

Hier et aujourd’hui, travail et classes en miettes ?

Stephen BOUQUIN

“ (Certains) auteurs n’ont voulu dépeindre que l’ouvrier travaillant dans les usines de l’Europe occidentale. Mais leur peinture invite à envisager la question sous l’angle universel. Les machines modernes au sens large qui peuvent embrasser tout un complexe productif plus ou moins automatisé sont les mêmes en tout point du globe (...). L’ouvrier serviteur d’une machine est devenu l’universel concret. Il relève individuellement d’un type répandu partout. Mais son acte de travail identique prend place dans un réseau de relations sociales dont le caractère universel n’est compréhensible qu’à un autre niveau, en tant que relations formalisées et non plus concrétisées, parce qu’elles incluent tout un ensemble de facteurs économiques politiques et sociaux qui agissent à son insu. Entre ces deux types d’universalité qui affectent l’ouvrier se situe toute une phénoménologie de situations très disparates qui donnent l’impression d’une hétérogénéité sans remède ”

Pierre Naville, Préface à *l’Ouvrier aujourd’hui*, p. 18.

Le sens commun savant appréhende la situation contemporaine sous le signe d’une mutation du travail et des classes sociales. En effet, nous serions en train de quitter le travail industriel à dominante manuelle pour passer à celui des services à la fois relationnel et cognitif. Simultanément, nous sommes els contemporains d’une disparition des classes sociales, ou à défaut, de leur représentation unifiée, politique, symbolique. Dans une première approche de type “ individualiste-méthodologique ”, il n’existe que des individus opérant des choix rationnels où chacun serait détenteur d’un capital humain composé de son savoir, son savoir faire et de ses compétences. Cherchant à se vendre de façon optimale, la sociologie ne devrait plus s’occuper que de l’analyse des trajectoires ou des styles de vie tandis que les problèmes de l’employeur se résument à la disponibilité des services offerts par l’individu. Dans cette conception, il n’y plus de classes sociales, seulement des positions sociales, fonction des talents inégalement distribués et des choix forcément différenciés. L’ordre social devient ordre naturel, reflet du mérite et des opportunités saisies par tout un chacun.

Hélas, les mutations ne sont pas aussi fluides qu’on le veut ... D’abord parce que l’ancien se meurt lentement. Par conséquent, les scories du passé encombrant encore le présent : chômage des ouvriers non qualifiés, précarité pour les emplois dans les secteurs à faible productivité ; relégation de populations entières des anciens bassins industriels (mines, sidérurgie, textile, électroménager, etc.). Vient ensuite le problème que le nouveau naît trop lentement aussi : structures sociales rigides, charge fiscale trop lourde, syndicats archaïques, etc. ; la “ refondation sociale ” prônée par le MEDEF se donne pour objectif de donner un grand coup de balai modernisateur.

I – Le passé présent

L’analyse du temps présent souffre souvent de myopie. Les quelques idées que je viens d’exposer en sont une illustration. A moins qu’il ne s’agisse que d’une forme de strabisme permanent. Déjà, dans les années 60 et début 70, plusieurs auteurs développèrent des thèses voisines sur l’évolution du travail et la disparition des classes sociales. Il vaut la peine de les présenter rapidement ici.

Le premier, c’est bien sûr **Alain Touraine**. Considérant la classe ouvrière comme un ensemble composé d’attitudes et de représentations, il annonçait dans *Sociologie de l’action* (1965), sa disparition future. Née avec la civilisation industrielle, la “ classe ouvrière ” en tant que système d’action se doit de disparaître avec elle. De manière très proche, **Daniel Bell** annonçait également la

disparition de la classe ouvrière¹ : vu l'importance croissante du savoir en tant que moyen de production, la société postindustrielle alors en gestation verrait le travail professionnel et scientifique devenir prédominant. Le développement social et technologique postindustriel aura pour effet de miner la structure de classe bipolaire et la prolétarisation tendrait à se dissoudre progressivement pour laisser la place à une “ white-collar society ” (société des cols blancs)².

N'oublions pas non plus les thèses d'**Herbert Marcuse** combinent une orientation critique à l'égard de la société avec l'idée de sa disparition en tant qu'acteur de transformation par effet de dilution — d'embourgeoisement — dans la société de consommation.

Cependant, plusieurs études et réflexions datant de la même époque démontraient avec force d'une part la persistance d'un particularisme ouvrier — tant sur le plan du travail que de la culture sociale — et d'autre part, le caractère superficiel de l'assimilation des ouvriers aux autres couches sociales supérieures. Citons à ce propos le plus inconnu de tous, **Marcel David**. Ce sociologue d'inspiration à la fois marxiste et chrétienne s'oppose à la thèse “ optimiste ” de la disparition de la classe ouvrière via la démocratisation de la société : “ *Est-il si évident que la simple juxtaposition des modèles rationalisateurs des grandes firmes, même rendus compatibles entre eux grâce à l'arbitrage de l'État et contrôlés par des groupes d'intérêts, soit de nature à susciter l'éclosion d'une véritable démocratie et à permettre un authentique développement ?* ”³ s'interrogeait-il. La question est traitée sous l'angle politique, à savoir, les rapports de pouvoir. Or, pour **Touraine** cela ne faisait aucun doute: la redistribution du pouvoir économique était en cours à ce moment-là et la société postindustrielle serait forcément postcapitaliste. Pour **Marcel David**, cette vision relevait d'une naïveté absolue :

*“ On ne saurait contester une délibération entre les détenteurs du capital et les managers supérieurs, voire avec les syndicats ouvriers. Mais cela n'empêche, dans les moments cruciaux et notamment quand l'équilibre financier semble compromis, le pouvoir du dernier mot des détenteurs de capital de reparaître dans sa plénitude pour imposer les redressements qui s'imposent d'après eux. ”*⁴

Le dépassement progressif de la “ civilisation industrielle ” ne pouvait donc coïncider avec l'autodestruction spontanée du capitalisme et la fin de la bipolarisation du champ social en classes opposées. Trente années plus tard, on découvre la suprématie des fonds de pension ... Erreur de perspective ?

