez leurs adhérents<sup>185</sup>. On trouve une remarquable illustration de ces contradictions dans l'étude de *La vie ouvrière en France* présentée par les frères Pelloutier.

Première thèse : lorsque la femme travaille pour un salaire, un rapport d'exploitation économique s'ajoute au rapport d'oppression familiale et sociale :

---

<sup>182</sup> Nous ne revenons pas ici sur la coupure entre ouvriers de métier et ouvriers sans qualification reconnue. Nous avons signalé le rôle central qu'elle a joué dans la structuration du syndicalisme anglo-saxon. Le phénomène est moins marqué en France, bien que le syndicalisme y soit aussi principalement le fait des ouvriers de métier. Sauf cas exceptionnels, les ouvriers de métier n'y ont jamais acquis le degré de contrôle du marché du travail qui fait la force de leurs homologues anglo-saxons ; ils n'ont pas voulu ou pu mettre en place des politiques d'exclusion des « non qualifiés ». La hiérarchie des positions professionnelles, perçue par tous, n'a pas engendré le dualisme syndical qui caractérise les pays anglo-saxons à cette époque.

<sup>183</sup> Fernand Pelloutier, en particulier, s'en est beaucoup préoccupé et a tenté de mobiliser les Bourses du travail sur la question (Pelloutier, 1901, chapitre VI).

<sup>184</sup> Texte de 1898 cité dans Julliard, 1971, p.195.

<sup>185</sup> Pour une vision d'ensemble, Guilbert, 1966 ; Zylberberg-Hocquard, 1978.

« Opprimée dans sa famille, la femme devait l'être dans la société, et à cet égard l'égoïsme des civilisations ne le cède point à celui de la barbarie » (Pelloutier, 1900, p.86).

«... les femmes des classes inférieures sont condamnées (...), pour gagner leur propre subsistance ou pour ajouter au minime revenu du ménage, à exercer elles-mêmes une profession qui les éloigne du foyer, les étiole, nuit à leur fonction maternelle » (*ibidem*, p.91-92).

Deuxième thèse : pour les capitalistes, la fonction du travail féminin est de provoquer l'abaissement du taux de salaire.

« Il n'y a (...) aucun doute que l'introduction de la femme dans l'industrie et dans les manufactures ait eu pour motif la faculté de lui payer un salaire inférieur à celui de l'ouvrier mâle » (*ibidem*, p.93).

« ...l'armée du prolétariat, sans cesse grossissante, ne s'alimente plus que de femmes, lesquelles, grâce à la modicité de leurs salaires, prennent la place de l'homme et aggravent l'état de misère de la population ouvrière » (*ibidem*, p.101).

Troisième thèse : face à cette stratégie du capital, les femmes n'ont pas su prouver leur solidarité avec les hommes en refusant de fournir leur force de travail.

« Au lieu de décliner les propositions du patronat et, par le refus de son propre travail, de hâter le succès de la guerre soutenue par les ouvriers, elle a commis la faute d'entrer en concurrence avec eux (...) il ne semble pas jusqu'ici que la femme ait cru ses intérêts solidaires de ceux de l'homme, et si elle l'a cru, elle n'a pas donné la preuve que notre lutte contre l'oppression capitaliste ait obtenu son approbation » (*ibidem*, p.119).

« Tant (...) que la femme n'aura pas acquis (...) la notion de solidarité, elle sera (...) inapte à comprendre et par conséquent à seconder le mouvement en avant » (*ibidem*, p.121).

Ces citations sont instructives parce qu'elles représentent probablement les analyses les plus élaborées et les plus « progressistes » que l'on puisse rencontrer alors au sein du mouvement syndical. Elles ouvrent la voie à deux stratégies, soit mobiliser les travailleuses pour qu'elles prennent conscience de leur solidarité avec les luttes des hommes, soit empêcher la pénétration des femmes dans les métiers « masculins » et les confiner dans des segments isolés non qualifiés pour empêcher la mise en concurrence. Les deux composantes sont mêlées dans les revendications, la seconde est prédominante dans les pratiques.

Le premier congrès national des associations ouvrières après la *Commune* (tenu à Paris en 1876) traite de la question du travail des femmes et adopte trois revendications :

- Respect du principe « à travail égal, salaire égal » ;
- Création de syndicats féminins ;
- Réduction à huit heures de la durée du travail sans diminution de salaire.

Il s'agit alors de créer les conditions de neutralisation de la mise en concurrence et non de s'opposer à l'entrée des femmes. Par la suite, Maxime Leroy dresse l'inventaire de pratiques contradictoires : d'une part, le maintien d'un partage des professions selon les sexes<sup>186</sup>, d'autre part, l'introduction de règles protectrices spécifiques qui, au nom des caractères ou besoins particuliers des femmes, devraient réduire l'intérêt pour l'employeur du recours à leur travail (durée maximale du travail, interdiction du travail de nuit, interdiction d'exercer certaines tâches insalubres...). Par ailleurs, le débat se poursuit, avec des choix divers, sur l'opportunité de créer des syndicats féminins ou d'admettre les femmes dans les syndicats existants (de fait, masculins). Quelle que soit la solution retenue, les taux de syndicalisation féminins demeurent très faibles.

---

<sup>186</sup> En pratique, réservation aux hommes des tâches relativement bien payées parce que qualifiées ou exigeant un effort physique élevé. Nous avons cité plus haut l'exemple extrême des typographes au sein de la *Fédération du Livre*.

En ce qui concerne les grèves, Michelle Perrot, pour la période qu'elle étudie (1871-1890), établit que 6% d'entre elles sont purement féminines et 12% « mixtes », alors que les femmes représentent plus de 30% de l'emploi industriel. Cette faible propension à la grève s'accompagne de caractères particuliers des grèves féminines : elles sont principalement défensives, peu organisées, peu syndiquées et expriment plus une protestation que des revendications. Le mouvement syndical apparaît souvent peu concerné ou réagit selon des positions sexistes.

Le diagnostic global ne semble pas discutable : pour des raisons diverses, les femmes restent, pendant cette période, massivement à l'écart du mouvement syndical et largement ignorées de lui, sauf comme menace.

### Français et étrangers

L'internationalisme est une valeur fondamentale du syndicalisme révolutionnaire ; la nationalité ne devrait donc en rien distinguer ou diviser les travailleurs dans l'action syndicale. Tel est bien le discours des organisations qui prônent la solidarité entre travailleurs de tous les pays et combattent toutes les manifestations de nationalisme. La pratique syndicale est plus complexe du fait des positions qu'occupent les travailleurs immigrés dans la structure des emplois.

Pour une part minoritaire, ils sont des travailleurs hautement qualifiés, principalement anglais et belges, attirés pour faire face à des pénuries subies par l'industrie nationale. Dès que les travailleurs français s'estiment en capacité de les remplacer, ils revendiquent leur départ. Dans les chemins de fer, par exemple, l'éviction des mécaniciens anglais sera la première revendication professionnelle de leurs collègues français (Chevandier, 2002).

Pour leur grande majorité, les travailleurs étrangers, principalement italiens, occupent les emplois les plus précaires et mal payés et assument les tâches les plus dangereuses et insalubres. En ce qui concerne le syndicalisme français, le problème se pose dans les mêmes termes qu'à l'égard du travail féminin. Pour lutter contre une stratégie patronale qui joue la mise en concurrence afin de dégrader les salaires et les conditions d'emploi, ils peuvent soit revendiquer l'égalité de traitement et syndiquer les travailleurs étrangers, soit s'opposer à leur entrée ou les cantonner dans des segments inférieurs du marché du travail. La doctrine syndicale va, à l'évidence, dans la première direction, mais confrontés à la violence des réactions des travailleurs français, les syndicats locaux doivent souvent suivre ceux-ci dans la seconde direction et obtiennent parfois, sur ce registre, des cautions nationales surprenantes<sup>187</sup>. Les auteurs qui ont étudié les comportements ouvriers n'hésitent pas à parler de xénophobie pour les décrire<sup>188</sup>. Les syndicats réclament la réservation aux « nationaux » des travaux de l'Etat et des communes, la limitation du pourcentage d'ouvriers étrangers dans les entreprises (généralement à 10 %). Surtout, des émeutes incontrôlées engendrent de véritables chasses aux étrangers, notamment dans le sud-est de la France. Le succès du boulangisme dans les milieux les plus démunis n'est pas sans lien avec cette psychose de la concurrence.

---

<sup>187</sup> Nous avons signalé précédemment (point I.B) le comportement peu édifiant du syndicalisme américain, y compris des *Knights of Labor*, à l'égard des travailleurs d'origine asiatique. Michelle Perrot cite, à ce sujet, la position prise par Jules Guesde :

« C'est à coups de couteaux que les ouvriers californiens ont accueilli les machines humaines au rabais au moyen desquelles on a cherché à les mettre en coupe réglée. C'est aux cris de : « À bas les hommes jaunes ! dehors John Chinaman ! » qu'est allé aux urnes le parti socialiste américain. C'est une loi d'expulsion contre les hordes asiatiques qu'il a arrachée aux deux chambres du Congrès. Et nous estimons qu'il a bien fait... Nous croirions faire injure à notre prolétariat en admettant un seul instant qu'en pareille occurrence, il put (sic) hésiter à agir de même » (citation in Perrot, 1974, p.178, note 123).

<sup>188</sup> Michèle Perrot souligne que « l'internationalisme de principe cohabite (...) avec une xénophobie instinctive » (*op.cit.*, p.169). Yves Lequin, dans la région lyonnaise, parle de « xénophobie ouverte et violente » (Lequin, 1977, p.357-359).



Comme à propos des femmes, des débats ont lieu sur le choix entre l'intégration des étrangers dans les syndicats existants et la création (ou la reconnaissance) d'organisations propres, notamment pour tenir compte des problèmes de langue. Il s'agit là d'un aspect positif, mais marginal, qui n'a pu compenser que partiellement l'hostilité massive des travailleurs français dès qu'ils se sentaient menacés.

\* \* \*

On mesure le paradoxe que semble présenter le cas de la France. Comparée à l'*AFL* ou au *TUC*, ou même aux syndicats socialistes allemands qui, au début du siècle, semblent avoir définitivement sombré dans le réformisme, la *CGT*, modèle du syndicalisme d'action directe, porte un projet de transformation révolutionnaire qui implique une mobilisation unifiée de toutes les composantes de la classe ouvrière. Tout repli sur une aristocratie d'ouvriers de métier, toute stratégie de défense fractionnée d'intérêts corporatifs, tout compromis limité, toute négation de la solidarité d'intérêt entre l'ensemble des travailleurs, hommes et femmes, français et étrangers, sont incompatibles avec sa doctrine. La distance est considérable, relativement aux trois autres pays, entre le projet unificateur et les pratiques syndicales quotidiennes. D'un côté, le projet est beaucoup plus ambitieux, de l'autre, le faible niveau de syndicalisation tend à lui donner un caractère incantatoire. Il est fort difficile, déjà pour cette période, d'évaluer le nombre de syndiqués en France et il ne faut certainement pas se fier aux chiffres officiels. Ce qui est certain, c'est que dans les trois autres pays, le nombre de syndiqués se compte en millions dans la période qui précède la Première Guerre mondiale. En France, il est de l'ordre de quelques centaines de milliers. Il en résulte une situation artificielle dont nous avons indiqué les sources principales.

- Sauf pour quelques fédérations déjà puissantes, les syndicats se bornent à accompagner et à tenter de contrôler les explosions locales. Pour ce faire, ils doivent suivre, plus que modeler, les revendications exprimées à la base, quel que soit, le cas échéant, leur caractère corporatiste, sexiste ou xénophobe.
- La *CGT*, consciente de son incapacité à déclencher ou à coordonner des mouvements revendicatifs nationaux, concentre ses efforts sur des manifestations publiques exceptionnelles (par exemple, à l'occasion du Premier mai) ou sur des campagnes politiques qui ne mobilisent que ses militants (campagnes contre le cléricisme, contre le militarisme...).
- Des historiens, non suspects d'hostilité envers le mouvement ouvrier, émettent, à propos de la crise de la *CGT*, survenue à partir de 1909, des diagnostics convergents. Ils décrivent un syndicalisme capable de mener ou d'appuyer des luttes héroïques à l'échelle locale ou sectorielle, mais hors d'état d'apparaître, dans ses structures confédérales, comme porteur crédible d'un projet unificateur. Reprenant les analyses de Merrheim, Edouard Dolléans note que « *trop de militants ouvriers (...) restent des théoriciens, uniquement des théoriciens, et ne sont pas soucieux des réalités positives* » (Dolléans, 1936, tome 2, p.168). Pour Jacques Julliard, « *le syndicalisme révolutionnaire, convaincu du rôle moteur des minorités agissantes, partagea longtemps le mépris des anarchistes pour le troupeau démocratique* » (Julliard, 1988, p.208). Dans le cas de la région lyonnaise, Yves Lequin voit la *CGT* comme une « *organisation extérieure* » au mouvement syndical local, dont les thèmes de propagande sont « *étrangers aux questions corporatives et à l'univers mental de la classe ouvrière* » (Lequin, 1977, tome 2, p.337).

Dans ce contexte, le syndicalisme d'industrie, à peine émergent, est certes moins éloigné du syndicalisme de masse que ne le sont les fédérations de métier, mais il n'y parvient que sur une base clairement réformiste, peu conforme aux options de ceux qui en avaient théorisé la nécessité historique.

## 2. Le syndicalisme d'industrie des années 1930 aux années 1970 : principes et pratiques

La réunification de la *CGT* en 1935, puis les luttes et les conquêtes de 1936 font du syndicalisme français, pour la première fois dans son histoire, un syndicalisme de masse sur la base non plus seulement d'un discours volontariste, mais d'une réalité quantitative. L'expérience sera brève et ne se renouvellera, tout aussi brièvement, qu'immédiatement après la Seconde Guerre mondiale. Sauf ces deux périodes exceptionnelles, le syndicalisme français se distingue de celui des autres grands pays industrialisés, en particulier des trois que nous avons étudiés précédemment, par son caractère minoritaire au sein du salariat.

