

**FACULTE DES SCIENCES
PSYCHOLOGIQUES ET PÉDAGOGIQUES**

**SYNTHESE DES
EXPOSES FAITS AU COURS
« PROBLEMES DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL »**

(M. BOLLE DE BAL)

par

MARIANNE LACOMBLEZ

Année Académique 1980-1981

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION	1
II. LES PREMIERES ENQUETES SUR LA REALITE DU TRAVAIL INDUSTRIEL (FIN DE LA PREMIERE MOITIE DU 19 ^{eme} SIECLE) : GENESE D'UN NOUVEAU SAVOIR	3
1. Le contexte historique	3
2. La nécessité d'un nouveau type de savoir	3
3. Les deux courants	3
4. L'académie des Sciences Morales et Politiques	3
5. Analyse comparative des travaux réalisés par Buret et Villermé	3
6. Les deux grands paradigmes des Sciences sociales	4
III. KARL MARX (1816-1883) : LE TRAVAIL, RESULTAT D'UNE ACTION SOCIALE	5
1. Aspects importants de sa théorie critique de la société	5
2. L'analyse de l'évolution de l'entreprise industrielle depuis la forme de coopération simple jusqu'à la fabrique	7
3. La machine : le mauvais visage d'un progrès considérable	12
4. Le travail - contrainte	12
5. Le passage à une société socialiste	12
6. La foi de Marx dans les possibilités intrinsèques du phénomène industriel	13
7. Un acte de naissance de la sociologie du travail	13
8. Deux courants marxistes contemporains	13
9. Le travail - "salarial"	14
10. Une analyse dialectique des relations sociales de production	14
IV. FREDERIC TAYLOR (1856-1915)	15
1. L'importance de l'Organisation Scientifique du Travail	15
2. Le contexte historique	15
3. Taylor, ingénieur, ouvrier	16
4. La matrice de l'O.S.T.	17
5. Les critiques de Taylor à l'ancienne organisation du travail	17
6. L'organisation scientifique du travail	18
7. Le renforcement des conflits sociaux	20
8. Les critiques syndicales	20
9. Les critiques de milieux scientifiques	21

	<u>Page</u>
V. LE MOUVEMENT DU FACTEUR HUMAIN(+1910-1930) : LE TRAVAIL COMME ACTIVITE SPECIFIQUE	22
1. Les critiques au taylorisme	22
2. Principe de base des travaux	23
3. Le type de recherches	23
4. Le sens de la psychotechnique	24
5. La science psychologique et la psychotechnique	24
6. La quasi-généralisation du taylorisme	24
VI. ELTON MAYO (1880-1949) : LE TRAVAIL COMME ROLE SOCIAL	26
1. Le contexte historique	26
2. Les recherches à la Western Electric	27
3. Les points fondamentaux du système théorique de E. MAYO	29
4. Les jalons de la psychosociologie du travail	33
5. Des critiques	33
6. Des analyses qui s'insèrent dans le cadre du paradigme fonctionnaliste	35
TEXTES DE TRAVAIL	36
BIBLIOGRAPHIE	37

I. INTRODUCTION

1. *Principe de base du cours* : il n'y a pas une sociologie du Travail mais plusieurs et chacune correspond à une définition du travail et donc à un mode d'approche différent.
- 1.1. Ce principe souligne qu'à partir d'un fait qui pourrait nous paraître unique - le travail - on peut en réalité construire des objets d'analyse différents : en effet, le chercheur choisit toujours un aspect du problème, qu'il traite à partir de postulats théoriques en définissant des concepts et en choisissant des techniques appropriées à son mode d'approche.
- 1.2. Nous reprenons à Sabine ERBES-SEGHIN et Pierre OLLIER (1) leur classement des *diverses définitions* du Travail.
 - 1.2.1. Les définitions les plus étroites qui considèrent *le travail comme activité spécifique* et conduisent à une analyse de la seule relation de l'homme à son travail.
 - 1.2.2. Les définitions intermédiaires qui envisagent *le travail comme rôle social* et centrent la recherche sur les relations organisées dans et par le travail.
 - 1.2.3. Les définitions larges qui voient dans le travail *le résultat d'une action sociale*, impliquant de ce fait une analyse des rapports sociaux dans un mode de production donnée : l'étude du salariat dans les modes de production capitaliste et certaines formes de socialisme d'Etat.