D'autres ont mené des enquêtes de terrain plus proches de nos questionnements actuels. Je citerai ici la recherche d'**Andrée Andrieux** et **Jean Lignon** sur “ L'ouvrier aujourd'hui ”⁵. Les deux chercheurs observent la permanence d'opinions critiques à l'égard de la condition du travail salarié, par-delà les qualifications et les postes de travail. Les ouvriers interrogés distinguaient très bien le salaire, parfois convenable, du statut de producteur. La plupart des salarié(e)s interrogé(e)s avaient toujours le sentiment d'être exploité(e)s et d'être inférieurisé(e)s, même avec un “ bon salaire ”. Par rapport au réel du travail, trois types de conduites se distinguaient : la résignation, l'évasion et le militantisme⁶.

1 - Daniel Bell, *The Coming of Post-Industrial Society : a Venture in Social Forecasting*, London, Heinemann, 1976, 506 p.

2 - D. Bell, *op. cit.*, p. 131.

3 - Marcel David, *Les Travailleurs et le sens de leur histoire*, Paris, 1965, p. 84.

4 - M. David, *op. cit.* ; soulignons la très forte similitude avec l'analyse de A. Hirschmann sur les figures “ voice, loyalty, exit out ”.

5 - Andrée Andrieux, Jean Lignon, *L'Ouvrier aujourd'hui. Sur les changements dans la condition et la consciences ouvrières*, 1964, 214p. L'ouvrage fut publié en 1964 mais l'enquête a été réalisée à la fin des années 50 auprès d'ouvriers de la métallurgie et d'employés du tertiaire. Jean Lignon a travaillé de 1951 dans une usine de la métallurgie. Sans être fondé sur des entretiens, les propos et témoignages ont plutôt été consignés à partir des discussions quotidiennes en les recomposant ensuite pour former la trame d'un groupe de 33 individus qui ont été interviewés par Andrée Andrieux. A cette enquête double s'est ajoutée une deuxième série d'entretiens (23) dans des petites et moyennes entreprises. Andrieux a de son côté utilisé des entretiens de son milieu de travail dans une grande administration pour élargir les situations étudiées au tertiaire.

6 - A. Andrieux, J. Lignon, *op. cit.*, pp. 106-131.

Parmi ces figures, l'évasion correspondait au groupe le plus hétérogène car il pouvait à la fois correspondre à la recherche d'une promotion, la volonté de se requalifier, de ne plus travailler ou tout simplement quitter de l'usine. Il est saisissant de voir comment à cette époque (les années 50), le travail changeait aussi : introduction de la rationalisation taylorienne, formes de surveillance moins despotiques et paternalistes au sein de l'entreprise et reconnaissance sur le lieu de travail des droits et des libertés auparavant inexistantes pour les ouvriers. Or, " malgré " ces changements dans les conditions techniques et sociales, **Lignon et Andrieux** observent bien comment " *la situation sociale de dépendance, d'exploitation et d'oppression se manifeste sous d'autres formes* " ⁷. Dans sa préface à leur enquête, **Pierre Naville** ne disait-il pas avec une intuition particulière :

" Au cours des quelques dernières dizaines d'années, leur autonomie (des ouvriers) comme agents de production naguère encore source de fierté en même temps que de fatigue, se perd dans la solidarité de tous les facteurs économiques de l'entreprise, dans la minutie impersonnelle des programmes de travail, dans la fluidité des emplois. Le métier continue à s'effacer au profit, non des tâches, mais des simples postes et emplois occupés tour à tour et ordonnés en réseaux de production et cascades de programmes qui infligent à l'opérateur le sentiment d'être de moins en moins capable de s'évader de la trame où il est pris. (...) L'ouvrier reste, malgré les belles machines et les outillages perfectionnés dont il assure ou même contrôle la marche, un exécutant sans pouvoir ; il l'est dans l'usine, il l'est collectivement par l'usine dans la société." ⁸

Peu après fut publié en Grande-Bretagne *The Affluent Worker* par **J. Goldthorpe, D. Lockwood**. L'ouvrage présente des conclusions convergentes et trouve une traduction en France sous le titre *L'Ouvrier de l'abondance* (1972). Les auteurs voulaient vérifier la thèse de l'embourgeoisement des ouvriers et ciblèrent leur enquête sur des jeunes pères de famille bien rémunérés en observant plusieurs aspects de leur vie sociale dont la vie de travail, les attitudes politiques et la vie de famille. Contre toute attente, ils constatèrent une attitude indifférente par rapport au travail, un faible intérêt envers les rémunérations voire un faible attachement aux collègues de travail. Individualistes mais peu enclin à l'épargne et au mode de vie bourgeois, les jeunes ouvriers ne s'identifiaient que très rarement à l'entreprise et utilisaient leur syndicat de manière instrumentale⁹. Leur rejet implicite du travail entraînait bien sûr en résonance avec l'adoption de nouvelles normes de consommation — ce qui montre bien comment les rapports sociaux enveloppent totalement la production et la reproduction. Cela étant, les auteurs observaient non pas un processus d'embourgeoisement mais plutôt l'émergence d'une génération n'adhérant ni à la culture dominante faite d'épargne et de crédit à la consommation, ni à la culture ouvrière traditionnelle ¹⁰. Ce fut en effet l'époque de la contre-culture, de la révolte contre les modes de socialisation primaire et secondaire. Cela dit, l'ouvrier conservateur existait aussi. **René Mouriaux** et **Jacques Capdevielle**¹¹ lui ont consacré une étude mettant en relief l'existence d'orientations autoritaires au sein de la famille et par rapport à la société en général ; une autojustification de la position sociale considérée comme méritante et en voie d'ascension ; l'absence de solidarité de classe et un déni de la réalité d'exploitation.

Loin de ce passé pas si lointain, certains nous proposent une lecture compassionnelle du présent. **La classe ouvrière n'aurait pas disparu mais serait devenue invisible, abandonnée à son sort**. Les études de **Michel Pialoux** et **Stéphane Beaud** sur la condition ouvrière butent sur le paradoxe d'une permanence sociale et de l'affaiblissement de l'identité du groupe ouvrier. Dans le cadre de leur longue enquête dans les usines Peugeot de Sochaux, ils observent l'érosion des solidarités collectives et de la

7 - ibidem, *op. cit.*, p. 27.