Il n'est pas dans notre objet de réexaminer, après bien d'autres, les facteurs explicatifs de cette spécificité. Nous limiterons l'interrogation à un aspect particulier : dans quelle mesure la faible capacité d'attirer durablement la masse des salariés est-elle liée aux choix qu'ont faits les syndicats, au cours de cette période, pour résoudre un problème qu'ils affrontent en permanence. Ce problème est celui de l'articulation entre, d'une part, la construction, au sein d'un salariat hétérogène, des communautés élémentaires pertinentes pour la mobilisation et, d'autre part, le processus d'agrégation et d'unification des intérêts et des identités particuliers au sein d'une organisation confédérée. Deux types de réponses sont toujours recherchées simultanément. Les premières visent à proposer des formes d'organisation qui favorisent une prise de conscience générale de l'unité de la classe ouvrière ou, plus largement, du salariat. Les seconds types de réponses privilégient la construction d'un groupe moteur porteur d'un projet unificateur capable d'entraîner l'adhésion des différentes strates du salariat.

### a) *L'unification par les structures*

À son congrès d'Amiens, en 1906, la *CGT* décide de n'admettre comme nouveaux membres que des fédérations d'industrie et, en 1936, la réunification de la *CGT* se réalise sur la base de fédérations d'industrie. En principe le problème est donc réglé<sup>189</sup>. En pratique, des problèmes durables subsistent. Ils portent sur les rapports entre instances sectorielles et instances territoriales, sur la nature de l'instance élémentaire à partir de laquelle s'opère le processus d'agrégation, sur les tensions persistantes entre logiques sectorielles et identités professionnelles, enfin sur les critères de définition de la branche utilisés pour déterminer les frontières entre fédérations d'industrie<sup>190</sup>.

### Branches et territoires

Les organigrammes de toutes les organisations présentent la même caractéristique : l'unité élémentaire, le syndicat, est reliée à la confédération par deux canaux, la fédération et l'union interprofessionnelle territoriale<sup>191</sup>. La fédération assure la prise de conscience de l'unité des intérêts sur le fondement technico-économique de la branche d'activité ; l'union territoriale met en œuvre, au plus près du terrain, la solidarité interprofessionnelle.

<sup>189</sup> Au moins pour la *CGT*, puisque le débat se poursuit longtemps à la *CFTC* et constitue l'un des axes d'affrontement entre une majorité, finalement battue, qui s'appuyait sur la puissante *Fédération des employés* et une minorité, appuyée sur des fédérations d'industrie, qui ne parvient à imposer la généralisation de cette dernière forme d'organisation qu'au cours de la décennie 1950.

<sup>190</sup> Les analyses qui suivent portent, pour essentiel, sur la *CGT* et la *CFTC-CFDT*. L'information disponible est beaucoup plus pauvre en ce qui concerne les autres organisations. Voir principalement : Adam, 1983 ; Andolfatto, Labbé, 1997 ; Bévort, Labbé, 1992 ; Bressol *et alii*, 2005 ; Groux, Mouriaux, 1989 et 1992 ; IRES, 1992 ; Labbé, 1996 ; Mouriaux, 1982 et 1983 ; Pigenet *et alii*, 2005 ; Reynaud, 1963.

<sup>191</sup> Historiquement, l'*Union départementale* a joué un rôle central dans la structuration territoriale. Selon les organisations et selon les périodes, les *Unions locales* et les *Unions régionales* se sont vues attribuer un rôle inégalement important.

La cohérence logique n'est pas discutable, mais les enjeux de pouvoir ne peuvent être ignorés. La tradition historique a toujours fait des fédérations des foyers d'autonomie, donc de résistance à l'autorité de la confédération. On pourrait supposer que les unions territoriales constituent, à leur tour, le lieu d'expression des spécificités locales et de mobilisation des solidarités qui en résultent. Cette dimension est certainement présente et a pu être valorisée à certains moments, en particulier par la *CFDT*. Cependant, il apparaît que les confédérations ont toujours été tentées de s'appuyer sur les unions territoriales pour renforcer leur pouvoir de contrôle. Léon Jouhaux voyait déjà dans les responsables départementaux des « préfets de la *CGT* ». Au sein de la *CGT* d'après la scission de 1947, tous les responsables d'*UD* appartenaient au Parti communiste et les *UD* ont parfois été les instruments de reprise en main de syndicats ou d'unions professionnelles territoriales qui ne pouvaient être atteints par l'intermédiaire des fédérations. Au sein de la *CFDT*, la prééminence accordée, à partir des années 1970, aux *URI* (Unions régionales interprofessionnelles) sur les *UD* a souvent été interprétée comme une stratégie de renforcement du contrôle exercé par la confédération.

Les fédérations d'industrie exercent donc bien, à un niveau intermédiaire, une fonction d'agrégation des intérêts et d'unification de l'action des salariés, mais ce faisant elles créent aussi des socles de résistance à une unification interprofessionnelle et à l'autorité de la confédération qui a la responsabilité de promouvoir et de mettre en œuvre cette unification. La confédération peut alors être conduite à s'appuyer sur les structures territoriales interprofessionnelles qui offrent une forme alternative d'agrégation intermédiaire.

Ce n'est donc pas le principe d'une organisation sur la base de l'industrie qui a constitué le principal levier de l'unification du mouvement syndical à l'échelle nationale.

#### L'unité élémentaire du processus d'agrégation

Ici encore, la réponse de principe est simple : l'unité élémentaire est le syndicat qui adhère simultanément aux structures territoriales et sectorielles. Si l'on ignore, pour l'instant, les cas de survie de syndicats de métier, les syndicats devaient normalement réunir des adhérents relevant de la même fédération et présents dans un même territoire. Ce choix correspondait à la fois à l'objectif de constituer un premier échelon immédiat de solidarité locale entre des salariés aux intérêts analogues et à la nécessité de faire face au refus patronal de l'implantation du syndicat dans l'entreprise, avec la répression qui en résultait. Le syndicat était ainsi situé hors de l'entreprise.

L'inconvénient de cette situation a conduit les confédérations à accorder une priorité croissante à la présence du syndicat dans l'entreprise et à sa reconnaissance par l'employeur et par la loi. Un rapport présenté par René Mathevet au *Conseil économique et social* en 1964 est significatif de cette orientation dans la mesure où son auteur adopte des formulations destinées à recueillir l'accord de toutes les organisations syndicales<sup>192</sup> (Mathevet, 1965). La reconnaissance de la section syndicale d'entreprise (*SSE*) doit répondre d'abord à l'expérience vécue par les travailleurs : « *C'est dans l'entreprise que sont vécus, au jour le jour, les rapports de travail, que sont perçues les oppositions d'intérêts, voire les antagonismes de classe, qu'est ressentie l'aliénation du travail. C'est donc là que le syndicalisme est conduit à assumer la revendication pour la transformer en participation sociale* » (*op.cit.*, p.177). La *SSE* est aussi la base nécessaire au syndicalisme pour la construction du rapport de forces : « *l'action syndicale se déroule, pour sa part essentielle, dans l'entreprise elle-même* » (p.178). Les *SSE* « *tendent à devenir l'unité de base du syndicalisme* »

---

<sup>192</sup> René Mathevet est alors un dirigeant de la *CFDT*. Son rapport est repoussé par le Conseil : 78 contre, 76 pour, 19 abstentions.

(p.180). Deux observations s'imposent pour éviter tout contresens sur la nature de cette revendication.

En premier lieu, le rapporteur précise d'entrée que la revendication principale est celle du droit pour le syndicat de désigner un *délégué syndical* dans l'entreprise. Toutes les confédérations condamnent l'intégration du syndicat comme rouage de l'entreprise. Le risque serait que la *SSE* devienne un organisme autonome centré sur les seuls problèmes de celle-ci. L'impulsion et la coordination doivent revenir aux syndicats représentatifs, par l'intermédiaire des délégués qu'ils désignent. Mais alors, quel est le niveau pertinent pour le syndicat ? Les deux principales confédérations connaissent des évolutions différentes sur ce point. La *CGT* hiérarchise les trois types de syndicats qu'elle rassemble (Andolfatto, Labbé, 1997) : elle exerce une forte pression pour le démembrement des syndicats nationaux qui regroupent des sections territoriales ; elle privilégie le syndicat d'établissement, dès lors que sa dimension est suffisante ; à défaut, elle crée un syndicat local avec des sections par établissement. La *CFTC-CFDT* s'efforce également de supprimer les syndicats nationaux, mais les expériences malheureuses d'une période où elle a mis en avant l'initiative de la base la conduisent, à partir de 1973, à privilégier le syndicat départemental d'industrie qui fournit appui et coordination aux *SSE*, tout en assurant leur contrôle.

En second lieu, le vocabulaire est trompeur. Comme le montrent les exemples précédents, les arguments en faveur d'un syndicalisme ancré dans l'entreprise désignent l'implantation dans les collectifs de travail concrets, c'est-à-dire les unités de production ou, dans le langage du droit du travail, les établissements. En pratique, qu'il s'agisse d'un syndicat d'établissement ou d'une *SSE*, l'implantation n'est généralement possible que dans des établissements de moyenne ou grande dimension. Avec la concentration du capital, ces établissements, de plus en plus souvent, appartiennent à des entreprises à établissements multiples. Or, les organisations syndicales sont hostiles à la création de syndicats d'entreprise, dont elles redoutent l'autonomie. Ce sont les fédérations qui assurent, dans une mesure variable, la coordination entre leurs structures d'établissement au sein de la même entreprise, voire du groupe industriel<sup>193</sup>. Il s'agit donc d'un syndicalisme ancré dans les unités de production et non organisé sur la base des entreprises (ou des groupes), c'est-à-dire selon la géographie du capital. Nous reviendrons sur cette question à propos des choix de découpage des fédérations.

### Identités professionnelles et fédérations

Si, formellement, la disparition des syndicats de métier est à peu près achevée, sauf exceptions, au cours de la décennie 1950, il serait naïf d'en déduire que les logiques de métiers ou, plus largement, les identités professionnelles (*supra* chapitre 1, point II.C) ont cessé de peser sur l'action et l'organisation syndicale<sup>194</sup>. Deux cas de figure s'observent fréquemment.

En premier lieu, la fédération de branche peut ne constituer qu'une juxtaposition de structures constituées sur la base du métier. L'exemple le plus typique est celui de la *Fédération de l'éducation nationale (FEN)*, à laquelle de nombreuses recherches ont été consacrées<sup>195</sup>, qui réunit

---

<sup>193</sup> Le problème de coordination est rendu plus difficile lorsque, cas de plus en plus fréquent, l'entreprise ou le groupe a des activités qui relèvent de fédérations différentes.

<sup>194</sup> Ici encore, le langage peut être trompeur. Dans le vocabulaire des relations professionnelles, les « professions » renvoient généralement aux branches telles qu'elles sont organisées pour la négociation collective. Le terme « interprofessionnel » désigne des organisations ou des accords couvrant l'ensemble des branches (ou toutes celles correspondant au champ du *CNPF*). Nous utiliserons le terme de profession au sens strict, c'est-à-dire en référence à une nomenclature d'activités individuelles et non d'activités collectives.

<sup>195</sup> Pour une bonne synthèse d'une volumineuse bibliographie, voir : Geay, 1997.

des syndicats de métier dont les intérêts sont fortement différenciés et qui sont surtout réunis par l'unicité de l'employeur et du budget qui les concerne. Plus largement, l'ensemble des syndicats de fonctionnaires relèvent du même type de logique (Siwek-Pouydesseau, 1989). Ils s'organisent en référence au ministère d'appartenance pour la fonction publique d'Etat. Au sein d'un ministère, les identités professionnelles déterminent des types de syndicalisme (et souvent d'appartenance confédérale ou d'autonomie) : le syndicalisme des « indirectes » n'est pas le même que celui des douanes ou celui du Trésor. La fédération des cheminots fournit une autre illustration (Chevandier, 2002 ; Corcuff, 1991) ; dans le cadre d'une branche d'activité quasiment réduite à une entreprise, elle réunit des professions aux cultures et aux intérêts hétérogènes. Agents de conduite, agents de train, personnel des ateliers, commerciaux forment des groupes professionnels entre lesquels l'unité d'action est difficile, sauf lorsqu'il s'agit de la défense du statut : c'est alors l'employeur unique et non la logique de branche qui fédère. La fédération est un syndicat d'entreprise qui s'efforce d'agréger les intérêts de différents métiers. Rappelons aussi l'exemple, déjà évoqué pour la période précédente (*supra* point II.B.1.a), de la fédération du Livre (Chauvet, 1971 ; Rebérioux, 1981). qui a conservé les cultures, les hiérarchies et les modes d'action des différents métiers qui la composent<sup>196</sup>.

En second lieu, certaines fédérations de branche restent dominées par des identités professionnelles spécifiques, bien que les catégories qui les portent soient devenues minoritaires. Denis Segrestin a étudié le cas emblématique de la fédération CGT du verre (Segrestin, 1974). Construite à l'origine par des ouvriers verriers très hautement qualifiés, elle a farouchement défendu son autonomie sur la base d'une référence au métier, devenue largement mythique du fait des transformations techniques, mais toujours déterminante dans les représentations partagées et dans la conception de l'action syndicale. À l'opposé, la fédération des métaux peut apparaître comme un conglomerat hétéroclite de multiples branches d'activité (sidérurgie, mécanique, automobile, aéronautique, électricité et électronique...). Son unité a été produite et longtemps maintenue par la culture commune des ouvriers qualifiés (les « métallos ») qui occupaient une position hégémonique dans ses structures de direction.