(1) "Sociologie du Travail". Sabine ERBES-SEGHIN et Pierre OLLIER - Mementos Dalloz - Toulouse 1972.

- 2.1. Ces différents types de *définitions* étant apparus et s'étant développés dans des contextes historiques particuliers, une *perspective historique* permet une compréhension plus complète.
- 2.2. De plus, cette perspective historique permet de suivre et de comprendre l'évolution de l'entreprise depuis la première révolution industrielle.
3. Chacune des étapes de la réflexion sur le travail analysée sera étudiée au travers de l'oeuvre des auteurs qui en sont caractéristiques.

x

x x

II. LES PREMIERES ENQUETES SUR LA REALITE DU TRAVAIL INDUSTRIEL (fin de la première moitié du 19ème siècle) :
GENESE D'UN NOUVEAU SAVOIR.

1. Les pays de l'Europe industrialisée confrontés à une *nouvelle problématique sociale*, fruit du développement industriel, de ses exigences et de ses conséquences.
2. La nécessité de créer un *nouveau type de savoir* qui permette une connaissance du social.
 - 2.1. La naissance de la sociologie : découvrir les lois qui régissent la société (Saint Simon et A. Comte).
 - 2.2. Les premières enquêtes sur les conditions de vie et de travail des travailleurs : une perspective plus orientée vers l'intervention.
3. Dans le cadre de ces enquêtes, *deux courants* se démarquent :
 - 3.1. Les travaux réalisés dans une perspective *d'information militante* (ex. Buret - Engels)
 - 3.2. Les travaux réalisés dans une perspective de *défense de l'Etat* (ex. Villermé).
4. L'académie des Sciences Sociales et Politiques française : son rôle dans le développement de ces enquêtes.
5. *Analyse comparative* des travaux réalisés à la demande de l'Académie, par Buret et Villermé sur le thème de la misère des "classes laborieuses".
 - 5.1. Méthodologie

5.1.1. *Villermé* : description détaillée d'un terrain de recherche limité (l'industrie textile française).

5.1.2. *Buret* : déterminer les origines du problème par une analyse comparative de différents terrains de recherche (France et Angleterre).

5.2. Conclusions

5.2.1. *L'optimisme de Villermé*

- les améliorations importantes des conditions de vie des travailleurs grâce au développement industriel;
- les cas de vraie misère : des disfonctions facilement résolues par des mesures politiques et des lois qui d'une part empêcheront tout excès de la part des directions d'entreprise, d'autre part renforceront l'éducation morale des travailleurs.

5.2.2. *Le pessimisme de Buret*

- la misère des travailleurs est profondément déterminée par la structure de la société industrielle;
- la misère des travailleurs est non seulement matérielle mais aussi morale : l'industrialisation a détruit "l'ancienne harmonie." Il faut revoir l'organisation de la société industrielle en réintégrant en son sein les valeurs de la société pré-industrielle (ex. les phalénstères).

6. Les deux courants dominant ce mouvement d'enquêtes correspondent dans une certaine mesure aux deux grands paradigmes qui vont s'affirmer en sciences sociales : *le paradigme marxiste et le paradigme positivo-fonctionnaliste.*

6.1. Karl Marx reprend les travaux de Buret et d'Engels - en les intégrant dans une analyse plus large de la société industrielle.

III. KARL MARX (1816-1883) : LE TRAVAIL,
RESULTAT D'UNE ACTION SOCIALE

1. L'oeuvre de *Marx - sociologue du Travail*, doit être située par rapport aux aspects les plus importants de sa théorie critique de la société.
 - 1.1. L'histoire qui va de l'artisan au prolétaire industriel est celle du *passage du mode de production féodal au mode de production capitaliste* et donc celle du passage d'un *système de rapports sociaux* caractérisé par la dépendance personnelle à un autre déterminé par une polarisation de la société en deux classes - l'une propriétaire des moyens de production et l'autre exclue de cette propriété.
 - 1.2. Ce passage à une polarisation de la société en deux classes s'est produit autour d'un fait économique : *la généralisation de la marchandise* (c'est-à-dire la généralisation du fait qu'un produit ne soit plus produit pour la consommation directe mais pour être échangé sur le marché) et, parallèlement, l'apparition d'une forme particulière de marchandise - *le travail humain*.
 - 1.2.1. *Deux conditions sont nécessaires* pour que le travail humain devienne marchandise : il faut que le travailleur soit libre (doit avoir le droit de disposer librement de sa force de travail) et qu'il soit dépourvu de moyens de production (obligé, pour survivre, de vendre sa force de travail aux propriétaires de moyens de production).
 - 1.3. L'importance de cette nouvelle forme de marchandise réside dans le fait qu'elle va permettre la *production de plus value*.