8 - P. Naville, Préface à *L'Ouvrier aujourd'hui*, p. 16

9 - J. Goldthorpe, D. Lockwood, P. Bechhoffer, J. Platt, *L'Ouvrier de l'abondance*, Paris, Seuil, 1972 (éd. orig. 1968). Voir aussi le deuxième volume des mêmes auteurs, non traduit, confirmant le maintien des références idéologiques et d'une adhésion au Labour ; in *Political Attitudes and Behaviour*, 1971, 94 p.

10 - J. Goldthorpe et alii, *op. cit.*

11 - J. Capdevielle, R. Mouriaux, *L'Ouvrier conservateur*, Cahiers du LERSCO, n°6- décembre 1983.

conscience de classe.

A trente années d'intervalle, le raisonnement de S. Beaud et M. Pialoux est fondamentalement similaire à celui d'Alain Touraine: les transformations du travail menacent et sapent la conscience ouvrière (ou de classe). Pour Touraine, cette conscience disparaissait par l'accès à la propriété, l'augmentation des salaires et par effet d'absorption culturelle " *étant donné la volonté de participer à tous les aspects, matériels et non matériels, de la culture* ". Aujourd'hui, c'est la désolidarisation, la honte d'être ouvrier, l'individualisme ; la volonté de s'échapper, de ne pas appartenir à une classe qui a perdu sa fierté avec un travail peu valorisant et les nouveaux modes de management. L'image d'Epinal du passé forme un deuxième point commun. Pour Touraine, dans les années 1950-1960, l'âge d'or était le 19^{ème} siècle. La classe ouvrière formait une société dans la société, structurée par un rapport commun au travail, un même mode de consommation, des valeurs et des attitudes. De nombreuses études d'historiens ont permis de dépasser ce réductionnisme¹², de mettre en relief non seulement l'hétérogénéité sociale et culturelle du monde ouvrier du 19^{ème} mais aussi l'existence de conservatismes et d'oppositions internes. Pour S. Beaud et M. Pialoux, l'âge d'or est celui des années 1960-1970 : la fierté professionnelle allait de pair avec une conscience de classe et une cohésion du groupe dans l'adversité avec le patronat. Mais ici aussi, une meilleure connaissance des années 1960 et 1970 relativiserait beaucoup la " déglisse " de la période contemporaine.

Ainsi, même au cours des années 1960-1970, de profonds clivages existaient au sein des collectifs de travail. Le principal le clivage entre OS (ouvriers spécialisés non-qualifiés) et OP (ouvriers professionnels et qualifiés) résultait de la volonté de tayloriser le travail tout en ménageant les segments d'ouvrier qualifiés OP déjà syndiqués (au sein de la CGT bien souvent). Dans beaucoup d'usines de l'automobile, les OP étaient exclusivement français. Marquée par les traditions de lutte de la période 1936-1965, cette couche s'est arc-boutée derrière une fierté de métier doublée d'une identité professionnelle-syndicale. En même temps, certains relents corporatistes et xénophobes demeuraient masqués par le " discours de classe " et nationaliste du PCF. Pour leur part, les OS ont été recrutés parmi les immigrés de l'intérieur (ruraux) ou de l'extérieur (Afrique du Nord). Or, l'histoire des luttes ouvrières ne permet nullement d'attribuer l'exclusivité de la combativité et la " conscience de classe " aux ouvriers professionnels comme tendent à le faire S. Beaud et M. Pialoux. Beaucoup de grèves de la période 1968-1972 ont tout autant été initiées par les OS¹³. Hommes et femmes, issus de milieu rural se révoltaient contre les conditions de travail dégradantes, contre l'usure, la faiblesse de leurs salaires. Puis, avec une décennie de retard, après que la majorité politique avait basculé à gauche, ce fut le tour des OS immigrés. Malgré ces luttes et certaines avancées, pendant toute cette période, les cadres d'action collective n'ont pas été capables d'unifier les segments et les catégories façonnées par la division technique et sociale du travail¹⁴. Cette unification des deux segments ne se réalisera que plus tard, à la fin des années 80, sous l'égide du management, dans l'optique d'une " modernisation post-taylorienne ". Outre les dégraissages massifs consécutifs à l'automatisation, la recombinaison des tâches a certainement dévalorisé le travail des ouvriers professionnels en le rapprochant de celui des OS.

Pour résumer, les limites du mouvement syndical des années 1970-1980 n'ont fait que fragiliser davantage les collectifs de travail devant l'offensive managériale des années 1990. Il en découle que ce n'est pas tant " le syndicalisme " qui entre en crise mais d'abord un certain syndicalisme et certaines pratiques sociales qui ont été sédimentées auparavant. C'est pourquoi il me semble important de ne pas lire les causalités à sens unique. La recombinaison du rapport salarial est pour partie façonnée par la crise des cadres d'action collective et les représentations politiques. Autre chose est de considérer que la crise des structures " incarnant " la classe ouvrière — le PCF et la CGT — forme le

12 - voir les ouvrages de Christophe Charle, G. Noiriel, R. Trempe.

13 - Le même phénomène s'observait en Italie, ce qui a d'ailleurs porté dans ce pays le courant " opéraïste " (Toni Negri, Mario Tronti) à faire l'erreur inverse, à savoir l'identification sociologique des non-qualifiés à la lutte et la rébellion.

14 - Rares étaient les usines où les revendications d'accès des OS à la catégorie P1 ou en faveur d'augmentations réduisant l'écart salarial furent soutenues dans l'action par les OP.

reflet d'une crise sociale de la classe ouvrière¹⁵.

Reste à savoir si l'invisibilisation du groupe ouvrier n'est pas pour partie liée au discours intellectuel. Pendant près de quinze années, les analyses dominantes en sociologie du travail et de l'entreprise annonçaient l'enrichissement du travail des ouvriers (polyvalence, cercles de qualité). Devenus opérateurs et collaborateurs au sein de l'usine, ils cessèrent d'être des ouvriers dans la société. Le travail intellectuel de "lissage" des catégories a participé à l'effacement des barrières sociales et des frontières subjectives de classe. Il n'en reste pas moins que la restructuration managériale du travail participe à l'érosion des solidarités de classe. Avec la perte d'existence du monde ouvrier en tant que communauté d'intérêts, n'existe à peine que son "en soi", en tant que catégorie ou groupe social. Cela n'est pas nouveau. D'autres périodes ont connu des transformations profondes du travail, un affaiblissement des organisations du mouvement ouvrier, un reflux d'aspirations collectives.

