



Sociologie du travail

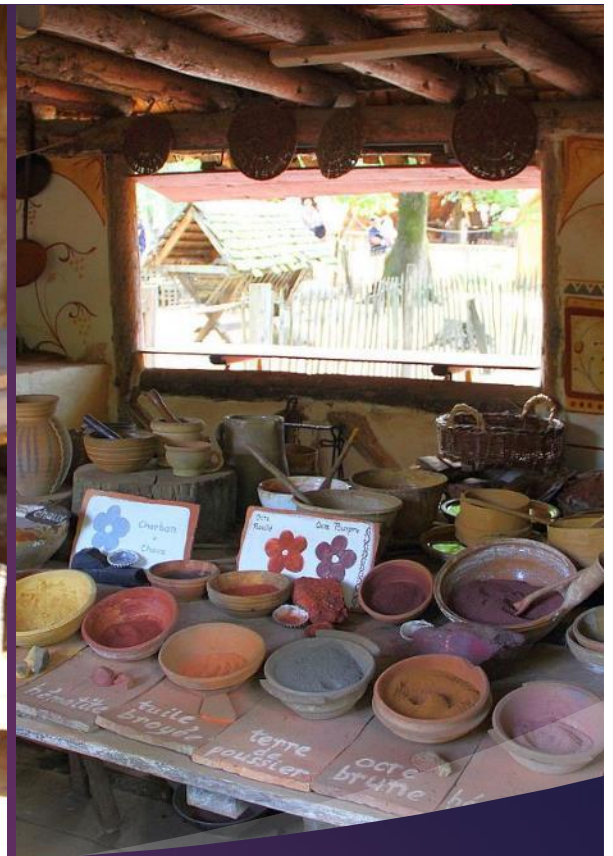
Séance 3 : le travail organisé

Hadrien Clouet

1^{er} semestre 2020-2021

A quoi bon ?

- ❖ Comprendre on a travaillé avant
- ❖ Comprendre le caractère non- « naturel » (et donc politique, et donc choisi) des formes de travail
- ❖ Anticiper les conséquences du travail sur soi et les autres
- ❖ Comprendre pourquoi des choses persistent... ou comment elles changent



Une vieille histoire

Une vieille histoire

Labor Force of Great Wall Construction



Mais des percées technologiques



Le « Mémoire sur la force des hommes »

- ❖ Mesurer le travail humain
- ❖ 1799 : « Il y a deux choses à distinguer dans le travail des hommes ou des animaux : l'effet que peut produire l'emploi de leurs forces appliquées à une machine et la fatigue qu'ils peuvent éprouver en produisant cet effet ».



L'épingle et l'obélisque

- ▶ Smith et Proudhon : la division du travail comme efficacité
- ▶ L'aliénation chez Marx.

► « De la manière dont cette industrie est maintenant conduite, non seulement l'ouvrage entier forme un métier particulier, mais même cet ouvrage est divisé en un grand nombre de branches(...). Un ouvrier tire le fil à la bobille, un autre le dresse, un troisième coupe la dressée, un quatrième empointe, un cinquième est employé à émoudre le bout qui doit recevoir la tête. Cette tête est elle-même l'objet de deux ou trois opérations séparées (...) ; enfin l'important travail de faire une épingle est divisé en 18 opérations distinctes (...). J'ai vu une petite manufacture de ce genre qui n'employait que dix ouvriers [qui] pouvaient faire entre eux plus de quarante-huit milliers d'épingles dans une journée. »

Adam Smith, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, 1776.