Il ne faut pas se laisser abuser par les statuts et les organigrammes. Les métiers sont restés un déterminant essentiel des cultures et des pratiques syndicales et une source souvent décisive de mobilisation. Comme nous l'avons déjà indiqué (*supra*, chapitre 1, point II.C.2), Denis Segrestin n'y voit pas l'expression d'un archaïsme. Il montre que les cultures professionnelles sont la source d'identités autonomes, propres au monde du travail et issues de l'appartenance à des communautés culturelles (Segrestin, 1974, 1975, 1985). Elles fournissent les ressources permettant de rejeter la logique économique dominante. Pour cette raison, la culture de métier ne s'oppose pas nécessairement à la conscience de classe. Elle peut au contraire lui donner un aliment non idéologique en exprimant concrètement un refus d'intégration au système capitaliste. Ceci explique sa longue vitalité dans le mouvement syndical, tout particulièrement au sein de la CGT.

#### Les critères de définition de la fédération

Les partisans du syndicalisme d'industrie, dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, y voyaient principalement le moyen, face aux employeurs, de construire la solidarité entre tous les travailleurs quelle que soit leur spécialité professionnelle. Pour certains, le syndicat d'industrie était aussi la structure qui, après la révolution sociale, permettrait aux travailleurs de prendre en main la gestion de

---

<sup>196</sup> D'autres exemples ont une moindre importance quantitative, mais sont très significatifs d'un syndicalisme conduit sur une hiérarchisation et sur une solidarité des métiers, par exemple, pour les dockers (Pigenet, 2001) ou la marine marchande (Segrestin, 1974 ; Paradeise, 1984).

l'économie<sup>197</sup>. La délimitation des fédérations d'industrie s'est opérée lentement, souvent en fonction des possibilités de fusion entre syndicats de métier ou en fonction des possibilités de négociation collective avec une organisation d'employeurs, toujours de manière empirique. La *CGT* comme la *CFTC* ont donc à gérer, après la Seconde Guerre mondiale, un héritage hétéroclite de fédérations. Celles de la métallurgie couvrent de multiples branches d'activité et recouvrent, potentiellement, plusieurs millions de salariés ; d'autres ne peuvent représenter que quelques dizaines de milliers de travailleurs.

La politique de la *CGT* reste prudente en matière de frontières fédérales. Malgré la conscience du fait que des découpages dépassés reflètent les structures économiques de la fin du XIX<sup>e</sup> ou du début du XX<sup>e</sup> siècle, malgré des propositions confédérales en faveur de fusions ou de démembrements, les autonomies fédérales sont respectées (Andolfatto, Labbé, 1997 ; Bressol *et alii*, 2005). Les changements seront modestes au terme de lentes évolutions.

À l'opposé, la *CFDT* choisit une politique volontariste (Bevort, Labbé, 1992). Dès 1963, le congrès définit des « critères de viabilité » pour les fédérations, tandis que les statuts adoptés en 1970 donnent la responsabilité à la confédération d'établir le champ d'activité des fédérations. Au critère de « viabilité » est ajouté en 1974 celui des « axes d'activité », renvoyant à une cohérence économique et à des interventions syndicales sur des choix de politique économique et sociale. Malgré les obstacles, les conflits et les lenteurs, une active politique de regroupement des fédérations est menée. L'illustration la plus significative en est probablement la création de la *Fédération générale des transports et de l'équipement* par fusion de quatre fédérations existantes. L'interdépendance et la concurrence entre les différents modes de transport, l'imbrication entre public et privé, le développement des politiques européennes dans ce domaine nécessitaient une stratégie globale cohérente à l'échelle du secteur.

Cet exemple met bien en évidence la nature du problème auquel se heurtent les organisations syndicales. La branche d'activité fournit un critère pertinent de structuration du point de vue de la logique d'intervention économique. Elle implique un nombre réduit de fédérations calquées sur une nomenclature d'activités collectives ou encore sur un découpage en filières industrielles. Par nature, de tels découpages ont peu de raisons de correspondre aux identités professionnelles, telles que l'histoire les a lentement façonnées<sup>198</sup>. La branche ainsi conçue n'est donc pas un cadre naturel de mobilisation parce que les traditions, les comportements, les cultures, les représentations y sont hétérogènes : par exemple, cheminots, routiers et marins au long cours ont, au départ, peu en commun, sauf d'être pris dans une logique d'interdépendance économique croissante. En pratique, des fusions de survie s'imposeront lorsque des fédérations ne pourront plus survivre dans des branches en déclin rapide, mais les regroupements stratégiques, construits autour d'une cohérence économique, seront rares et donneront des résultats mitigés. Sans aller jusqu'à diagnostiquer, avec Dominique Labbé, la « faillite du principe industriel » (Labbé, 1996, p.92), on peut observer que le syndicalisme d'industrie n'a pas fait la démonstration de la vertu principale que lui attribuaient ses promoteurs : sa capacité d'unification de la classe ouvrière ou du salariat, au-delà de la diversité des identités professionnelles.

---

<sup>197</sup> Rappelons ce point souvent oublié de la *Charte d'Amiens* : « le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera dans l'avenir le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale ».

<sup>198</sup> On retrouvera, mais surtout dans la période suivante (voir fascicule 5), la même coupure entre logiques économiques et identités sociales ou professionnelles lorsque se posera la question de l'organisation de l'action syndicale à l'échelle des groupes et, en particulier, des firmes multinationales. Le niveau pertinent d'organisation du point de vue de l'intervention économique ne correspond pas à un espace de mobilisation sur la base d'identités communes.

Pendant la période qui nous intéresse, les communautés élémentaires génératrices de mobilisation se définissent principalement à partir des collectifs de travail concrets (les unités de production) ou des identités professionnelles (*a fortiori* des statuts professionnels) ou encore des solidarités locales, mais il semble exceptionnel que la branche soit une instance efficace d'agrégation des intérêts et d'unification des formes d'action, sauf lorsqu'elle est fortement associée à une identité professionnelle dominante ou à un employeur quasi unique (chemins de fer, gaz-électricité...). Les fédérations sont des lieux d'affirmation des spécificités de la branche ou, le plus souvent, des différentes branches d'activité qu'elles couvrent. On observe peu de traces concrètes de leur contribution à une convergence intersectorielle des revendications. Elles contribuent plus à la défense et à l'institutionnalisation des hétérogénéités qu'à leur résorption au bénéfice d'un processus de convergence au sein du salariat.

### ***b) L'unification par le projet***

De nombreux auteurs ont souligné l'importance des structures d'organisation comme révélateurs, lors de leur adoption, de la nature du mouvement syndical et ensuite comme facteurs d'orientation de son développement. Toutefois l'observation historique enseigne que des structures analogues peuvent correspondre à des syndicalismes fort différents<sup>199</sup>. La variété des dynamiques du syndicalisme d'industrie selon les pays conforte ce constat.

Une autre hypothèse peut être proposée. Les périodes historiques au cours desquelles le mouvement syndical a démontré une capacité d'unification revendicative et de large mobilisation de la classe ouvrière sont celles où une fraction relativement homogène de ses membres a eu la capacité de définir un projet auquel ont adhéré, au moins implicitement, les autres fractions et autour duquel leurs actions se sont agrégées. Ce projet porte sur la conception et le statut du travail, sur la place des travailleurs dans les unités de production et dans la société, sur le degré d'autonomie de ces derniers et la nature des responsabilités qu'ils revendiquent, sur le mode de production, de répartition et d'utilisation des richesses produites. Le syndicalisme s'est construit, au début de la période étudiée, sur la figure de l'ouvrier de métier, mais très tôt d'autres formes d'organisation ont été expérimentées pour représenter la masse croissante des travailleurs dits non qualifiés. Plus tard, la question s'est posée du rôle que pouvaient jouer de nouvelles catégories du salariat qui, du fait de la nature de leurs qualifications et de leur position dans la production, se trouvaient porteuses d'une exigence d'intervention dans la gestion.

Ces trois composantes sont présentes dans le mouvement syndical français et chacune a pu se voir attribuer une fonction unificatrice.

### L'ouvrier qualifié et l'autonomie des producteurs

À partir de la décennie 1950 se multiplient des travaux qui concluent à la disparition progressive de la fonction motrice exercée au sein du mouvement syndical par une élite d'ouvriers qualifiés. Nous évoquons quelques exemples particulièrement significatifs.

Réfléchissant sur *L'esprit du syndicalisme*, Michel Collinet lui assigne une double tâche (Collinet, 1951) : assurer à ses membres le bien-être, c'est-à-dire une « *part du travail dans la production* », mais aussi acquérir le « *droit aux responsabilités* », ce qui implique « *participation au contrôle ou à la gestion des ateliers et, dans une certaine mesure, des entreprises elles-mêmes* » (p.18-19). La

---

<sup>199</sup> Il suffit, par exemple, de comparer l'évolution après la scission de la CGT et de la CGT-FO dont les structures sont, au départ, identiques.

lente érosion ou marginalisation du groupe des ouvriers qualifiés ne leur permet plus de jouer leur rôle de vecteurs du syndicalisme. L'espoir de l'atelier sans maître, au centre de l'idéal révolutionnaire dont ils étaient porteurs, a disparu. Ils sont remplacés par des permanents syndicaux, nouvelle bureaucratie coupée de la masse des OS. Ceux-ci ne s'adressent à eux que pour en obtenir des services et manifestent de manière imprévisible des capacités de révoltes explosives.

Au terme de plusieurs enquêtes menées en 1954-1956, puis à partir de 1961 Andrée Andrieux et Jean Lignon dressent un constat pessimiste d'un « *ouvrier d'aujourd'hui* » écrasé par le rapport de subordination (Andrieux, Lignon, 1960). Les comportements massivement majoritaires se partagent entre l'espoir d'« évason » de la classe ouvrière et la « résignation ». Une faible minorité se retrouve dans la « résistance collective organisée », mais il s'agit alors d'une attente abstraite de l'effondrement du capitalisme, d'une « déclamation théorique anticapitaliste » qui n'est porteuse d'aucun projet concret. Rien n'a remplacé la fierté ouvrière construite sur des savoir-faire, des qualifications, l'exercice de responsabilités dans le travail et la conscience d'une force collective. Le travail « *a cessé d'être l'activité libératrice qu'avait vue en lui le militant d'autrefois et est redevenu une malédiction* » (p.68). « *L'histoire de l'ouvrier est (...) celle de la transformation d'un homme qui avait conçu une solution au problème de son existence en un homme qui n'en conçoit plus aucune* » (p.203). L'effacement des ouvriers qualifiés et de la tradition dont ils étaient porteurs privent le mouvement syndical d'un projet mobilisateur et d'un acteur collectif qui en était le porteur.

Lorsque, en 1973, Daniel Mothé s'interroge sur *Le métier de militant*, il propose une typologie (le tribun, l'administratif, le doctrinaire) qui ne laisse guère de place au militantisme construit sur l'autonomie et la responsabilité de l'ouvrier qualifié (Mothé, 1973). Peut-être trouve-t-il une place dans le rôle du tribun. Ce dernier est « *un conservateur, profondément enraciné dans les traditions* » (p.123), « *un personnage enraciné dans les vieilles corporations (...), profondément attaché à la vieille société industrielle* » (p.126). Il aura alors pour fonction « *de récupérer la plupart des passions et des malaises de la société technologique pour les investir dans un romantisme archaïque* » (p.117). Ce militant laisse progressivement la place aux deux autres types, l'administratif et le doctrinaire, qui se révèlent complémentaires. Daniel Mothé appelle à un nouveau type de militantisme « concertatif », facteur d'une socialisation de proximité, capable de mettre les hommes en contact autour d'un projet concret, mais il n'en observe pas l'émergence et constate « *la différenciation croissante au cours des dernières années entre gestionnaires et prophètes* » (p.181), tous deux également coupés des masses.

Le diagnostic, largement partagé, du déclin ou de la marginalisation du militant syndical traditionnel issu des ouvriers qualifiés est d'autant plus préoccupant que ce milieu reste le domaine privilégié de l'implantation syndicale. L'enquête sur *L'ouvrier français en 1970* (Adam et alii, 1970) indique des taux de syndicalisation qui varient de 27 % pour les manœuvres à 41 % pour les ouvriers hautement qualifiés. Un travail typologique permet de distinguer quatre groupes. Parmi ceux-ci, le groupe des « militants » est le plus favorable à l'action syndicale<sup>200</sup> ; il se caractérise par une surreprésentation des hommes, ouvriers professionnels ou hautement qualifiés, titulaires de CAP, appartenant à des établissements de plus de 200 salariés. Le portrait se précise lorsqu'on distingue entre les deux confédérations qui occupent une place prédominante parmi les ouvriers. « *La CGT serait (...) un syndicalisme sociétaire fondé sur une aristocratie ouvrière déjà intégrée dans la société globale grâce à son statut professionnel et à son niveau de vie (...) La CFDT serait*

---

<sup>200</sup> Les autres groupes sont les « solidaristes », à la recherche d'avantages immédiats, les « hostiles », qui privilégient la promotion individuelle, et les « marginaux », ou résignés (*op.cit.*, chapitre 6).



(...) fondée sur un prolétariat urbain d'origine rurale encadré par une élite ouvrière (...); elle incarnerait un syndicalisme communautaire » (p.34).

Si les ouvriers qualifiés continuent à jouer un rôle dominant dans le syndicalisme français, notamment à la *CGT*, ils apparaissent plus comme les témoins d'une tradition ou les défenseurs de bastions protégés que comme les porteurs d'un projet de transformation sociale, cohérent avec le niveau de développement économique et technologique, qui serait susceptible d'entraîner de vastes couches d'un salariat hétérogène.