Comme on peut le constater, la comparaison des analyses de périodes plus anciennes avec l'époque actuelle est riche d'enseignements. Dans l'intervalle, du début des années 70 à aujourd'hui, le processus de redisciplinarisation à l'égard du travail, de conformisation du corps social à l'égard de la valorisation s'est déployée sur l'ensemble du salariat. Ces processus ont été décrits, analysés avec clarté par plusieurs auteurs. Ne citons ici que *Le Nouvel Esprit du capitalisme* de **Luc Boltanski** et **Eve Chiapello**. La **redisciplinarisation à l'égard du travail** s'est d'abord faite sur le mode de la gentillesse et de la récupération de la critique de 68 : "enrichissement du travail", direction par objectifs, polyvalence et reconnaissance du savoir-faire. Il fallait en effet rompre avec le taylorisme qui suscitait révoltes contre le travail et provoquait un "turn-over" trop élevé (30 à 45% dans les usines de l'automobile en 1967-1970). Puis, il a bien fallu ajouter un peu de contraintes, mais fortement excusables au demeurant puisqu'il s'agissait de la "crise", économique, de surcroît. Le chômage a rempli sa mission : passant de 250.000 chômeurs en 1970 (1%) à 1.000.000 en 1975, puis à 2,2 millions en 1980 ; 3 millions en 1990 et une pointe de 3,6 millions en 1995, l'armée de réserve industrielle reconstituée a permis de revoir à la baisse les conditions de travail, rémunérations et qualité de vie au travail. La **conformisation du corps social à la logique de valorisation**¹⁶ a ensuite pris appui sur le discours de "la crise" repris par une majorité des organisations du mouvement ouvrier. S'exprimant notamment par la possibilité et la nécessité de trouver un nouveau cercle vertueux basé sur un nouveau compromis "post-fordiste" et "post-taylorien", le nouveau régime d'accumulation devait bientôt permettre de renouer avec le bien-être.

Pour certains, tels **Antony Giddens**, l'ère des individus est advenue. Chacun-e étant devenu-e entrepreneur de sa propre vie, il ne reste plus qu'à offrir une égalité des chances à chacun afin qu'une société juste et équitable n'advienne... Pour ma part, à l'instar de **Jean-Pierre Terrail** ou de **Norbert Elias** avant lui, je dirais qu'il s'agit plutôt de formes modifiées d'individuation¹⁷. La latitude de choix individuels s'est certainement démultipliée mais grâce aux travaux de Pierre Bourdieu, nous savons que l'habitus et la distribution inégale de capital culturel réduisent fortement les possibilités dont disposent les individus pour échapper à leur condition sociale.

Au vu de l'ampleur des inégalités sociales, croissantes et se déplaçant, il est difficile de se contenter de telles analyses, tant sur le plan scientifique que philosophique. **Mais alors, que penser du travail et des classes aujourd'hui en miettes ? Pour répondre à cette question, il nous faut opérer un retour critique sur les notions de travail et de classe**

15 - Sur le plan de la méthode, on ne partit du niveau micro pour déboucher sur le niveau macro ; partir d'un atelier, d'une usine, d'un bassin pour extrapoler les conclusions à l'échelle nationale. Un cas étudié peut être exemplatif et contenir tous les éléments déterminant l'évolution de l'objet étudié à condition d'y intégrer aussi les aspects plus généraux, à savoir les échéances politiques nationales, leur "réception". Pour éviter les angles morts, le comparatisme synchronique ou diachronique demeure à mon avis une approche plus féconde.

16 - J'emploie cette expression au sens de Jean-Marie Vincent, in *Critique du travail*, PUF, 1987.

17 - J.-P. Terrail, *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, PUF, 1990 ; N. Elias, *La société des individus*, 1991.

I1- Détours conceptuels

1 - Le travail salarié, cet invariant du capitalisme

Le **travail en miettes** est le titre d'un ouvrage de **Georges Friedmann**, un des fondateurs de la sociologie du travail française. Pour **Friedman**, dans cet ouvrage publié en 1954, l'émiettement du travail résulte en grande partie du taylorisme, avec son organisations scientifique du travail et sa parcellisation croissante des tâches, dévalorisant l'acte de travail et faisant perdre tout intérêt pour le travail et toute dignité à celui qui l'exerce. Toutefois, les nouvelles technologies avaient à ses yeux une vertu certaine puisqu'elle permettraient de recomposer les tâches parcellisées pour aboutir à un travail enrichi, faisant s'accroître les tâches d'élaboration et réduire celles d'exécution. Cette idée fut recyclée à la fin des années 70 et au début des années 80 par beaucoup de sociologues du travail convertis aux vertus de l'entreprise. L'avenir se situerait dans une sorte de combinaison entre d'une part des méthodes japonaises (cercles de qualité, qualité totale, polyvalence) assurant la productivité et de l'autre, des méthodes participatives rhénanes assurant la cohésion sociale.

Récemment, l'expression " d'émiettement " du travail se réactualise même si l'usage de cette notion — comme on a pu le constater avec l'article de **Danièle Linhart** paru dans le Monde Diplomatique de juin 2002 — renvoie davantage aux conditions sociales de travail (précarité des droits, du salaire, des garanties collectives) qu'au tâches de travail. En fait, il nous faudrait d'abord parler d'" émiettement " de l'emploi, en tant que norme sociale et statut assorti de droits, puisque l'émiettement du travail n'a jamais cessé de s'étendre. En effet, le " taylorisme " s'est élargi à de nouvelles activités ; le travail de service s'est " industrialisé " tandis que l'industrie a vu apparaître au sein des *process* le client et le marché. Le travail à la chaîne existe désormais dans le commerce, le conditionnement, l'agroalimentaire tandis que le transport et la logistique intègrent ce *process* et forment un flux continu et une chaîne virtuelle. Citons non seulement les OS du combiné (centres d'appels) mais aussi les métiers hospitaliers (avec le rendement des lits, le respect des références et des procédures) ; les services en général (l'imposition d'un nombre de dossiers traités par heure à l'ANPE). Désormais, la prescription de l'acte de travail englobe également la subjectivité au travail. Les " forces de vente " apprennent à exprimer des émotions chaleureuses ; les " hôtesse de caisse " apprennent à sourire tandis que les opérateurs sur chaîne ne peuvent plus rêvasser mais doivent consacrer leur attention en permanence à l'exercice de tâches toujours aussi monotones mais devenus beaucoup plus variables en fonction des produits, des options, des agencements. Les progiciels SAP et autres ERP permettent de contrôler en temps réel les processus productifs et l'adéquation des flux marchandises, flux humains et flux communicationnels et cela pour chaque collaborateur ou opérateur. Fonctionnant comme un panoptique, les NTIC tendent au contraire à renforcer le " despotisme de fabrique " et la prescription du travail, non plus seulement au sein d'unités de production mais sur l'ensemble de la société. Finalement, à l'" émiettement " de l'emploi et du travail il faut bien rajouter celui de l'entreprise. Car, si l'entreprise sans usines est un mythe, la déconcentration de la production par les filialisations et les externalisations est en revanche une réalité.