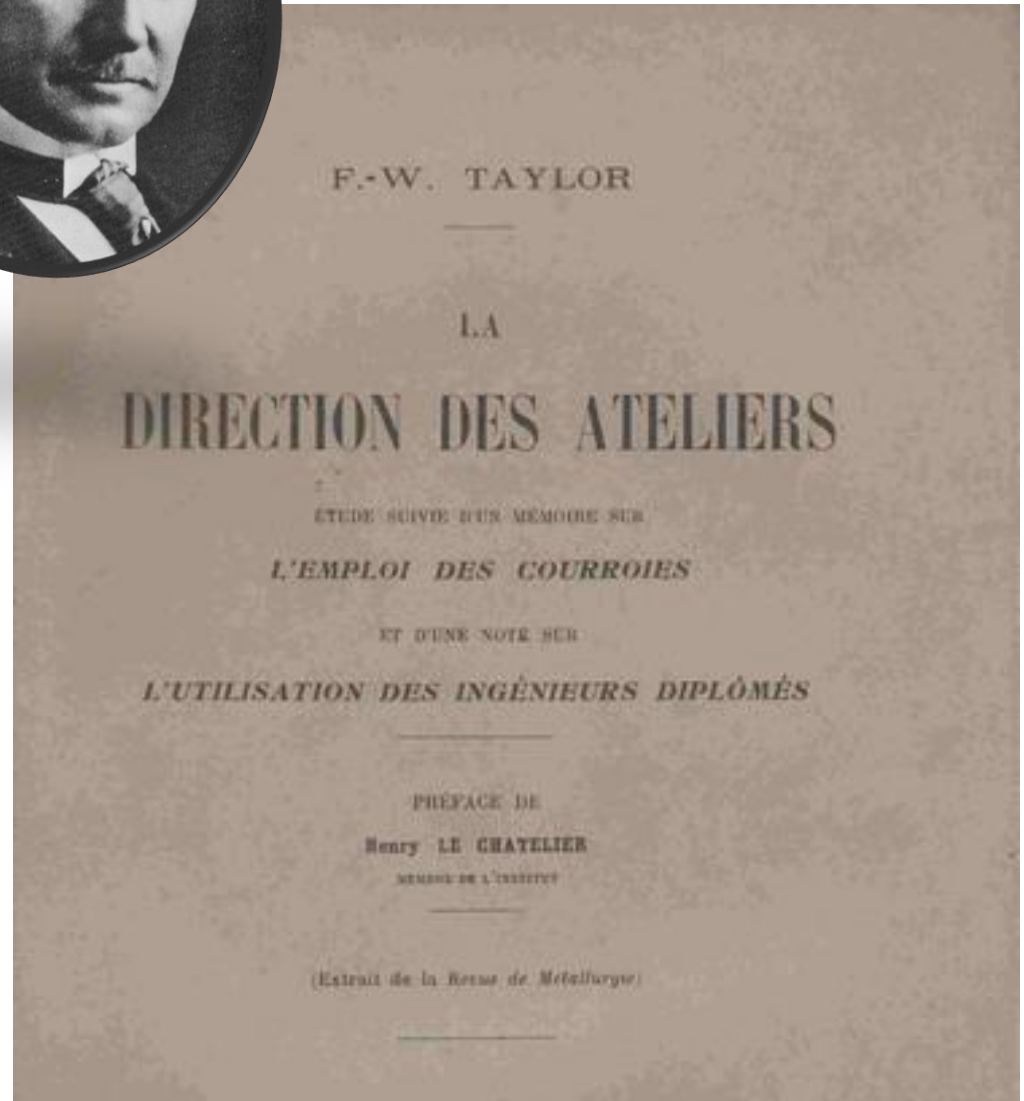
- « Le capitaliste, dit-on, a payé *les journées* des ouvriers ; pour être exact, il faut dire que le capitaliste a payé autant de fois *une journée* qu'il a employé d'ouvriers chaque jour, ce qui n'est point du tout la même chose. Car, cette force immense qui résulte de l'union et de l'harmonie des travailleurs, de la convergence et de la simultanéité de leurs efforts, il ne l'a point payée. Deux cents grenadiers ont en quelques heures dressé l'obélisque de Louxor sur sa base ; suppose-t-on qu'un seul homme, en deux cents jours, en serait venu à bout ? Cependant, au compte du capitaliste, la somme des salaires eût été la même. »

Pierre-Joseph Proudhon, *Qu'est-ce que la propriété*, 1840.



Le taylorisme

- ▶ Payer aux pièces = effets pervers.
- ▶ « Nonchalance systématique » des ouvriers
- ▶ L'autonomie ouvrière contre les objectifs patronaux



Organisation scientifique du travail

- ▶ <https://www.youtube.com/watch?v=DfGs2Y5WJ14>
- ▶ Rationalisation
 - Réduction du savoir à des formules
 - Dissociation travail manuel / intellectuel
 - Planifier la « bonne » manière
- ▶ Bethlehem Steel : une étude de cas

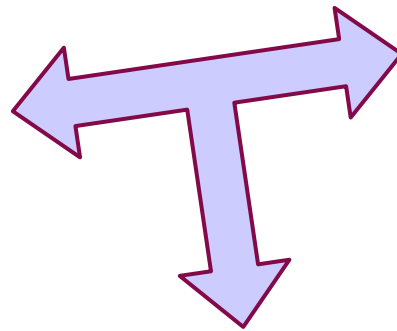


Le taylorisme

Une doctrine

Un contexte

- Population rurale en recherche d'emploi.
- Besoins primaires et de masse



- « one best way » : manière optimale d'accomplir chaque tâche
- séparation conception / exécution : des bras sans tête.
- Homo oeconomicus : individus juste motivés par les revenus.