#### La « nouvelle classe ouvrière » et l'intervention dans la gestion

En 1959, la revue *Arguments* publie un passionnant numéro spécial intitulé « *Qu'est-ce que la classe ouvrière française ?* » (*Arguments*, 1959) et centré sur l'analyse des nouvelles formes de l'hétérogénéité de la classe ouvrière et sur les conséquences qui en résultent pour ses modes d'organisation et d'action. On y trouve les signatures de Bernard Mottez, Alain Touraine, Serge Mallet, Daniel Mothé, Michel Collinet, Jacques Dofny et Michel Crozier, ainsi que de syndicalistes, Albert Detraz (*CFTC*), Pierre Lebrun et André Barjonet (*CGT*). La contribution centrale est due à Alain Touraine qui, avant la construction plus ambitieuse qu'il proposera, quelques années plus tard, dans *La conscience ouvrière* (Touraine, 1966), en esquisse certaines des thèses majeures. Les transformations intervenues au XX<sup>e</sup> siècle dans la division du travail ont fait perdre aux ouvriers leur autonomie professionnelle. Ils n'ont en commun que leur dépendance sociale, ce qui favorise l'unification de la conscience ouvrière qui devient conscience de classe. Celle-ci débouche non sur une revendication d'autonomie, mais sur une revendication, potentiellement révolutionnaire, de contrôle de la gestion à tous les niveaux. Le thème du contrôle de la gestion ou de l'intervention dans la gestion nourrira de vifs débats, d'abord parce qu'il soulève la question du risque d'intégration du syndicat, ensuite parce qu'il interroge sur les fractions du salariat susceptibles de jouer un rôle moteur dans une telle stratégie. Les discussions se sont organisées autour de quelques contributions majeures.

Dès 1963, Serge Mallet avance une thèse qui sera vigoureusement controversée et qu'il reformulera, sans en changer l'essentiel à la lumière de l'expérience de 1969 (Mallet, 1963, nouvelle édition 1969). Selon lui, le conflit le plus violent au sein du mouvement ouvrier français repose « *sur la reconnaissance ou non reconnaissance des différenciations au sein de la classe ouvrière* » (*op.cit.*, p.23). Il ne s'agit pas de discuter d'un diagnostic empirique sur la diversité, mais de déterminer quelles sont, au sein de la classe ouvrière, les forces d'avant-garde. Les catégories ouvrières traditionnelles ne peuvent mener, dans le capitalisme contemporain, que des luttes défensives. L'enjeu actuel est d'organiser l'alliance entre les différentes couches de professionnels de la production « moderne », c'est-à-dire les producteurs de science et de technique (ouvriers des qualifications « modernes », techniciens et ingénieurs dans les industries de pointe) qui sont porteurs d'une capacité, donc d'une vocation autogestionnaire. Ils visent à la reconquête de l'autonomie professionnelle, non plus au niveau individuel, mais au niveau collectif. Ils entrent nécessairement en conflit avec la structure technobureaucratique de direction de l'économie parce qu'elle leur apparaît comme un obstacle au développement technique et économique. La mise en œuvre d'une stratégie de réappropriation de la gestion exige un syndicalisme organisé sur la base de l'entreprise (non de l'unité de production), le rôle des confédérations étant d'insérer cette démarche dans un projet global pour éviter le développement des particularismes.

La même année, Pierre Belleville publie, pratiquement sous le même titre que Serge Mallet<sup>201</sup>, un ouvrage qui repose sur la même méthode (enquêtes de terrain) et qui converge sur certaines conclusions (Belleville, 1963). Comme Serge Mallet, Pierre Belleville privilégie le développement d'un « syndicalisme militant axé sur l'entreprise », « lieu des luttes principales », « terrain premier et déterminant pour l'action syndicale » ; comme lui, il s'intéresse aux perspectives nouvelles engendrées par des rapprochements entre ingénieurs, cadres, techniciens et certaines catégories d'ouvriers et d'employés autour de revendications et de conflits sur la gestion de l'entreprise et les conditions de travail. Mais, la perspective n'est pas réduite, comme il pourrait le sembler chez Serge Mallet, aux titulaires de qualifications « modernes » des industries de pointe. « *La conscience de métier s'est transformée en conscience d'entreprise* », la seule possible pour le travailleur parcellisé. Elle « *devient, peut devenir encore davantage demain, la base revendicative essentielle* » (p.291).

En 1964, André Gorz, dans une perspective bien différente de celle qu'il adoptera à partir des années 1980, souligne « *l'insuffisance des mots d'ordre généraux et indifférenciés pour unir et mobiliser une classe ouvrière différenciée à l'extrême* » (Gorz, 1964, p.43). La première tâche est « *d'élaborer une stratégie et des objectifs qui unissent indissolublement la revendication salariale, la revendication de gestion et la revendication d'autodétermination par les travailleurs des conditions et des rapports de travail* » (*ibidem*). Dans cette perspective, il attribue un rôle central aux travailleurs qualifiés des industries de pointe. Ils tendent à l'autogestion pour laquelle ils disposent des compétences nécessaires. Pour eux, le conflit ne porte plus essentiellement sur les rapports de travail, ni sur l'exploitation du travail, mais sur « *la contradiction entre une praxis souveraine et une finalité externe et inerte* » (*op.cit.*, p.107).

Quelques années plus tard, Claude Durand propose une typologie des formes de l'action syndicale (Durand, 1971) en croisant un découpage selon trois étapes historiques avec les trois éléments constitutifs d'un mouvement social tels qu'ils avaient été définis par Alain Touraine : principes d'identité, d'opposition et de totalité (Touraine, 1966). Ses enquêtes auprès des syndicalistes le conduisent à mettre en évidence la différence entre un « syndicalisme de classe » (deuxième phase, principe d'opposition), auquel se réfèrent principalement les militants de la *CGT*, et un « syndicalisme gestionnaire » (troisième phase, principe de totalité), auquel se réfèrent principalement les militants de la *CFDT* (mais, il existe de part et d'autre des minorités en sens opposé).

La décennie 1960 est donc marquée, selon des approches différentes<sup>202</sup>, par le développement de l'hypothèse d'émergence d'une nouvelle classe ouvrière et d'un nouveau syndicalisme, engendrés par les mutations techniques et économiques. L'action syndicale trouverait son lieu central dans l'entreprise et son support principal parmi les salariés détenteurs de nouvelles qualifications qui leur donnent les compétences et les mobiles d'une intervention dans la gestion. La contestation des choix de l'entreprise capitaliste pourrait déboucher sur un projet autogestionnaire susceptible

---

<sup>201</sup> Respectivement *Une nouvelle classe ouvrière* et *La nouvelle classe ouvrière*.

<sup>202</sup> Comme l'a bien montré Jean Lojkine, le thème de l'intervention dans la gestion de l'entreprise a toujours été source de contradictions dans l'histoire du mouvement syndical, mais les positions adoptées sont transversales par rapport aux clivages traditionnels (Lojkine, 1996). Au cours des décennies 1960-1970, la perspective est principalement soutenue au sein de la nébuleuse de la nouvelle gauche non orthodoxe. Il est, par exemple, intéressant de noter que dès 1959 Daniel Mothé, qui fournit des contributions à *Socialisme ou Barbarie*, introduit dans les dernières lignes de son *Journal d'un ouvrier* le diagnostic suivant : « *le syndicalisme est déconsidéré aux yeux des ouvriers avant d'avoir pu jouer son véritable rôle moderne, qui était de se tailler une place dans l'appareil de gestion de l'usine* » (Mothé, 1959, p.175-176).

d'entraîner l'ensemble du salariat qui y verrait la seule voie pour sortir de sa situation d'aliénation et de subordination.

Dès l'origine, cette perspective a rencontré de franches oppositions ou, pour le moins, de fortes méfiances au sein des organisations syndicales autres que la *CFTC-CFDT*<sup>203</sup>. Comme nous le verrons plus loin (fascicule 5), la rupture du modèle de croissance transformera radicalement les perspectives offertes par l'intervention dans la gestion. Face à l'accélération des mouvements de restructuration, elle tendra à se restreindre à la démarche des « contre-propositions industrielles » visant à combattre ou à réduire les suppressions d'activités et les licenciements collectifs. Quel que soit l'intérêt de cette démarche, de fait essentiellement défensive, il est difficile d'y trouver l'expression d'une nouvelle avant-garde motrice porteuse d'un projet autogestionnaire.

### Les OS et la révolte des exclus

Revenons à la thèse précédemment étudiée qui voyait dans les formes du changement technique et de l'« organisation scientifique du travail » développées depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle la source d'un inéluctable mouvement de déqualification et donc d'homogénéisation de la classe ouvrière, déjà annoncée par Karl Marx. Les organisations syndicales d'inspiration marxiste, qui s'organisent de manière autonome dès le début des années 1920, pensent y trouver la source du triomphe de leurs conceptions. Michel Collinet a présenté les analyses développées en 1926 par l'*ISR (Internationale syndicale rouge)* pour définir les orientations stratégiques des syndicats alliés aux partis communistes :

*«... la grande majorité de la classe ouvrière est certainement poussée par la rationalisation vers un nivellement, un rapprochement, une composition plus homogènes... Ce phénomène a pour résultat (...) la suppression des frontières interprofessionnelles d'autrefois. Cette masse d'ouvriers des industries rationalisées n'entre plus dans le cadre et les tâches des syndicats de métiers et elle est, au potentiel, la base d'un large mouvement de toute la classe ouvrière. (...) l'ouvrier, que la rationalisation transforme en un rouage du complexe mécanisme de production, sent bien plus directement sa dépendance à l'égard de la collectivité (...) le nouveau type de travail facilite, en dernière analyse, la possibilité de vastes mouvements de masse.(...) La masse des employés (...) se prolétarise de plus en plus et se rapproche de la masse de la classe ouvrière. (...) Quant à la mince couche supérieure des ouvriers hautement qualifiés (...) ils resteront passifs dans la lutte sociale ou joueront le rôle d'agents avoués du capital dans les syndicats jaunes et autres organisations semblables » (cité par Collinet, 1951, p.58-59).*

Le syndicalisme de classe a donc l'opportunité de réunir la masse des ouvriers et employés dont la rationalisation capitaliste a homogénéisé la condition de travailleurs parcellaires et déqualifiés. Le syndicalisme des métiers est, pour eux, inopérant ; le syndicalisme réformiste ne peut toucher que la « mince couche » des travailleurs hautement qualifiés.

Tel est bien, en France, le projet de la *CGTU* face à la *CGT*. Cependant, si l'on examine l'état des forces à la veille de la réunification, il est manifeste que les résultats ont été décevants<sup>204</sup>. Antoine Prost montre comment, au cours de la période 1926-1934, les deux organisations s'appuient sur des bases de recrutement contrastées (Prost, 1964, chapitre IV). L'opposition ne peut se réduire à une coupure entre ouvriers et fonctionnaires ou entre secteur privé et public ; elle se situe plutôt entre le secondaire et le tertiaire.

<sup>203</sup> Et quelques groupes de militants de la *CGT*.

<sup>204</sup> Il n'est pas dans notre propos ici d'entrer dans l'analyse des multiples facteurs du semi échec de la *CGTU*.

- D'une part, la *CGTU* est surtout présente dans les branches industrielles qui sont directement sensibles à la conjoncture économique et encore marquées par le nomadisme ouvrier, donc caractérisées par l'instabilité de l'emploi. Les militants syndicaux « *croient à l'action plus qu'à l'organisation* » (*op.cit.*, p.62). Ils déclenchent ou gèrent des conflits lorsque les conditions sont favorables, c'est-à-dire surtout en haute conjoncture économique ou en période d'intense mobilisation politique. Ils ne parviennent à stabiliser ni l'adhésion ni l'organisation.
- D'autre part, la *CGT* est principalement implantée dans les branches tertiaires, y compris les transports, qui offrent, en droit ou en fait, des perspectives d'emploi stables. Le syndicat y a pour tâche principale la gestion des statuts et des itinéraires professionnels au sein de l'entreprise ou de l'administration. Ceci suppose une organisation stable et engendre des adhésions stables. Le syndicat prouve son existence et sa force par sa capacité de régulation plus que par sa capacité de conflit.

Construite sur le tournant des années 1930, cette analyse demeure éclairante pour les trois décennies qui suivent la fin de la Seconde Guerre mondiale. On retrouve dans les divers ouvrages consacrés à cette période, cités précédemment, un diagnostic commun sur les difficultés que rencontrent les organisations syndicales pour s'implanter parmi les *OS* et, plus encore, pour y trouver des militants susceptibles d'accéder à des niveaux élevés de responsabilité. Toutes les études indiquent un taux de syndicalisation plus faible dans ces catégories et une position majoritairement distancée à l'égard des syndicats.

La perspective change lorsque, surtout après 1968, se multiplient des conflits déclenchés localement à l'initiative d'ouvriers et ouvrières, d'employés et employées non qualifiés qui mettent en cause leurs conditions de travail et l'absence de perspectives professionnelles. Les organisations syndicales, souvent absentes au départ, s'efforcent d'organiser ces luttes, avec parfois des réticences du côté de la *CGT*, inquiète devant l'action de « minorités irresponsables », avec plus d'enthousiasme du côté de la *CFDT* qui y voit une traduction de sa stratégie de mise en question des conditions et de l'organisation du travail, de la hiérarchie et des processus d'exclusion sociale.

Au-delà du problème des *OS* est posé plus largement celui des catégories placées en position d'infériorité au sein du salariat : femmes, immigrés, jeunes. Elles sont aussi peu présentes ou peu intégrées dans le mouvement syndical. Deux débats en résultent.