On peut dès lors conclure que **Pierre Naville** avait raison, davantage contre Alain Touraine que contre **Georges Friedmann**. Pour lui, il ne sert à rien d'analyser le travail à l'aune du seul acte de travail, ni de mesurer l'évolution du travail à l'aune de l'artisan. L'affirmation selon laquelle le travail se constitue désormais en face de l'ouvrier, de l'employé voire du cadre, comme une puissance étrangère, doit être précisément comprise. L'extériorité, c'est celle du capital. La machine contribue certes à dissocier les compétences traditionnelles du travail de la conduite de ce travail, mais si le salarié ne peut retrouver la maîtrise du travail ainsi transformé, ce n'est pas parce que celui-ci se serait physiquement substitué à lui, sous la forme de la machine ; c'est au contraire parce que la subordination au rapport capitaliste s'accroît à cette occasion; le travail devient étranger au travailleur en se renforçant comme tel, c'est à dire comme capital. En conséquence, ce n'est pas parce que les tâches de fabrication manuelle directe disparaissent avec l'automatisation que les individus ne sont plus des exécutants ou ne sont plus astreints à la même logique de valorisation.

Rappelons que le travail salarié est bien plus qu'une simple activité humaine conduite à des fins extérieures ; c'est un rapport social asymétrique impliquant le salariant et le salarié. Un rapport social permettant au premier, l'employeur, de se réserver l'appropriation d'un certain surtravail. Que cette appropriation, cette extorsion soit occultée par une rémunération non pas de l'effort consenti mais déterminé en fonction du " prix " sur le marché du travail et de la vente collective (syndicale) de la force de travail (les barèmes, les grilles de classifications/rémunération) n'y change rien fondamentalement. L'achat de la force de travail ne correspond jamais totalement à la valeur ajoutée par sa mobilisation coercitive ou consentante dans le *process* de travail, ce qui implique d'ailleurs une incertitude constante pour le management. Va-t-il ou elle s'engager réellement, " freiner ", jouer l'idiot, faire du zèle, se démotiver ?

Cette incertitude formera le centre des préoccupations managériales de Taylor (briser les résistances des ouvriers qualifiés) à Elton Mayo (l'école des relations humaines), de l'" Human Engineering " à la " sociotechnique " et la Gestion des Ressources Humaines. Nous y vérifions l'existence de l'antagonisme structurel qui traverse les relations de travail. Le management ne peut réaliser ses intentions de consentement, d'adhésion à la productivité et de pacification de la conflictualité sociale que par des actes qui contrarient ces objectifs. Citons pêle-mêle les pénibilités accrues malgré " l'enrichissement du travail ", les souffrances nouvelles (cfr. Christophe Dejours) et surtout un désenchantement gagnant désormais des couches d'encadrement comme l'ont démontré les enquêtes de **Paul Bouffartigues**. Ce désenchantement est certainement dû au caractère vain des sacrifices concédés et la succession interminable de plan sociaux et de restructurations. Il en découle une réalité que le management omet toujours : comment pacifier dans un contexte de guerre économique, comment continuer à motiver une armée dont les batailles ne se terminent jamais et ce d'autant qu'elles se mènent aujourd'hui non seulement contre un ennemi extérieur mais également intérieur (" faire mieux à Renault-Flins qu'à Renault-Douai ", mieux que l'atelier voisin ou le poste de nuit).

On voit ici qu'il existe une autre incertitude, celle du marché, qui va nourrir la première, celle du résultat du travail presté. Les formes contemporaines de réduction des " risques " à ce niveau passent non seulement par les politiques de marketing, de captation des consommateurs ou de participations croisées mais aussi par des politiques d'emploi qui transfèrent ces risques sur les collectifs de travail, notamment par la flexibilité temporelle (annualisation), salariale (intéressement, participation aux bénéfices), contractuelle (CDD, interim).

Au total, les " mutations " passées ou en cours, loin de consacrer l'avènement de la société de loisirs, voit chaque jour accroître la centralité du travail. Cette centralité peut parfois prendre des formes positives, d'enchantement pour un " projet professionnel ", mais en règle générale, la centralité est plutôt ressentie négativement par les individus. Que ce soit par son absence ou son omniprésence. Dans un cas, l'individu ressent cette absence comme une relégation dans la catégorie des surnuméraires et autres inemployables tandis que dans l'autre, le travail envahit la vie et tend à se subordonner toute l'existence de l'individu, à la transformer à son rythme. A la domination du temps hégémonique de l'usine de jadis s'est substitué la flexibilité tout azimut, la disponibilité permanente. Le travail oriente la formation au passé (réinsertion) au présent (validation des compétences) comme au futur (scolarisation des enfants); il décide pour l'individu de sa façon d'être, de son implantation géographique, du destin des enfants. Les contraintes du travail salarié se diffusent à l'ensemble des sphères sociales au fur et à mesure que s'étend ce rapport social et ce ici comme ailleurs, de façon universelle.