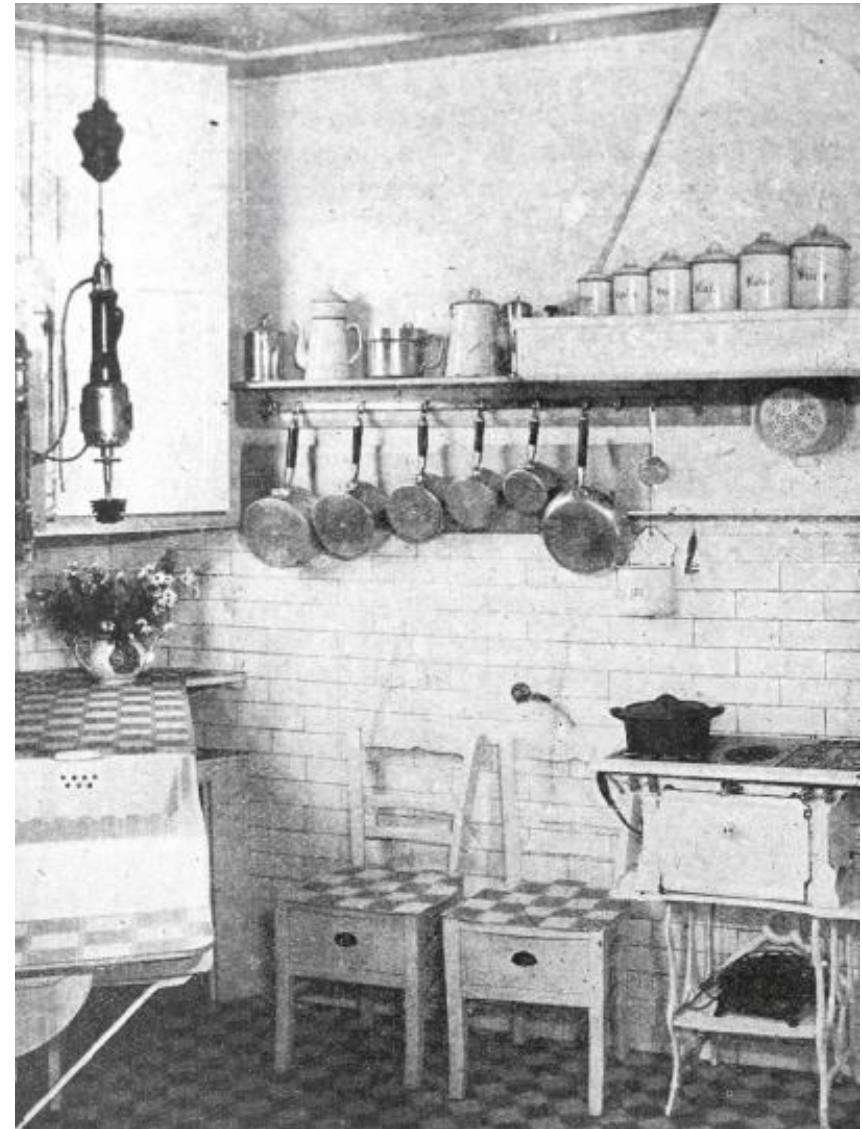
Méthodes tayloriennes

- Parcellisation des tâches.
- Bureau des méthodes.

Un taylorisme domestique ?

- Revue *Mon bureau*
- Paulette Bernège, *De la méthode ménagère*

Monter un escalier
5 fois par jour
pendant 40 ans
équivalait
à soulever les
9 millions de kilos
de la Tour Eiffel
à une hauteur
de 2 m. 30.