- En premier lieu, et l'on retrouve les problèmes des structures syndicales, faut-il créer des formes d'organisation spécifiques à ces catégories, avec le risque que se développent des comportements particularistes qui porteraient atteinte à l'unité de la classe ouvrière. La *CGT* et la *CFDT* adoptent des attitudes différentes et évolutives à l'égard de l'organisation des femmes, des immigrés et des jeunes, mais ni l'une, ni l'autre ne trouvera de solution satisfaisante<sup>205</sup>.
- En second lieu, le syndicalisme peut-il et doit-il s'appuyer sur les luttes des catégories défavorisées ou marginalisées pour opérer une jonction avec de nouveaux « mouvements

---

<sup>205</sup> Bien que sa recherche concerne principalement la fin des années 1970, Margaret Maruani a bien montré comment, dès la fin des années 1960, la *CGT* et la *CFDT* ont difficilement affronté le problème de la place des femmes dans le syndicalisme : quelle articulation entre lutte de classes et luttes féministes ; faut-il définir des revendications spécifiques pour les femmes ou intégrer leurs revendications dans un programme général ; quelles sont les places et les rôles de « commissions de femmes » ou d'une presse féminine dans le syndicat ; le syndicat peut-il élargir son champ d'action à la sphère domestique (critique d'une société patriarcale)... ? (Maruani, 1979).

On dispose d'informations moins riches sur la position, au sein des syndicats, des jeunes et des immigrés, mais les débats ont été également difficiles et les solutions retenues instables et insatisfaisantes.

sociaux » qui prennent en charge leurs intérêts et peuvent constituer pour lui des alliés (mais aussi des concurrents) potentiels ?

D'une certaine façon, la *CFDT*, dans sa phase de radicalisation, renoue avec la priorité que la *CGTU* accordait à la syndicalisation des travailleurs non qualifiés, mais la perspective est bien différente. Alors que pour la *CGTU* ces travailleurs étaient destinés à constituer la « grande masse » du salariat, coupée d'une « mince couche » de travailleurs hautement qualifiés, la *CFDT* des années 1960-1970 y voit des minorités menacées d'exclusion par l'évolution des techniques et des formes d'organisation du travail.

La rupture du modèle de croissance, au milieu de la décennie 1970, fera passer ces débats à l'arrière-plan au sein du mouvement syndical. Rien ne permet d'espérer, dans le nouveau contexte économique et social, que les travailleurs et travailleuses non qualifiés puissent constituer la force motrice des luttes sociales ou le socle d'un syndicalisme de masse.

\* \* \*

### *Quelques enseignements*

Quelle pertinence peut-on accorder à la thèse dominante selon laquelle le syndicalisme d'industrie a constitué le mode de structuration efficace d'un syndicalisme de masse qui correspondait aux caractéristiques d'une période de production et de consommation de masse, dont l'apogée aurait été atteint avec le modèle fordiste keynésien ?

La thèse de la constitution tendancielle d'un prolétariat homogène, qui constituerait le socle de ce syndicalisme de masse, mérite d'être précisée.

- D'une part, il n'est pas douteux que l'introduction massive de machines spécialisées, accompagnée des différentes variantes d'organisation « scientifique » du travail, a engendré une parcellisation et une déqualification du travail d'exécution, d'abord pour les ouvriers, ensuite pour les employés. L'ouvrier ou l'ouvrière « fordiste » (et l'employé ou l'employée « fayoliste ») se sont effectivement multipliés jusque dans la décennie 1960.
- D'autre part, cette catégorie en croissance quantitative voit sa part progressivement réduite. La première explication réside dans le développement des postes de planification, d'organisation et de contrôle de la production (la « surqualification ») pour lesquels il est difficile de déceler un mouvement ultérieur de déqualification. La seconde explication repose sur la formidable augmentation de la productivité dans les tâches directement productives standardisées ; dès lors les créations d'emploi se redéployent vers d'autres tâches, essentiellement de service, auxquelles correspondent des emplois très inégalement qualifiés, mais qui ne répondent pas au modèle de l'ouvrier- masse.

Si imparfaites que soient les catégories statistiques, il paraît établi que la part occupée dans le salariat par des ouvriers et employés non qualifiés de la production standardisée de biens et de services, après être passée par un maximum, régresse au cours de la période qui suit la Seconde Guerre mondiale.

L'organisation du travail et le fonctionnement des marchés du travail ne révèlent aucune tendance à la généralisation d'un modèle homogénéisateur, mais au contraire l'imbrication de facteurs et de formes multiples de segmentation : marchés du travail internes, externes et professionnels ou marchés primaires et secondaires, coupure maintenue entre travail qualifié et travail dit non qualifié, coexistence, parmi les salariés, d'identités professionnelles, de comportements, de systèmes de valeurs et de représentations fortement contrastés...Le syndicalisme ne peut se borner à refléter l'homogénéité de la classe ouvrière, ou *a fortiori* du salariat, qui serait tendanciellement imposée par le développement des forces productives et la transformation des rapports de production.

Comme dans les phases précédentes de son histoire, il est confronté au problème de l'agrégation de fractions hétérogènes grâce à la création de liens de solidarité et à la mobilisation autour d'un projet partagé.

Dans ce contexte, le syndicalisme d'industrie, prôné depuis un siècle par les acteurs et par les observateurs les plus conscients des tendances de long terme, est loin d'avoir établi une domination sans partage. Dans les pays anglo-saxons, il reste en concurrence tantôt avec les avatars des syndicats de métier, tantôt avec des syndicats généraux. En Allemagne et en France, il a formellement gagné la bataille, mais il est assez éloigné du modèle initial. Il contribue plus à entretenir, voire renforcer, la spécificité des intérêts sectoriels ou catégoriels qu'à créer l'unité de la classe ouvrière. En effet, le syndicalisme d'industrie reste d'abord celui des hommes qualifiés appartenant à de grandes entreprises industrielles ou à des administrations et services publics. Dans les segmentations du salariat, mentionnées plus haut, il est toujours surreprésenté dans les strates supérieures.

Ceci ne doit pas conduire à sous-estimer le rôle majeur qu'a joué le syndicalisme d'industrie en matière de réduction des inégalités. En effet, pour des raisons que nous avons analysées, il est conduit à attribuer une importance primordiale à la production de normes collectives générales, protectrices de l'ensemble des salariés, que l'origine de ces normes se situe dans la loi ou dans la convention collective. Le syndicalisme d'industrie a su faire bénéficier des fruits de la croissance l'ensemble des salariés, de manière plus ou moins égalitaire. Ainsi les *OS*, les femmes ou les immigrés, pour se limiter à des catégories emblématiques, ont certainement été bénéficiaires des conquêtes du syndicalisme d'industrie, mais, sauf quelques exceptions après 1968, ils ou elles n'ont jamais joué un rôle important ni dans les structures de l'organisation, ni dans l'orientation des luttes.

On pressent ainsi la difficulté qu'aura ce syndicalisme à dépasser une stratégie de simple défense de ses « bastions » lorsque, après la décennie 1970, les entreprises élargissent le recours à de multiples formes de travail « atypiques » et d'organisations productives décentralisées qui vont devenir les révélateurs des « déserts » syndicaux. Sans mettre en question l'utilité fonctionnelle d'une structuration à l'échelle des industries, ou plus exactement des branches, il faut s'interroger sur leur pertinence comme lieux de prise de conscience d'intérêts communs et de mobilisations solidaires. Même au cours de la phase d'apogée du modèle fordiste keynésien, l'expérience montre que la conscience d'intérêts communs et les capacités de mobilisation ont connu d'autres foyers que le branche, qu'il s'agisse des collectifs de travail dans l'unité de production, des solidarités territoriales ou des identités professionnelles. La fédération de branche ne peut tenir sa capacité unificatrice du seul fait qu'elle correspond au découpage technico-économique des spécialisations productives. Elle ne la construit que si elle peut établir des alliances durables entre les différentes « communautés pertinentes » de l'action collective.

Confronté à l'hétérogénéité du travail et des travailleurs, le syndicalisme ne peut jamais faire l'hypothèse d'une homogénéisation tendancielle assurée par quelque déterminisme historique. Il a sans cesse à reprendre la tâche de révélation, dans chaque contexte historique, des communautés pertinentes de l'action collective, puis d'invention des processus qui, au-delà des identités légitimes et irréductibles, créent entre elles une convergence d'intérêts et de projet.

### Encadré 4.11

#### **L'apport du « roman social » comme source historique**

Comme le montrent Sophie Bérout et Tania Régin, il est possible d'adopter deux définitions du roman social. Au sens large, celui que nous retiendrons ici, il recouvre « *toute la littérature romanesque porteuse d'une vision critique sur les relations sociales, voire toutes les œuvres susceptibles de rendre compte d'un milieu donné, de ses pratiques comme de ses visions* ». Dans un sens plus étroit, qu'elles utilisent dans leur ouvrage, il s'agit des œuvres qui relèvent « *d'une littérature engagée du côté du monde ouvrier, qu'elles se soient contentées de restituer les conditions de travail et de vie du prolétariat, dans ses multiples composantes, ou qu'elles aient assumé plus ouvertement une fonction de dénonciation, de connaissance et de formation* » (Bérout, Régin, 2002, p.11).

Quelle que soit la définition retenue, le critère de sélection ne réside ni dans l'origine sociale de l'écrivain, ni dans son intention consciente, mais dans le contenu du récit. Encore, l'utilisation des œuvres romanesques comme matériau d'analyse de l'hétérogénéité du salariat ne doit-elle pas s'opérer de manière naïve en y voyant une source fiable d'information sur les réalités de la période. Même « réalistes », les romans n'offrent aucune garantie en ce domaine. Leur intérêt est autre, mais les modes de lecture sont multiples.

Si l'on suit, par exemple, la démarche proposée par Yves Lochard à propos de la figure du pauvre dans le roman français du XIX<sup>e</sup> siècle, l'objectif est de repérer les « *régularités discursives* », « *de mesurer la pression culturelle qui s'exerce sur les fictions* » ou « *la toute-puissance du stéréotype* », enfin « *de mettre en évidence à quel point ces « dettes forment système »* » (Lochard, 1998, p.7). Le roman est ainsi d'abord un reflet de la « *doxa* » ou des modèles dominants dans les représentations de son temps : « *La littérature fait découvrir une pluralité de situations, de protagonistes (...), mais cette complexité peut néanmoins s'organiser selon des lignes de force dessinant de véritables modèles sous-jacents de l'action sociale. Dans les romans, ces modèles s'incarnent en des personnages référentiels qui représentent des types sociaux* » (Ibidem, p.39). Le romancier n'est d'ailleurs pas un simple récepteur passif dans la production de « *l'intertextualité (...)* qui affecte les écrits des réformateurs, les enquêtes sociales et la production romanesque » (Ibidem, p.211) ; il entre dans une dynamique de légitimation mutuelle : « *Les romanciers authentifient leur fiction par la référence à des écrits sociologiques ou des enquêtes journalistiques ; leurs thématisations de la pauvreté se soutiennent, se font valoir d'une telle interdiscursivité (voir Zola ou Daudet et Le Sublime). Ces phénomènes d'accréditations réciproques attestent d'une reconnaissance mutuelle des deux secteurs discursifs propice à la circulation des savoirs* » (Ibidem, p.220).

Louis Chevalier, dans son ouvrage classique sur « *Classes laborieuses et classes dangereuses* », justifie l'utilisation du roman comme source de documentation qualitative pour l'historien. Quelles que soient la nature de son expérience personnelle et la qualité des sources qu'il mobilise, le romancier est imprégné par son environnement. Louis Chevalier le montre bien à propos de Balzac, imprégné de valeurs conservatrices et voué à l'analyse de la bourgeoisie, mais qui esquisse, à l'arrière-plan, la présence des classes populaires : « *Le diagnostic est bref, mais il est clair, impitoyable, inévitable, comme s'il venait, non de l'auteur lui-même, mais d'une contrainte collective de l'opinion* » (Chevalier, 1958, p.469). Ce qui est vrai de la littérature bourgeoise l'est plus encore de la littérature populaire, non seulement reflet mais aliment de la culture populaire ; l'auteur met en évidence « *l'influence de la littérature, de la plus prestigieuse à la plus médiocre, de la plus durable à la plus éphémère, sur l'opinion des classes populaires, ainsi que sur l'existence d'une culture populaire, au sein de laquelle cette littérature occupe une grande place et sans la connaissance de laquelle une description de la mentalité populaire (...) reste incomplète et*

*inexacte (...). Cette littérature est un élément essentiel de la culture populaire : de la culture que le peuple lui-même se donne, dans la rue, au théâtre ou à l'atelier. Plus que de culture, c'est de civilisation qu'il faudrait parler, tant cette littérature a pour les classes populaires, pour leur mentalité et pour leur comportement, une importance et une signification qu'elle n'a pas pour les autres classes. Objet de culture pour les classes bourgeoises, cette littérature est pour les classes populaires une forme de leur civilisation » (Ibidem, p.506).*

Au-delà de cette fonction de révélation et de production d'une culture, il faut enfin chercher dans les modèles romanesques la source directe d'une prise de conscience et de mobilisation sociale. Parmi de multiples illustrations, on peut citer ce texte de François Bedarida à propos de la littérature anglaise de la première moitié du XIX<sup>e</sup> siècle :

*« En répandant des ferments explosifs de révolte contre les possédants, une large fraction du mouvement littéraire alimente la critique passionnée de la société présente et les espoirs en un ordre futur fait de justice et d'égalité. En outre, la renommée littéraire de ces auteurs, le souffle de leur poésie, l'élégance de leur style donnent à leur œuvre un rayonnement sans commune mesure avec celui d'économistes et de théoriciens à l'expression lourde et didactique » (Bedarida, « Le socialisme en Angleterre jusqu'en 1848 », in Droz, 1972, Tome I, p.303).*

Notre intérêt est donc double. Il porte d'abord sur le roman comme reflet et indicateur de diffusion dans le milieu intellectuel de certains modèles produits par l'analyse théorique ou empirique de l'époque (modèles de travailleurs, modèles d'organisation du travail, modèles de socialisation ouvrière). Il porte ensuite sur le roman comme vecteur critique, comme facteur de prise de conscience et d'identification, notamment lorsqu'il est largement diffusé dans le monde ouvrier et qu'il y mobilise des registres d'expression plus accessibles et plus émouvants que les ouvrages théoriques ou didactiques.