2 - Un définition relationnelle et élargie de la classe

Nous avons pu constater les écueils d'analyses extrapolant l'évolution de la société ou de la classe ouvrière des évolutions techniques du travail industriel. **Pierre Rolle** disait à ce propos que l'erreur fut quelque part inévitable puisque la notion de " classe " fournissait un élément indispensable au raisonnement " proudhonien " sur le travail focalisée sur l'acte de travail et non sur le rapport social dans lequel il s'insère. L'apparition de la classe, ce " nouveau partenaire " comme le nommait **Rolle**,

était devenu indispensable pour combler le vide heuristique laissé par l'analyse unilatérale sur l'acte de travail. Si le passage de la situation d'un ouvrier employé par lui-même à celle où il l'est par quelqu'un d'autre ne peut s'expliquer par l'individu lui-même — puisqu'il est pris dans des rapports auxquels il ne peut s'échapper — il ne reste qu'à l'expliquer par un sujet collectif, la "classe sociale" devient support des conduites et des attitudes. Mais cette conception erronée contient toutefois une logique selon P. Rolle : " *la classe traversant par définition les générations est la seule à même d'incarner le mouvement qui va d'un stade à l'autre. (...) Les classes changent au cours de l'histoire mais le système de classes est immuable, puisque toute société définit une échelle de situations. Ce qui permet au chercheur de découper librement son objet dans l'histoire, tout en le dispensant d'entreprendre une analyse de l'État, énigme suprême de la sociologie*¹⁸. " L'échappatoire supposant chaque classe comme une réalisation historique de la stratification sociale ne peut apporter une solution au problème puisque alors les élites se succèdent tout comme les classes subalternes, ce qui n'explique pas grand-chose.

En France, hier comme aujourd'hui, la définition de la classe ouvrière demeure en grande partie prisonnière d'un réductionnisme sociologique. Définie sur base des CSP, on réduit la classe à un fragment de nomenclature de l'INSEE. Définie sur base culturaliste, elle est forcément vouée à disparaître sinon à changer avec la succession des générations. Définie sur base identitaire, l'expression politique de l'identité ouvrière sera tout aussi caduc que " sa base sociale ".

L'approche développée au sujet de la classe ouvrière par **Harry Braverman** ouvre une perspective différente¹⁹. Dans son ouvrage *Travail et Capital monopoliste*, **Braverman** n'a pas seulement tenté d'articuler l'accumulation du capital, le développement du capitalisme avec l'évolution du processus de travail mais visait aussi à identifier les conséquences sur la structuration de la classe ouvrière²⁰. La grande qualité de l'auteur est d'avoir su appréhender l'élargissement de la "classe ouvrière" aux nouvelles couches composées d'employé(e)s de bureau, salariés administratifs, programmeurs informaticiens et de "cols blancs". On a beaucoup critiqué certains aspects de son analyse tels que la déqualification trop unilatérale ou sa tendance objectiviste. Toutefois, il faut en même temps souligner la justesse de son propos quant aux recompositions sociales qui sont advenus en Europe depuis la date de publication de son ouvrage. Outre la féminisation et tertiarisation du salariat, **Braverman** a su interpréter correctement les tendances à la déqualification et les nouvelles formes de subordination. Ses enquêtes de terrain menées aux Etats-Unis dans les années 50 et 60 montrent notamment les pratiques d'employeurs qui recrutaient des femmes scolarisées mais issues des zones semi-urbanisées pour un travail d'encodage monotone (le "card punching") pour la simple et unique raison qu'elles acceptaient leur sort tout en étant motivées et responsables. A l'inverse des analyses "ouvriéristes" ou marxistes traditionnelles, **Braverman** a su prendre en compte les évolutions sociales du salariat non pas comme une simple homogénéisation du travail et des conditions de travail, mais comme un mouvement double d'élargissement et différenciation de la condition de "prolétaire"²¹.

Dès lors que l'on ne se limite pas à une définition de la classe par un type de "style de vie" ou de culture (même si ce sont des éléments distinctifs), par un type de travail, emblématique d'une puissance technique et économique, mais que l'on la définit par une relation de polarité à l'échelle globale de la société, on est bien obligé de constater la permanence d'une classe dominée et dominante. Cette polarité tend à son tour à réduire les différences entre cols bleus et cols blancs, entre travailleurs productifs et improductifs, entre intellectuels et manuels, entre salariés du privé et du public s'estompent. Comme l'exprimait avec clarté C. Castoriadis, l'inscription de la classe salariée dans la société a toujours été contradictoire: " *Elle [la société] propose aux gens, comme fin, un*

18 - Pierre Rolle, *Travail et salariat*, 1988, p.57-58.

19 - H. Braverman, *Travail et Capital monopoliste*, Paris, La Découverte, 1976 (éd. orig. 1974).

20 - Braverman n'a certes pas intégré l'action collective dans son analyse du travail, mais il justifiait cela par le constat qu'au début des années 70, les développements analysés se situaient encore dans un stade trop peu développé tandis que l'action collective restait marquée par son passé de l'après-guerre. Intégrer la dimension des luttes ouvrières aurait provoqué des querelles inutiles à ses yeux.

21 - H. Braverman, *op. cit.* (éd. fr.), pp. 342-359.

niveau de vie élevé, et éloigne constamment le niveau de vie désirable ; elle prétend voir dans la culture la valeur la plus élevée et fait de cette culture une activité complètement à part de la vie ; elle se prétend basée sur la souveraineté des citoyens et exclut constamment la grande masse des citoyens des décisions publiques ”²².

L'élément déterminant pour analyser la dite “ classe ouvrière ”., au-delà d'une entomologie des niveaux de vie, des modes de vie, ce sont les rapports sociaux de travail qui demeurent, comme nous l'avons vu, malgré les transformations dans l'acte de travail, la socialisation du salaire, marqués par une subordination. Celle-ci ne se limite pas à l'entreprise, puisqu'il s'agit d'un rapport social qui déborde son cadre, qui mutile la citoyenneté et laisse l'économie en dehors du champ de la délibération démocratique.