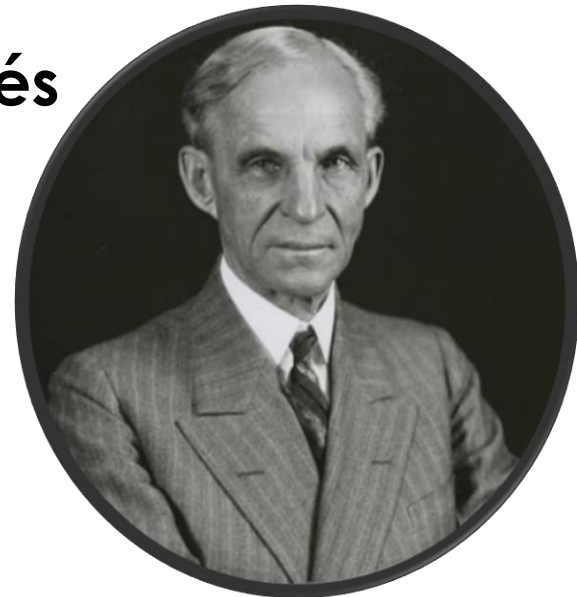


Le fordisme

Trois ajouts à Taylor

- Convoyeur à bandes
- Standardisation des produits
- Salaires réels élevés comme débouchés
+ salaire d'efficiencie

De l'OST... au système social





**Nouveaux acteurs,
nouveaux objets**

Crise de l'OST

- Crise sociale : grèves, malfaçons... car les qualifications ne coïncident pas avec les postes.
- Crise productive : incapacité à répondre à la demande diversifiée... car les lignes sont plus rigides que la demande.

Le toyotisme : des bifurcations

- Séries courtes
- Innovations régulières
- Economies d'envergure plutôt qu'économies d'échelles

Les luttes de classes en France : panorama taylorien

L'autonomie dans le travail par catégorie socioprofessionnelle

Unité : %

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Rapport ouvriers non qualifiés/cadres
Part de salariés qui déclarent ne pas pouvoir interrompre leur travail	18,6	28,6	36,4	31,8	37,9	30,2	2,0
Part de salariés soumis à un travail à la chaîne	0,3	2,0	2,6	10,4	13,7	4,1	45,7
Part de salariés qui ne peuvent pas faire varier les délais fixés	30,2	34,6	33,6	46,6	48,5	36,3	1,6

Les luttes de classes en France : panorama taylorien

% de salariés dont le rythme de travail dépend de...	1984	1998	2005	2013
Contrainte industrielle seule	17 %	13 %	12 %	11 %
Contrainte marchande seule	34 %	33 %	32 %	33 %
Contrainte industrielle et contrainte marchande	5 %	32 %	33 %	36 %

Contrainte industrielle : le rythme de travail dépend d'un équipement automatique ou de normes ou délais à l'horizon d'un jour maximum.

Contrainte marchande : le rythme de travail dépend de la demande.

Source : DARES-INSEE, enquête Conditions de travail 1984, 1998, 2005 et 2013.

Les luttes de classes en France : panorama taylorien

	France	Italie	Royaume- Uni	Suède	Pays-Bas	UE
Indice d'intensité ¹	2,2	2,1	2,6	2,0	1,7	2,1
Normes de qualité chiffrées ²	71 %	72 %	82 %	59 %	77 %	74 %
Indice d'autonomie procédurale ³	1,9	2,1	2,0	2,2	2,3	1,9
Indice de contenu cognitif ⁴	2,0	1,8	2,3	2,5	2,3	2,1
Indice de soutien social technique ⁵	1,2	0,9	1,5	1,2	1,3	1,3

Source : enquête
européenne Conditions
de travail 2010.

1 : nombre moyen de contraintes de rythme parmi celles dues à la cadence d'un équipement, à des objectifs de production, au travail de collègues, à la demande des clients, à la surveillance par le chef (entre 0 et 5). 2 : proportion de salariés devant respecter des normes de qualité précises. 3 : nombre moyen de réponses positives concernant la possibilité de choisir l'ordre des tâches, la méthode de travail et la vitesse de travail (entre 0 et 3). 4 : nombre moyen de réponses positives concernant le fait de résoudre par soi-même des problèmes imprévus, réaliser des tâches complexes et d'apprendre des choses nouvelles (entre 0 et 3). 5 : nombre moyen de réponses positives concernant le fait de bénéficier « souvent » de l'aide de ses chefs ou de collègues quand on la demande (entre 0 et 2).



Horizons

- ▶ Le taylorisme assisté par ordinateur (B. Coriat)
- ▶ La logique comptable (D. Linhart)
- ▶ Le taylorisme « flexible » (J.-P. Durand)
- ▶ Le retour du cerveau (P. Zarifian)
- ▶ La taylorisation des clients (G. Tiffon)

Le New Public Management

- ❖ Le « New Public Management » :
 - ❑ Rationalisation ;
 - ❑ Standardisation ;
 - ❑ Redevabilité

- ❖ Une offensive des gestionnaires contre les professions et les qualifications ?