## Références des ouvrages cités

- Adam Gérard, 1983, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod.
- Adam Gérard, Bon Frédéric, Capdevielle Jacques, Mouriaux René, 1970, *L'ouvrier français en 1970*, Paris, A. Colin.
- Andolfatto Dominique, Labbé Dominique, 1997, *La CGT. Organisation et audience depuis 1945*, Paris, La Découverte.
- Andréani Edgard, 1965, *Les grèves et les fluctuations de l'activité économique de 1890 à 1914 en France*, Thèse sciences économiques, Université de Paris.
- Andrieux Andrée, Lignon Jean, 1960, *L'ouvrier d'aujourd'hui. Sur les changements de la condition et de la conscience ouvrière*, Paris, Gonthier (2<sup>e</sup> édition 1966).
- Arguments, 1959, « Qu'est-ce que la classe ouvrière française ? », n°12-13.
- Aron Raymond, 1967, *Les étapes de la pensée sociologique*, Paris, Gallimard.
- Audoux Marguerite, 1920, *L'Atelier de Marie-Claire*, Paris, Grasset, 1987.
- Ballet Jérôme, de Bry Françoise, 2001, *L'entreprise et l'éthique*, Paris, Seuil.
- Baroin Daniel, 1978, *La stratégie d'emploi des entreprises*, Paris, Travail et société.
- Battagliola Françoise, 2000, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2004.
- Beaubernard R., 1981, *Montceau-les-Mines. Un « laboratoire social » au XIX<sup>e</sup> siècle*, Avallon, Ed. de Civry.
- Bellamy Edward, 1887, *Looking Backward 2000-1887*, New York, Signet Classic, 2000.
- Belleville Pierre, 1963, *Une nouvelle classe ouvrière*, Paris, Julliard.
- Bentham Jeremy, 1791, *Le panoptique*, Paris, Belfond, 1977.
- Berger Suzanne, Piore Michael J., 1980, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, New York, Cambridge University Press.
- Bérout Sophie, Régin Tania (dir.), 2002, *Le roman social. Littérature, histoire et mouvement ouvrier*, Paris, Ed. De l'Atelier.
- Berthoud Arnaud, 1974, *Travail productif et productivité du travail chez Marx*, Paris, Maspero.
- Bévort Antoine, Labbé Dominique, 1992, *La CFDT : Organisation et audience depuis 1945*, Paris, La documentation française.
- Biernacki Richard, 1995, *The Fabrication of Labor. Germany and Britain, 1640-1914*, Berkeley, University of California Press.
- Bluche François, 1988, *Le petit monde de la comtesse de Ségur*, Paris, Hachette.
- Bouglé Célestin, 1903, « Théories sur la division du travail », in : C. Bouglé, *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Paris, Félix Alcan, 7<sup>e</sup> éd., 1939.
- Bouguereau Jean-Marcel, Boullu Pierre, 1976, *La crise des systèmes de classification*, Paris, Centre d'anthropologie économique et sociale.
- Bourdieu Pierre, 1989, *La noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éd. de Minuit.
- Bowles Samuel, Gintis Herbert, 1977, « The Marxian theory of value and heterogeneous labour: a critique and reformulation », *Cambridge Journal of Economics*, n°1, June.
- Boyer Robert, 1983, « L'introduction du taylorisme en France à la lumière de recherches récentes », *Travail et emploi*, octobre-décembre.
- Braudel Fernand, Labrousse Ernest (dir.), 1976, *Histoire économique et sociale de la France*, Tome IV, Paris, PUF.
- Braverman Harry, 1974, *Monopoly Capital*, traduction française : *Travail et capitalisme monopoliste*, Paris, Maspero, 1976.
- Bressol Elyane, Dreyfus Michel, Hedde Joël, Pigenet Michel (dir.), 2005, *La CGT dans les années 1950*, Presses universitaires de Rennes.
- Brody David, 1980, *Workers in Industrial America. Essays on the 20th Century Struggle*, Oxford, Oxford University Press.
- Brooks Thomas R., 1964, *Toil and Trouble. A History of American Labor*, traduction française : *Le labeur et la lutte. Histoire du mouvement ouvrier américain*, Paris, Economica, 1983.
- Brossard Michel, Maurice Marc, 1974, « Existe-t-il un modèle universel des structures d'organisation ? », *Sociologie du travail*, n°4.
- Brusco Sebastiano, 1982, « The Emilian model : productive decentralisation and social integration », *Cambridge Journal of Economics*, n°2.

- Cairn Glen C., 1976, « The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory », *The Journal of Economic Literature*, n°4.
- Capdevielle Jacques, 2001, *Modernité du corporatisme*, Paris, FNSP.
- Carpenter Mick, Jefferys Steve, 2000, *Management, Work and Welfare in Western Europe. A Historical and Contemporary Analysis*, Cheltenham,, Edward Elgar.
- Castel Robert, 1995, *La métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Chantat J.-F., 1989, « L'analyse sociologique des organisations : un regard sur la production anglo-saxonne contemporaine (1970-1988) », *Sociologie du travail*, n°3.
- Chapoulié Jean-Michel, 1973, « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie* (14).
- Charlot Bernard, Figeat Madeleine, 1985, *Histoire de la formation des ouvriers 1789-1984*, Paris, Ed. Minerve.
- Chauvet Paul, 1971, *Les ouvriers du Livre et du Journal, la Fédération française des travailleurs du Livre*, Paris, Ed. Ouvrières.
- Chevalier Louis, 1958, *Classes laborieuses et classes dangereuses à Paris pendant la première moitié du XIX° siècle*, Paris, Plon ;
- Chevandier Christian, 2002, *Cheminots en grève ou la construction d'une identité (1848-2001)*, Paris, Maisonneuve et Larose.
- Clegg Hugh Armstrong, Fox Alan, Thompson A. F., 1964, *A History of British Trade Unions since 1889*, Oxford, Oxford University Press.
- Cohen Yves, 1984, "Ernest Mattern chez Peugeot (1906-1918) ou comment peut-on être taylorien?", in Montmollin, Pastré, 1984.
- Collinet Michel, 1951, *L'esprit du syndicalisme*, Paris, Editions ouvrières.
- Collomp Catherine, 1983, « L'American Federation of Labor était-elle une fédération d'ouvriers et de métiers qualifiés ? », *Encrages*, hiver 1983-1984, n°11-12.
- Commissariat général du plan (Séminaire « Emploi »), 1978, *Les marchés locaux du travail*, Paris, La documentation française.
- Commons John R. et alii, 1918-1935, *History of Labor in the United States*, New York, MacMillan.
- Conan Doyle Arthur, 1914, *The Valley of Fear*, reproduit in: *Sherlock Holmes. The Complete Illustrated Novels* by Sir Arthur Conan Doyle, London, Chancellor Press, 1991.
- Convert Bernard, Jakubovski Pierre, Pinet Michel, 1878, *Logiques industrielles de reconversion et politiques de mobilisation. Le bassin minier Nord – Pas-de-Calais*, Paris, LARU-IDN.
- Convert Bernard, Pinet Michel, 1978, « Conversion industrielle et mobilisation quotidienne de la main-d'œuvre. Le cas du bassin minier Nord – Pas-de-Calais », *Annales de la recherche urbaine*, Automne.
- Corcuff Philippe, 1991, « Le catégoriel, le professionnel et la classe : visages contemporains de formes historiques », *Genèses*, n°3.
- Coriat Benjamin, 1979, *L'atelier et le chronomètre*, Paris, Ch.Bourgeois.
- Crouch Colin, 1977, *Class Conflict and the Industrial Relations Crisis*, London, Heinemann.
- Crouch Colin, Le Galès Patrick, Trigilia Carlo, Voelzkow Helmut, 2001, *Local Production Systems in Europe. Rise or Demise ?*, Oxford University Press.
- Crozier Michel, Friedberg Ehrard, 1977, *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil.
- da Costa Isabel, 1999, « Les systèmes de relations professionnelles au Canada et aux Etats-Unis : filiation et divergences », *Travail et emploi*, n°79.
- Debouzy Marianne (dir.), 1978, « Ouvriers des Etats-Unis », *Le mouvement social*, n°102.
- Derrieux-Cecconi Régis, 1973, « Les espaces de la firme : le cas de Creusot-Loire », *L'espace géographique*, n°1.
- Destefanis Michel, Espinasse Michel (Rapporteurs), 1979, *Approche méthodologique pour l'analyse des bassins d'emploi*, Rapport du Groupe de travail n°2, Groupe interministériel sur les bassins d'emploi, Ministère du Travail et de la Participation.
- Dewerpe Alain, 1986, *Le monde du travail en France, 1850-1950*, Paris, A.Colin.
- Dewerpe Alain, 2001, *L'histoire du travail*, Paris, PUF.
- Didry Claude, 2002, *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20° siècle*, Paris, Ed. de l'EHESS.

- Doeringer Peter B., Piore Michael J., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 2<sup>o</sup> éd., 1985, New York, M.E. Sharpe.
- Dolléans Edouard, 1936, *Histoire du mouvement ouvrier*, Tome II. 1871-1920, Paris, A.Colin, 4<sup>o</sup> édition, 1953.
- Donzelot Jacques, 1984, *L'invention du social. Essai sur le déclin des passions politiques*, Paris, Seuil, 1994.
- Doray Marie-France, 1990, *La Comtesse de Ségur : une étrange paroissienne*, Paris, Ed. Rivages.
- Droz Jacques (sous la direction de), 1972, *Histoire générale du socialisme*, 4 tomes, Paris, PUF.
- Dubar Claude, 2000, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 3<sup>o</sup> éd., 2002.
- Dubar Claude., Tripiet Pierre, 1998, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, rééd. 2003.
- Durand Claude, 1971, *Conscience ouvrière et action syndicale*, Paris-La Haye, Ed. Mouton.
- Durand Michelle, Guillon Roland, Hagege Claude, 1970, *Mutations industrielles et conflits sociaux*, Paris, CRESST.
- Durkheim Emile, 1893, *De la division du travail social*, Paris, PUF, 8<sup>o</sup> éd., 1967.
- Durkheim Emile, 1895, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 17<sup>o</sup> éd., 1968.
- Durkheim Emile, 1900-1914, *Leçons de sociologie*, Paris, PUF, 3<sup>o</sup> éd., 1997.
- Edwards Richard, 1979, *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York, Basic Books.
- Edwards Richard, Gordon David M., Reich Michael (Eds), 1975, *Labor Market Segmentation*, Lexington, D.C. Heath.
- Ewald François, 1986, *L'Etat providence*, Paris, Grasset.
- Ewald François, 1996, *Histoire de l'Etat providence. Les origines de la solidarité*, Paris, Grasset.
- Eyraud François, 1978, « La fin des classifications Parodi », *Sociologie du travail*, n<sup>o</sup>3.
- « Faire », 1979, *Crise et avenir de la classe ouvrière*, Paris, Seuil.
- Favereau Olivier, 1989, « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, mars.
- Flanders Allan, 1952, *Trade Unions*, London, Hutchinson University Library, Seventh revised edition, 1968.
- Foner Philip S., 1947-1988, *History of the Labor Movement in the United States*, New York, International Publishers, 9 volumes.
- Ford Henry, 1921, *Ma vie et mon œuvre*, trad. française, Paris, Payot, 1926.
- Fourcaut Annie, 2002, « De la classe au territoire ou du social à l'urbain », *Le mouvement social*, n<sup>o</sup>202.
- Francfort Isabelle, Osty Florence, Sainsaulieu Renaud, Uhalde Marc, 1995, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Freyssenet Michel, 1977, *La division capitaliste du travail*, Paris, Savelli.
- Freyssinet Jacques, 1980, « Les lieux de gestion de la force de travail dans la stratégie des groupes industriels », *Travail et emploi*, n<sup>o</sup>4.
- Freyssinet Jacques, 1982, *Politiques d'emploi des grands groupes français*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.
- Freyssinet Jacques, 2006, « Quels acteurs et quels niveaux pertinents de représentation dans un système productif en restructuration ? », in : Petit, Thévenot.
- Fridenson Patrick, 1972a, *Histoire des usines Renault*, 1. Naissance de la grande entreprise : 1898/1939, Paris, Seuil.
- Fridenson Patrick, 1972b, « L'idéologie des grands constructeurs dans l'entre-deux-guerres », *Le mouvement social*, octobre-décembre.
- Fridenson Patrick, 1978, « France - Etats-Unis : genèse de l'usine nouvelle », in Murard, Zylberman, 1978.
- Fridenson Patrick, 1979, « Les premiers ouvriers français de l'automobile (1890-1914) », *Sociologie du travail*, n<sup>o</sup>3.
- Fridenson Patrick, 1986, « Automobile Workers in France and Their Work, 1914-1983 », in Kaplan, Koepf, 1986.
- Fridenson Patrick, 1987, « Un tournant taylorien dans la société française (1904-1918) », *Annales ESC*, n<sup>o</sup>5.
- Fridenson Patrick, 2000, «
- Fridenson Patrick, 2006, « Les transformations des pratiques de subordination dans les entreprises et l'évolution du tissu productif en France », in : Petit, Thévenot.
- Friedmann Georges, 1946, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard, nouvelle édition 1961.
- Friedmann Georges, 1950, *Où va le travail humain ?*, Paris, Gallimard, nouvelle édition 1965.