Ce qui me fait dire qu'aujourd'hui, la classe dominée n'est plus seulement “ ouvrière ” mais englobe tous les salariés qui représentent la grande majorité de la population (87%). Certainement dans les pays de l'OCDE mais, de manière différente, également dans les autres parties du monde. Que la crise de la société paysanne soit extrême dans les continents africains et asiatiques, l'exode rural massif, l'urbanisation aussi rapide que gigantesque, que le travail de millions de personnes s'apparente davantage au louage de main-d'œuvre plutôt qu'à l'émergence d'un salariat urbain structuré ne diminue pas la portée de notre raisonnement. Il existe en effet un parallélisme frappant entre les “ Workhouses ”, ces véritables bagnes du travail du 18^{ème} siècle et les zones franches des Philippines, de l'Indonésie, de l'Amérique centrale où le travail forcé est légion. L'ouvrage *No Logo* de **Naomi Klein** ²³ nous éclaire sur l'ampleur du travail forcé, des *maquilladoras* et autres usines fermées en zones franche qui emploient plus de 180 millions de salarié-e-s de par le monde pour la fabrication massifiée et high-tech de produits de consommation. Le parallélisme est tout aussi saisissant entre le secteur “ informel ” des pays du tiers monde et d'autre part la “ prolétarisation passive ” d'un tiers voire plus de la population paysanne qu'ont connu l'Angleterre, l'Allemagne et la Belgique au 18^{ème} siècle. A une intervalle de près de deux siècles, nous retrouvons ces “ vagabonds ”, travailleurs journaliers et autres types de main-d'œuvre à la recherche de corvées. On pourrait continuer les parallèles. Bien sûr qu'il existe des différences. On ne connaît jamais une reproduction des situations à l'identique mais plutôt de manière “ élargie ” ; du moins tant que l'on demeure au sein de mêmes formations sociales (“ mode de production ”). Ce qui est quand même le cas depuis plus de deux siècles pour certains d'entre eux.

Une remarque s'impose ici. Je ne pousserai pas la caricature jusqu'à dire que toutes les situations se ramènent à des situations de “ classe ”. Les appartenances ou les identités peuvent varier et se combiner : à la fois “ de classe ” et nationale ou “ ethnique ”. Et surtout, croisée avec les identités de genre (le sexe masculin ou féminin comme construction sociale). Sur ce plan, je pense que le silence entourant la question des femmes demeure encore présent dans la littérature sociologique. Ce silence est révélateur de l'incompréhension d'une domination spécifique se cumulant avec d'autres formes de domination. Quand bien même des recherches portaient sur la condition des femmes ouvrières, elles restèrent très souvent reléguées en marge de la sociologie et trop d'études se livrent au seul registre des discriminations, de la surexploitation dans le travail et du travail domestique. Signalons cependant une exception avec les travaux de **Madeleine Guilbert** sur la fonction des femmes dans l'industrie, publiés en 1966²⁴. En dehors de quelques rares analyses de ce type, c'est seulement depuis la fin des années 70 qu'une activité de recherche sociologique s'est développée au carrefour du travail salarié et des rapports sociaux de sexe : “ *Les femmes ouvrières n'étaient pas seulement plus exploitées que leurs collègues masculins, elle l'étaient différemment, et il apparaissait vite à qui voulait bien regarder que la seule place dans la production était bien incapable de rendre compte de la réalité, pas plus que celle des rapports de classe ne suffisait à comprendre l'autonomie de leurs pratiques*

22 - C. Castoriadis, “ Les Classes sociales et M. Touraine ”, in *Socialisme ou Barbarie*, n°27, avril-mai 1959.

23 - N. Klein, *No Logo*, 2001

24 - M. Guilbert, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Mouton, 1966 ; voir l'entretien avec M. Guilbert par M. Maruani et Ch. Rogerat, in *Travail, Genre et Sociétés* (revue du Mage) n°1 (avril 1999).

sociales. Pour ce faire, il fallait systématiquement prendre en compte le fait qu'hommes et femmes composaient des groupes qui s'opposent dans des rapports sociaux, les rapports sociaux de sexe ”²⁵

Les classes sociales ayant toujours été traitées comme si le genre n'impliquait aucune hétérogénéité dans leur composition, leurs comportements et leurs pratiques, pour **Danièle Kergoat** et **Hélène Hirata**, il faut au contraire concevoir les “ *rapports de classe et rapports de sexe comme coextensifs (c'est-à-dire qu'ils se recouvrent partiellement l'un l'autre) : tant pour les femmes que pour les hommes, on ne peut donc les analyser que conjointement* ”, expliquent-elles dans une contribution au dossier sur les classes sociales publié dans *Politis, la Revue* ²⁶.

Féminisation, segmentation, extension numérique par-delà les anciennes divisions sociales du travail, au sein de chaque Etat tout comme à l'échelle du globe terrestre, nous ne voyons plus la classe salariée parce qu'elle est presque partout, explique **P. Rolle**²⁷. De son point de vue, c'est précisément cette extension de la classe salariée qui la rend moins visible et rend d'abord visible les conflits qui la traversent: ouvrir les magasins le dimanche, c'est aider la classe salariée en tant que consommatrice et la brimer en tant que productrice. Idem pour les délocalisations, c'est aussi pour mener une guerre des prix et flatter le consommateur ici tandis que les nouveaux producteurs de “ là-bas ” touchent des salaires bien plus élevés que la moyenne locale. Des tensions similaires sont identifiables sur la question du temps de travail où les avancées individuelles avec le temps choisi se font parfois au dépend des conditions collectives. Le partage du travail domestique est également traversé par ces tensions au carrefour des identités sociales (parents, actif, plein-temps ou temps partiel). La socialisation et la reproduction de la classe salariée est elle-même conflictuelle. La guerre civile larvée que l'on peut connaître au sein des systèmes de sécurité sociale illustre cela : les catégories d'actifs, passifs, jeunes, vieux, en bonne santé ou malades entrent en opposition réciproque tandis que les institutions de gestion de la sécurité sociale cherchent à répercuter les manques de ressources sur d'autres structures. Plus globalement, il est vrai que les questions d'éducation, d'apprentissage, de temps libre et des loisirs, de politiques familiales et sociales apparaissent d'abord comme étant des questions de société tandis que la nature dite de classe de ces conflits tend à rester occulté.

