

MP*/PC* [Le travail]. Georges Friedmann, *Le Travail en miettes*, 1964.

Friedmann considère que les formes de travail inspirées par les modes de division proposés par Taylor (travail à la chaîne, parcellisation, monotonie...) ne peuvent être considérées comme des formes de travail « normale », et cette « anormalité » concerne selon lui la plupart des formes qu'a pris le travail dans les sociétés modernes (dans l'industrie mais aussi les administrations, voire le commerce). Il s'intéresse aux effets réels de « l'organisation scientifique du travail », qu'il caractérise par la dépersonnalisation et l'absence de participation du travailleur, ce qui le conduit à une description de « l'aliénation » dans le travail.

Tout d'abord, le travail est dépersonnalisé. Le *scientific management*, en s'appliquant à la production de série, a constamment tendu à simplifier et standardiser les tâches, à resserrer la hiérarchie des qualifications, et, parallèlement, l'échelle des salaires. [...] Dans la plupart des cas, les OS, hommes ou femmes, n'ont pas d'espoir de promotions « sur le tas », sauf l'accession à la maîtrise et aux nouveaux postes, encore peu nombreux, d'ouvriers pluri-spécialisés. Pour se promouvoir, il leur faut *échapper* à leur tâche. [...].

L'OS voit chaque jour qu'il y a quantité de tâches semblables, quasi identiques à la sienne, ni meilleurs ni pires. Mais, quelle que soit l'importance de ces différences au regard de l'ouvrier, leur impact sur ces attitudes et réactions dans l'atelier, il constate qu'au regard de la Direction elles paraissent très petites, négligeables et, en conséquence, il a l'impression d'être « interchangeable ». Il s'ensuit que se développe chez lui le sens d'un anonymat parmi une masse de travailleurs, renforcé encore par le défaut d'intégration morale à une entreprise où il n'a [...] ni participation aux décisions, ni responsabilité. Ce sentiment est, de plus, accentué par l'absence quasi-totale de liens personnels avec les cadres, sinon avec les supérieurs immédiats (chef d'équipe et contremaîtres) [...].

Chez l'ouvrier spécialisé, saisi dans le corset de fer de l'OST, la *dépersonnalisation* s'accompagne souvent de la conscience de ne jamais *pouvoir achever* une tâche, de ne jamais pouvoir, en prenant du recul, se dire qu'il a réalisé quelque chose, lui-même, et qu'il l'a bien fait. Il manifeste parfois des sentiments de fierté collective lorsque, par exemple, l'entreprise a « sorti » un modèle nouveau, qui a du succès [...]. Mais, à vrai dire, de tels cas semblent rares dans les conditions socio-économiques actuelles et ils ne peuvent servir de substitut à un sentiment de réalisation et d'achèvement qui serait fréquemment éprouvé dans l'atelier même.

Tous les traits de l'aliénation sont intimement imbriqués les uns dans les autres, ils réagissent les uns sur les autres. Un travail dépersonnalisé, toujours inachevé est aussi un travail *dépourvu de participation*. [...] La séparation de la pensée et de l'exécution, principe qu'elle applique constamment et dont elle fait l'indispensable condition du progrès technique et des hauts rendements, se solde par la non-participation de l'individu à son travail. Mais, comme l'écrit un spécialiste, « remplir matériellement, avec son corps, un espace dans l'usine ou dans le bureau, exécuter des mouvements dont le cerveau d'autres hommes a calculé le déroulement, déployer sa force physique ou utiliser l'énergie de la vapeur et de l'électricité, ce n'est pas cela qui permet à des êtres humains de manifester leurs aptitudes essentielles ».

Celles-ci se trouvent exclues des tâches auxquelles ceux qui les effectuent jour après jour, heure après heure, n'ont pas la possibilité de participer psychologiquement, moralement, socialement. Sur ce point, l'opposition entre les méthodes des organisateurs et les conclusions des sciences humaines, appliquées au travail, est brutale : le technicien, voyant essentiellement dans l'homme un *instrument*, s'ingénie à ce que tout soit pour lui préparé à l'avance, afin qu'il fonctionne le plus rapidement et le plus efficacement. Le psychologue et le sociologue, eux, insistent sur la présence fondamentale d'un besoin de participation chez l'individu au cours du travail.