- Friedman Georges, 1956, *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard, nouvelle édition 1964.
- Gaffard Jean-Luc, Romani Paul-Marie, 1990, « À propos de la localisation des activités industrielles : le district italien », *Revue française d'économie*, Été.
- Ganne Bernard, 1990, *Industrialisation diffuse et systèmes industriels localisés. Essai de bibliographie critique du cas français*, Genève, Institut international d'études sociales (ou : « Les approches du local et des systèmes industriels locaux. Essai de bilan critique du cas français », *Sociologie du travail*, 1991, n°4.
- de Gaudemar Jean-Paul, 1979, *La mobilisation générale*, Paris, Ed. du Champ urbain.
- de Gaudemar Jean-Paul, 1982, *L'ordre et la production. Naissance et formes de la discipline d'usine*, Paris, Dunod.
- Gautié Jérôme, 2004, « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue française d'économie*, n°4.
- Geay Bertrand, 1997, *Le syndicalisme enseignant*, Paris, La Découverte.
- Gibou Jean-Luc, 1984, *Action syndicale et constitution d'un système local de relations professionnelles dans un complexe industriel. L'exemple de Lacq : 1951-1982*, Thèse, Université Paris-Dauphine.
- Gayot Gérard, Minard Philippe, 2001, « Les ouvriers qualifiés de l'industrie (XVI<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle) : Formation, emploi, migrations », *Revue du Nord*, Hors série, Collection « Histoire », n°15.
- Goetz-Girey Robert, 1934, *Les syndicats ouvriers allemands après la guerre*, Paris, Domat-Montchrestien.
- Goffman Erving, 1961, *Asiles. Etude sur la condition sociale des malades mentaux*, traduction française, Paris, Ed ; de Minuit, 1968.
- Gordon David M., Edwards Richard, Reich Michael, 1982, *Segmented Work, Divided Workers. The historical transformation of labor in the United States*, New York, Cambridge University Press.
- Gorz André, 1964, *Stratégie ouvrière et néo-capitalisme*, Paris, Seuil.
- Gramsci Antonio, 1914-1920, *Ecrits politiques. I. 1914-1920*, Paris, Gallimard, 1974.
- Gramsci Antonio, 1929, « Américanisme et Fordisme », reproduit dans *Cahiers de prison. Cahiers 19 à 29*, Paris, Gallimard, 1992.
- Green James R., 1980, *The World of the Worker. Labor in Twentieth Century America*, New York, Hill and Wang.
- Griveau Léon, 1977, *Un exemple de concentration industrielle au 19<sup>e</sup> siècle : Le Creusot Montceau-les-Mines 1835-1914*, Ecomusée de la Communauté urbaine Le Creusot Montceau-les-Mines.
- Groux Guy, Mouriaux René, 1989, *La CFDT*, Paris, Economica.
- Groux Guy, Mouriaux René, 1992, *La CGT. Crises et alternatives*, Paris, Economica.
- Guérin Daniel, 1965, *L'anarchisme. De la doctrine à l'action*, Paris, Gallimard.
- Guérin Daniel, 1968, *Le mouvement ouvrier aux Etats-Unis de 1866 à nos jours*, 2<sup>e</sup> édition revue et augmentée, 1977, Paris, Maspero.
- Guilbert Madeleine, 1966, *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, Paris, CNRS.
- Gutman Herbert G., 1966, *Work, Culture, and Society in Industrializing America. Essays in American Working Class and Social History*, New York, Vintage Books, 1977.
- Halbwachs Maurice, 1912, *La classe ouvrière et les niveaux de vie*, Paris, Gordon & Breach, 1970.
- Hatzfeld Henri, 1971, *Du paupérisme à la Sécurité sociale (1850-1940). Essai sur les origines de la sécurité sociale en France*, Paris, A. Colin.
- Hirschman Albert O., 1970, *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge, Harvard University Press.
- Hobsbawm Eric John, 1964, *Labouring Men. Studies in the History of Labour*, London, Weidenfeld and Nicolson, 1976.
- Hobsbawm Eric John, 1973, *Revolutionaries*, New York, The New Press, 2001 (with a new preface by the author).
- Hobsbawm Eric John, 1984, *Worlds of Labour. Further Studies in the History of Labour*, London, Weinfeld and Nicolson.
- Hollard Michel, 1978, *Comptabilités sociales en temps de travail*, Grenoble, PUG.
- Homburg H., 1984, « Le taylorisme et la rationalisation de l'organisation du travail en Allemagne (1908-1939) » in Montmolin, Pastré, 1984.
- IHS (Institut CGT d'histoire sociale), 1983, 1906. *Le congrès de la Charte d'Amiens*, Montreuil, Editions de l'Institut.
- IRES, 1992, *Syndicalismes. Dynamique des relations professionnelles*, Paris, Dunod.
- Julliard Jacques, 1971, *Fernand Pelloutier et les origines du syndicalisme d'action directe*, Paris, Seuil.

- Julliard Jacques, 1988, *Autonomie ouvrière. Etudes sur le syndicalisme d'action directe*, Paris, Gallimard-Seuil.
- Kaplan Steven L., Koepf Cynthia J. (ed.), 1986, *Work in France. Representations, meanings, organization, and practice*, Ithaca, Cornell University Press.
- Kaplan Steven L., Minard Philippe, 2004, *La France, malade du corporatisme ? XVIII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Belin.
- Kern Horst, Schumann Michael, 1984, *La fin de la division du travail : la rationalisation dans la production industrielle, l'état actuel, les tendances*, Paris, Ed. de la Maison des sciences de l'homme, 1989 (1<sup>er</sup> édition allemande, 1984).
- Kerr Clark, 1954, « The Balkanization of Labor Markets », in E.W. Bakke (Ed.), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press.
- Kourchid Olivier, Treppe Rolande (dir.), 1994, « Cent ans de conventions collectives. Arras, 1891/1991 », *Revue du Nord*, Collection Histoire, n<sup>o</sup>8.
- Labbé Dominique, 1996, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan.
- Labryère Chantal, 1981, *Le site, lieu d'émergence de nouveaux rapports sociaux*, Aix-en-Provence, CERS.
- Latreille Geneviève, 1980, *La naissance des métiers en France, 1950-1975, étude psychosociale*, Lyon, Presses universitaires de Lyon.
- Laux J.-M., 1972, « Travail et travailleurs dans l'industrie automobile jusqu'en 1914 », *Le mouvement social*, octobre-décembre.
- Le Crom Jean-Pierre, 1995, *Syndicats nous voilà ! Vichy et le corporatisme*, Paris, Ed. de l'Atelier.
- Le Crom Jean-Pierre (sous la direction de), 1998, *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Ed. de l'Atelier.
- Lefebvre Philippe, 2003, *L'invention de la grande entreprise. Travail, hiérarchie, marché. France, fin XVIII<sup>e</sup>-début XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, PUF.
- Lefresne Florence, 2000, « Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste », *Economie et sociétés*, Série socio-économie, n<sup>o</sup>22.
- Lénine V. I., 1902, *Que faire ? Les questions brûlantes de notre mouvement*, Paris, Editions sociales, 1947.
- Lénine V. I., 1920, *La maladie infantile du communisme. Le gauchisme*, Paris, 10/18.
- Lequin Yves, 1977, *Les ouvriers de la région lyonnaise (1848-1914)*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon.
- Leroy Maxime, 1913, *La coutume ouvrière*, Paris, Girard et Brière.
- Lindbeck Assar, Snower Dennis J., 1988, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press.
- Linhart Robert, 1983, « Le taylorisme entre les deux guerres: quelques problèmes », *Travail et emploi*, octobre-décembre.
- Littler Craig R., 1982, *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies*, London, Heinemann.
- Lochard Yves, 1998, *Fortune du pauvre. Parcours et discours romanesque*, Presses universitaires de Vincennes.
- Lojkine Jean, 1996, *Le tabou de la gestion. La culture syndicale entre contestation et proposition*, Paris, Ed. de l'Atelier.
- Losovski A., 1932, *Marx et les syndicats*, traduction française, Paris, 1933.
- Luttringer Jean-Marie, 1979, *La place du syndicat dans l'entreprise allemande (R.F.A.)*, Paris, Economica.
- Luxemburg Rosa, 1899, *Réforme sociale ou révolution*, reproduit in *Œuvres I*, Paris, Maspero, 1969.
- Luxemburg Rosa, 1906, *Grève de masse, parti et syndicats*, reproduit in *Œuvres I*, Paris, Maspero, 1969.
- Magniadas Jean, 1987, *Le syndicalisme de classe*, Paris, Messidor.
- Maier Charles S., 1978, « Entre le taylorisme et la technocratie : idéologies et conceptions de la productivité industrielle dans l'Europe des années 1920 », in Murard, Zylberman, 1978.
- Maillefort Muriel, 2001, « Les syndicats et l'activité de placement : l'enseignement des Bourses du travail », in J.-P. Faugère et A. Kartchevsky (coord.), *Philosophie, travail, système(s). Hommage à Guy Caire*, Paris, L'Harmattan.
- Maitron Jean, 1975, *Le mouvement anarchiste en France. I - des origines à 1914*, réédition, Paris, Gallimard, 1992.
- Mallet Serge, 1963, *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, Seuil, 2<sup>e</sup> édition 1969.
- Malot Hector, 1893, *En famille*, Paris, Ernest Flammarion Editeur, s.d.
- Mandel Ernest, 1970, *Contrôle ouvrier, conseils ouvriers, autogestion. Anthologie*, Paris, Maspero.

- Marglin Stephen A., 1974-1975, « What Do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production », *The Review of Radical Political Economics*, Summer 1974 and Spring 1975.
- Marsden David, 1989, *Marchés du travail. Limites sociales des nouvelles théories*, Paris, Economica.
- Marsden David, 1999, *A Theory of Employment Systems. Micro-Foundations of Social Diversity*, Oxford University Press.
- Marshall Alfred, 1890, « Organisation industrielle : la concentration d'industries spécialisées dans certaines localités » (traduction d'un chapitre des *Principles of Political Economy*), *Revue française d'économie*, été 1990.
- Marshall Ray, Rungeling Brian, 1976, *L'Amérique des syndicats*, traduction française Paris, Economica, 1978.
- Maruani Margaret, 1979, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros.
- Maruani Margaret, Reynaud Emmanuèle, Romani Claudine, 1989, *La flexibilité en Italie. Débats sur l'emploi*, Paris, Syros Alternatives.
- Marx Karl, 1844, *Economie et philosophie (Manuscrits parisiens)*, in : *Œuvres*, Paris, NRF, Pléiade, tome II.
- Marx Karl, 1847a, *Salaires*, 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, 1861-1863, *Théories sur la plus-value*, Paris, Editions sociales, deux volumes, 1974 et 1975.
- Marx Karl, 1861-1865, *Matériaux pour l'« Économie »*, in : *Œuvres*, Paris, NRF, Pléiade, tome I.
- Marx Karl, 1867, *Le capital*, même source, tomes I et II.
- Massard Marcel, 1977, « Syndicalisme et milieu social (1900-1940) », *Le mouvement social*, avril-juin.
- Mathevet René, 1965, « Le syndicalisme dans l'entreprise. À propos de l'extension du droit syndical dans l'entreprise », *Droit social*, mars.
- Maurice Marc, 1972, « Propos sur la sociologie des professions », *Sociologie du travail*, n°2, 1972.
- Maurice Marc, 1980, « Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme ? », *Sociologie du travail*, n°1.
- Meek Ronald L., 1956, *Studies in the Labour Theory of Value*, London, Lawrence and Wishart, 2° ed. 1973.
- Michon François, 1987, *La segmentation quinze ans après. Les tendances récentes de l'analyse du marché du travail en France ?* Paris, Séminaire d'économie du travail.
- Montgomery David, 1979, *Workers' Control in America. Studies in the History of Work, Technology, and Labor Struggle*, Cambridge, Cambridge University Press.
- de Montmollin Michel, Pastré Olivier (dir.), 1984, *Le taylorisme*, Paris, La Découverte.
- Morris William, 1890, *News from Nowhere*, in : *News from Nowhere and Other Writings*, incluant « A review of *Looking Backward* by Edward Bellamy », London, Penguin, 2004.
- Moss Bernard H., 1976, *Aux origines du mouvement ouvrier français. Le socialisme des ouvriers de métier 1830-1914*, traduction française, Annales littéraires de l'Université de Besançon. Les belles lettres, 1985.
- Mothé Daniel, 1959, *Journal d'un ouvrier (1956-1958)*, Paris, Ed. de Minuit.
- Mothé Daniel, 1973, *Le métier de militant*, Paris, Seuil.
- Mottez Bernard, 1966, *Systèmes de salaire et politiques patronales*, Paris, Ed. du CNRS.
- Mouriaux René, 1982, *La CGT*, Paris, Seuil.
- Mouriaux René, 1983, *Les syndicats dans la société française*, Paris, Presses FNSP.
- Moutet Aimée, 1975, « Les origines du système de Taylor en France : le point de vue patronal (1907-1914) », *Le mouvement social*, n°93.
- Moutet Aimée, 1978, « Patrons de progrès ou patrons de combat ? La politique de rationalisation de l'industrie française au lendemain de la Première Guerre mondiale », in Murard, Zylberman, 1978.
- Moutet Aimée, 1984, « La Première Guerre mondiale et le taylorisme », in Montmollin, Pastré, 1984.
- Murard Lion, Zylberman Patrick, 1976, « Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré. », *Recherches*, n°25.
- Murard Lion, Zylberman Patrick (textes réunis par), 1978, « Le soldat du travail. Guerre, fascisme et taylorisme », *Recherches*, n°32/33.
- Navel Georges, 1945, *Travaux*, Paris, Stock.
- Naville Pierre, 1956, *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière.
- Naville Pierre (dir.), 1961, *L'automation et le travail humain*, Paris, CNRS.