C'est d'autant plus le cas depuis que l'existence d'une bourgeoisie semble tout aussi évanouie dans la culture post-moderne. Or, n'est-elle pas ultra-visible, d'abord sur le plan international ? La “ classe capitaliste ” existe bel et bien, en tant que pôle organisant le travail, qui reconstitue et qui accroît le capital. A l'heure des concentrations et des fusions mondiales, les anciennes divisions entre grand et petits capitaux, entre capital industriel et financier n'ont même plus lieu d'être ; 40% du commerce mondial est un commerce entre firmes, filiales de groupes et partie intégrante des processus de production qui se déroule sous l'égide de l'accumulation. C'est ce que l'on nomme la “ mondialisation libérale ” qui, loin de s'opposer aux Etats prend appui sur eux, du moins, sur les plus impériaux. L'action de la classe dominante est donc de plus en plus entremêlée avec l'Etat dont l'intervention, quoiqu'en dise l'idéologie libérale, demeure essentielle à la reproduction élargie des rapports sociaux. Il est vrai que l'Etat national ne peut plus suffire à cette tâche et c'est là le rôle dévolu aux agences inter-étatiques que sont le FMI, la Banque Mondiale, l'OMC, ainsi que dans une certaine mesure, les institutions européennes. Les accords bilatéraux entre Etats, la libéralisation des marchés et le protectionnisme se combinent selon les lieux et les moments tandis qu'au sein de chaque territoire politique constitué se développent les mêmes politiques de modération salariale, de flexibilisation du marché du travail, de réduction de la protection sociale et de paupérisation.

25 - Danièle Kergoat, “ Les absentes de l'histoire ”, in *Ouvriers, ouvrières, un continent morcelé et silencieux, Autrement*, n°126, janvier 1992, p.74. Sur la division sexuelle du travail, voire, Helena Hirata, “ Division sexuelle et internationale du travail ”, in *Futur antérieur*, n°16, 1993/2, pp. 27-40

26 - Hélène Hirata, Danièle Kergoat, “ La classe ouvrière a deux sexes ”, in *Politis, la Revue*, n°4/1993, pp. 55-58.

27 - P. Rolle, *Où va le salariat ?*, éd. Page2.

3 – La redéfinition des notions de travail et de classe nous amène finalement à prendre en compte l’antagonisme structurel qui traverse les relations de travail et les rapports sociaux en général.

La relation salariale n’est pas pacifiée, elle demeure un champ de force traversé par des intérêts et des politiques antagoniques. A l’opposé de l’enchantement du travail défendu par une certaine idéologie ouvriériste et productiviste, l’action ouvrière ou salariée, s’est toujours tournée contre le travail — du moins dans ses manifestations concrètes en tant qu’activité hétéronome et sous contrainte — et favorable à la construction de garanties collectives. Quelques exemples pour illustrer ce fil conducteur : interdiction du travail pour certain-e-s (enfants, mères); limitation de la durée du travail; définition du montant de la rémunération à l’échelle du métier ou de la branche pour éviter la concurrence marchande; définition du montant de ce salaire indépendamment de la conjoncture économique ou de la vente de la production réalisée ; limitation du droit de licenciement (avec encore récemment les protestations massives en Italie contre l’abrogation de l’article 18 de la Constitution); continuité du revenu par-delà l’usage direct de la force de travail (retraites, allocations de chômage, assurance maladie); etc. Après plusieurs décennies, ces luttes menées “ contre le travail ” ont finalement donné lieu à la consolidation d’un statut — ce que l’on nomme aujourd’hui l’emploi — la création d’une condition sociale partiellement libérée des aléas du marché et donc extraite du rapport marchand initial qu’était le travail (louage de main-d’œuvre).

Il est évident que les réformes étatiques du marché du travail tout comme les politiques d’emploi et de GRH déployées par les employeurs mettent ce statut social sous pression. Simultanément, on pourrait dire que cette réorganisation libérale du travail, la remarchandisation du salariat, loin de se borner à l’émiettement de l’emploi, de sa précarisation, rend également visible la communauté d’intérêts entre les différentes couches et les individus mis en concurrence ? Ne dessine-t-elle pas les contours d’un ensemble qui forme une communauté de position et d’intérêts, autrement dit, une classe sociale ? Potentiellement, oui. Pratiquement, cela dépend. Aucune automaticité ni aucune pente naturelle ne rendra l’unité de classe au salariat éclaté, si tant est que celle-ci ait jamais totalement existé. Il faut pour cela que l’action, la mobilisation collective du mouvement ouvrier rende visible les oppositions d’intérêt. Mobilisations et actions qui ne peuvent prendre leur sens qu’en opposition aux critères de rentabilité, de profitabilité, de compétitivité. Une mobilisation qui exige aussi l’objectif de dépasser les rapports sociaux actuels, sinon, il vaut mieux se cantonner à l’aménagement des rapports sociaux actuels et à l’accompagnement social des dégâts du libéralisme. Que le projet qui incarnait cet objectif, le socialisme, soit aujourd’hui en crise, c’est l’évidence même. Je ne m’attarderai pas ici sur les raisons de cette crise, même si je pense qu’elle est liée à la définition erronée du travail, d’une vision étriquée de l’émancipation et de l’acteur historique capable de porter cette émancipation. Je ne m’y attarde d’autant moins que je pense qu’il est possible, à la lumière des conflits présents et des tensions qui traversent le travail, de retrouver en creux les aspirations à d’autres rapports sociaux et au dépassement des conditions matérielles et idéelles d’existence marqués du sceau de la valorisation.

Entre les cadres d’entreprise qui, cessant d’être un salariat d’exception, conscients de leur position subalterne, se détournent d’une éthique du travail bien religieuse, revendiquent une “ pointeuse ” pour comptabiliser le temps de travail, et les chômeurs préférant le statut d’assuré social à l’errance dans la précarité, il existe une proximité; celle de ne pas perdre sa vie à la gagner. De même qu’il existe une proximité entre les opérateurs de chaîne au régime de travail annualisé et les hôtesse de caisse soumis aux pires contraintes temporelles flexibles. Ou entre la figure du producteur astreint aux “ nouvelles formes de domination du travail ” (pour reprendre le titre d’un numéro double des Actes de la Recherche en Sciences Sociales) et celle du consommateur, il n’existe pas toujours que des oppositions. Crises alimentaires à la dioxine et autres explosions d’usines le soulignent. Par-delà les différences de statut, d’âge, de qualification, une unité peut prendre forme à des degrés divers. Des aspirations et des exigences à la fois nouvelles (autonomie individuelle, liberté de déterminer l’usage de soi pour soi) et plus anciennes (telles que la garantie d’emploi et de revenu) peuvent sous-tendre cette unité. Ce n’est pas un pari ni une vaine espérance mais une hypothèse. Dire cela ne signifie pas

tant accorder la primauté à la dimension politique que de ne pas l'exclure du champ de notre réflexion.