- Nagels, Jacques, 1974, *Travail collectif et travail productif dans l'évolution de la pensée marxiste*, Ed. de l'Université de Bruxelles.
- Neffa Julio Cesar, 1990, *El proceso de trabajo y la economia de tiempo*, Buenos Aires, Editorial Hvmantas.
- Nelson Daniel, 1984, « Le taylorisme dans l'industrie américaine, 1900-1930 », in Montmollin, Pastré, 1984.
- Noiriel Gérard, 1986, *Les ouvriers dans la société française. XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Seuil, 2<sup>e</sup> édition, 2002.
- Noldon Norbert C., 1977, *Women in British Trade Unions 1874-1976*, London, Mac Millan.
- Oi Walter Y., 1962, « Labor as a Quasi-fixed Factor », *Journal of Political Economy*, n°6.
- Paradeise Catherine, 1984, « La marine marchande française, un marché du travail fermé », *Revue française de sociologie*, n°3.
- Paradeise Catherine, 1988, « Les professions comme marchés fermés du travail », *Sociologie et société*, n°2.
- Parias Louis-Henri (sous la direction de), 1962, *Histoire générale du travail*, Tome IV, Paris, Nouvelle librairie de France.
- Parize René, 1977, « Les militants ouvriers au Creusot pendant les grèves de 1899-1930 », *Le mouvement social*, avril-juin.
- Parodi Jeanne, 1964, « Les doctrines économiques socialistes et l'action syndicale dans le mouvement ouvrier allemand aujourd'hui », *Sociologie du travail*, n°3, 1964.
- Peucelle Jean-Louis, 2003, « Du dépeçage à l'assemblage, l'invention du travail à la chaîne à Chicago et à Detroit », *Gérer et comprendre*, n°73.
- Pelling Henry, 1963, *Histoire du syndicalisme britannique*, trad. française, Paris, Seuil, 1967.
- Pelloutier Fernand et Pelloutier Maurice, 1900, *La vie ouvrière en France*, Réédition 1975, Paris, Maspero.
- Pelloutier Fernand, 1901, *Histoire des Bourses du travail. Origine-Institutions-Avenir*, Paris, Alfred Costes, 1921.
- Perlman Selig, Taft Philip, 1935, *History of Labor in the United States, 1836-1932*, Volume IV. Labor Movements, New York, Macmillan.
- Perrot Michelle, 1974, *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*, Paris-La Haye, Mouton.
- Perrot Michelle (dir.), 1983, « L'espace de l'usine », *Le mouvement social*, n° spécial 125, octobre-décembre.
- Petit Héloïse, 2002, *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail. Une analyse sur données françaises*, Thèse sciences économiques, Université Paris I.
- Petit Héloïse, Thévenot Nadine (dir.), 2006, *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire*, Paris, La Découverte.
- Pigenet Michel, 2001, « Les dockers : retour sur le long processus de construction d'une identité collective en France, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles », *Genèses*, n°42.
- Pigenet Michel, Pasture Patrick, Robert Jean-Louis (dir.), 2005, *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale*, Paris, Publications de la Sorbonne.
- Piore Michael J., 1972, *Notes for a Theory of Labor Market Stratification on*, MIT, Working Paper, reproduit in Edwards, Gordon, Reich, 1975.
- Piore Michael J., 1977, « Dualism in the labor market. A response to uncertainty and flux. The case of France », *Revue économique*, janvier.
- Piore Michael J. (Ed.), 1979, *Inflation and Unemployment : Institutional and Structuralist Views*, Sharpe Press.
- Piore Michael J., Berger Suzanne, 1980, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.
- Piore Michael J., Doeringer Peter B., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, reed. 1985, New York – London, M. E. Sharpe.
- Piore Michael J., Sabel Charles F., 1984, *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books.
- Piotet Françoise (dir.), 2002, *La révolution des métiers*, Paris, PUF.
- Polanyi Karl, 1944, *La grande transformation*, Paris, Gallimard, 1983.
- Portet François, 1980a, « Le Creusot : la société-machine. Fonctionnalisation des groupes humains », *Milieus*, janvier.
- Portet François, 1980b, « Le Creusot : la ville technique », *Milieus*, avril.
- Prost Antoine, 1964, *La CGT à l'époque du Front Populaire 1934-1939*, Cahiers FNSP, Paris, A.Colin.
- Querzola Jean, 1978, « Le chef d'orchestre à la main de fer. Léninisme et taylorisme », in Murard, Zylberman, 1978.

- Raptis Michel ; 1971, « L'attitude du marxisme révolutionnaire envers les syndicats », *Autogestion et socialisme*, juillet-octobre.
- Raveyre Marie-Françoise, Saglio Jean, 1984, « Les systèmes industriels localisés : éléments pour une analyse sociologique des ensembles de P.M.E. industriels », *Sociologie du travail*, n°2.
- Rayback Joseph G., 1959, *A History of American Labor*, London, Mac Millan.
- Rebérioux Madeleine, 1981, *Les ouvriers du livre et leur fédération. Un centenaire 1881-1981*, Paris, Messidor-Temps actuels.
- Rehfeldt Udo, 1986, « Les syndicats et la « rationalisation » industrielle en Allemagne 1910-1933 », GIP Mutations industrielles, *Cahiers*, n°2.
- Rehfeldt Udo, 1988, « Les racines du consensus : stratégies syndicales et « rationalisation » en Allemagne de 1910 à 1933 », *Gérer et comprendre*, juin.
- Rehfeldt Udo, 1990, « Démocratie économique et cogestion : une mise en perspective historique », *La revue de l'IREES*, n°3.
- Renalty N., 2001, « Générations ouvrières et territoire industriel. La transmission d'un ordre ouvrier localisé dans un contexte de précarisation de l'emploi », *Genèses*, n°42.
- Reynaud Jean-Daniel, 1963, *Les syndicats en France*, Paris, Seuil, 3<sup>e</sup> éd. 1975.
- Ribeill Georges, 1984, « Les organisations du mouvement ouvrier en France face à la rationalisation (1926-1932) », in Montmollin, Pastré, 1984.
- Ribeill Georges, 1999, « Approches critiques du travail industriel entre les deux guerres: la place de Georges Friedmann », *Sociologie du travail*, n°1.
- Robert Jean-Louis, Prost Antoine, Wrigley Chris (ed), 2004, *The Emergence of European Trade Unionism*, Ashgate, Aldershot.
- Rosanvallon Pierre, 1988, *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*, Paris, Calmann-Lévy.
- Rosanvallon, 1995, *La nouvelle question sociale. Repenser l'Etat providence*, Paris, Seuil.
- Rot Gwenaële, Vatin François, 2004, « Les avatars du « Travail à la chaîne » dans l'œuvre de Georges Friedmann (1931-1936) », *Genèses*, n°57.
- Rubery Jill, 1994, « Internal and External Labour Markets: Towards an Integrated Analysis », in: J. Rubery, F. Wilkinson (Eds), *Employer strategy and the Labour Market*, Oxford University Press.
- Sabel Ch. F., Zeitlin J., 1985, « Historical alternatives to mass production: politics, markets and technology in nineteenth-century industrialisation », *Past and Present*, n°108.
- Saglio Jean, 1985, *Ordre salarial et technologies. Les négociations de classification dans le système français de relations professionnelles*, Lyon, GLYSI.
- Saglio Jean, 1987, « Les négociations de branche et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification », *Droit social*, janvier.
- Saglio Jean, 1991, « Echange social et identité collective dans les systèmes industriels », *Sociologie du travail*, n°4.
- Sagnes Jean (dir.), 1994, *Histoire du syndicalisme dans le monde des origines à nos jours*, Toulouse, Privat.
- Sainsaulieu Renaud, 1977, *L'identité au travail*, Paris Presses de Sciences Po, réimpression (1996) de la 3<sup>e</sup> édition (1988).
- Sauvageot Dominique, 1980, « Les cités ouvrières du Creusot et de Montceau-les-Mines : du collectif au pavillonnaire », *Milieus*, juin.
- Sauze Damien, 2005, « Stabilité de l'emploi : conquête sociale ou politiques patronales ? », *Travail et emploi*, n°103.
- Schöttler Peter, 1982, *Naissance des Bourses du travail. Un appareil idéologique d'Etat à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle*, traduction française, Paris, PUF, 1985.
- Schwarz Salomon, 193X (s.d.), *Lénine et le mouvement syndical*, Paris, Spartakus, 1971.
- Schweitzer Sylvie (Textes réunis par), 1993, *Logiques d'entreprises et politiques sociales*, Lyon, Programme Rhône-Alpes de recherches en sciences humaines.
- Schweitzer Sylvie, 2002, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Odile Jacob.
- Segrestin Denis, 1974, *La CGT et les métiers. La dimension professionnelle de l'action syndicale vue à travers le cas des marins et des verriers*, Paris, Thèse FNSP.
- Segrestin Denis, 1975, « Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe, pour une sociologie de la CGT », *Sociologie du travail*, n°2.



- Segrestin Denis, 1985, *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Paris, Fayard.
- 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*, XXI.
- Séguir (Comtesse de, née Rostopchine), 1866, *La fortune de Gaspard*, Paris, Hachette, 1931.
- Sinclair Upton, 1906, *The Jungle*, New York, Bantam Books, 1981.
- Sociologie du travail*, 1983, « Sociologie du « local » et « relocalisation » du social », n°2.
- Solow Robert M., 1990, *The Labor Market as a Social Institution*, Cambridge, Basil Blackwell.
- Siwek-Pouydesseau Jeanne, 1989, *Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948*, Paris, PUF.
- Steiner Pli lippe, 1994, *La sociologie de Durkheim*, Paris, La Découverte.
- Supiot Alain, 1994, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.
- Taubman Paul, Wachter Michael M., 1986, « Segmented Labor Markets », Chapter 21, Volume 2 in O.C. Ashenfelter, R. Layard (Eds), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, North Holland.
- Taylor Frederic, 1909, *Principles of Scientific Management*, trad. française : *La direction scientifique des entreprises*, Paris, Marabout, 1967.
- Thoenig Jean-Claude, 1972, *L'ère des technocrates. Les ingénieurs des Ponts et Chaussées*, Paris, l'Harmattan, 2° éd., 1987.
- Touraine Alain, 1955, *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, Ed. du CNRS.
- Touraine Alain, 1965, *Sociologie de l'action*, Paris, Seuil.
- Touraine Alain, 1966, *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil.
- Trempé Rolande, 1968, « Le réformisme des mineurs français à la fin du XIX° siècle », *Le mouvement social*, n°65.
- Trempé Rolande, 1971, *Les mineurs de Carmaux 1848-1914*, Paris, Ed. ouvrières.
- Vaillant Roger, 1955, *325 000 francs*, Paris, Livre de poche.
- Vaillant Roger, 1954, *Beau masque*, Lausanne, Ed. Rencontre, s.d.
- Vatin François, 2004, « Machinisme, marxisme, humanisme : Georges Friedmann avant et après-guerre », *Sociologie du travail*, n°2.
- Verne Jules, 1879, *Les cinq cents millions de la Bégum*, Paris, Le Livre de poche, 2002.
- Verret Michel, 1982, *L'ouvrier français. Le travail ouvrier*, Paris, Armand Colin.
- Wachter Michael L., Wright Randall D., 1990, « The Economics of Internal Labor Markets », *Industrial relations*, Spring.
- Waline Pierre, 1968-1970, *Cinquante ans de rapports entre patrons et ouvriers en Allemagne*, Tome I. 1918-1945, Tome II. Depuis 1945, Paris, Presses de la FNSP.
- Webb Sidney and Beatrice, 1894, *The History of Trade Unionism*, London, Longmans, Green, and Co, 1920 (Revised edition, extended to 1920).
- Webb Sidney and Beatrice, 1897, *Industrial Democracy*, London, Longmans, Green, and Co.
- Weber Max, 1908, *Erhebungen über Auslese und Anpassung (Berufswahl und Berufscicksal) der Arbeiterschaft der Geschlossenen Grossindustrie*, citations d'après la traduction espagnole : « Introduccion metodologica para las encuestas de la Verein für Soziapolitik sobre seleccion y adaptacion de los obreros en las grandes fabricas » in : Max Weber, *Sociologia del trabajo industrial*, Madrid, Editorial Trotta, 1994.
- Weber Max, 1921, *Wirtschaft und Gesellschaft*, citations selon traduction française (pour le tome I) : *Economie et société*, Paris, Plon, 2 vol., 1971, ou la traduction anglaise (pour le tome II) : *Economy and Society*, Berkeley, University of California Press, 2 vol., 1978.
- Weil Simone, 1951, *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 2° édition 2002.
- Weill Claudia, 1990, « Les Conseils en Allemagne 1918-1010 », *Le mouvement social*, n°152.
- Wood Stephen (ed.), 1982, *The Degradation of Work ? Skill, Deskilling, and the Labour Process*, London, Hutchinson.
- Woodward Joan, 1965, *Industrial Organization, Theory and Practice*, Oxford University Press, 2° éd., 1980.
- Woodward Joan, 1970, *Industrial Organization. Behaviour and Control*, Oxford University Press.
- Zajdela Hélène, 1990a, *Fondements et implications macroéconomiques de la théorie du dualisme du marché du travail*, thèse Paris I.
- Zajdela Hélène, 1990b, « Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques », *Economie et prévision*, n°92-93.
- Zylberberg-Hocquard Marie-Hélène, 1978, *Féminisme et syndicalisme*, Paris, Anthropos.