1.3.1. Interviennent dans le *procès de travail* :

- "l'objet de travail (matière brute et matière première)
 - les "moyens de travail" (tout ce qui permet la transformation de l'objet par le travailleur)
 - la "force de travail" (l'activité humaine déployée).
- } "les moyens de production"

1.3.2. *La valeur de la force de travail* est égale à la valeur de toutes les marchandises nécessaires à la conservation et à la reproduction de cette force de travail.

1.3.3. "*Le temps de travail nécessaire*" est le temps de travail pendant lequel le travailleur produit une valeur égale à celle de sa force de travail.

1.3.4. *Le "temps de travail excédentaire"* (ou non payé) est le temps de travail pendant lequel le travailleur produit de la "plus-value".

1.4. *Le travail humain* est l'unique marchandise intervenant dans le *procès de travail* qui soit capable de *créer de la valeur*, et ce sont les moyens de production qui transfèrent cette valeur aux produits.

1.4.1. La part du "Capital" que Marx consacre à l'étude de la plus-value comprend donc une analyse détaillée des *procès de travail* caractéristiques du mode de production capitaliste (livre 1 - 4ème section, chap. XII, XIII, XIV et XV).

1.5. La toile de fond de l'étude que Marx fait du travail industriel est celle de son analyse du *passage du stade de production et d' appropriation de plus-value absolue à celui de production et d' appropriation de plus-value relative*.

1.5.1. *La plus value absolue* : prolonger le plus possible la journée de travail des travailleurs.

$$\text{Taux de plus-value} = \frac{\text{temps de travail exédentaire}}{\text{temps de travail nécessaire}}$$

1.5.2. Ce mode d'appropriation de plus-value est confronté à ses *limites physiques* (épuiement des travailleurs) et *historiques* (mouvements de résistance ouvrière).

1.5.3. Les directions des entreprises, ainsi contraintes à diminuer la durée de la journée de travail, pour maintenir le même taux d'appropriation de plus-value, *intensifient le rythme de travail* (augmentation des cadences, suppression des "temps morts", ...).

1.5.4. L'épuiement physique et mental des travailleurs auquel cela conduit, détermine le passage au stade de production et d'appropriation de *plus-value relative* : un *perfectionnement technique* des moyens de travail permet une diminution du prix des articles de consommation nécessaires à la reproduction de la force de travail - donc une réduction de la valeur de celle-ci - donc une augmentation de la fraction du temps de travail non payé.

2. *L'analyse de l'évolution de l'entreprise industrielle depuis la forme de coopération simple jusqu'à la fabrique :*

- une démonstration de la relation profonde entre l'organisation technique de l'entreprise et les relations sociales de production (l'organisation technique n'est pas neutre);
- un modèle théorique qui tend à mettre en évidence les grandes tendances d'un processus historique.

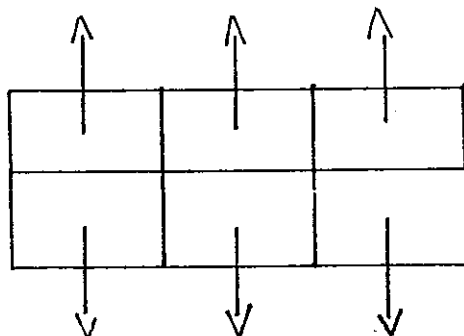
2.1. Le capitalisme commercial naissant ne parvient plus à satisfaire l'augmentation de la demande par la seule production achetée aux artisans isolés.

2.1.1. C'est le début de la fin de l'organisation artisanale médiévale du travail.

2.1.2. Les commerçants commencent à engager des artisans pour les faire travailler à leur compte : *naissance de la relation salariale*.

2.2. La création des *premières manufactures* : ces artisans sous contrat qui, dans une première phase continuent à travailler chez eux, sont progressivement installés dans de grands ateliers.

2.2.1. Une manufacture dans son stade de *coopération simple* est définie par le fait qu'y travaillent plusieurs travailleurs, en même temps, dans le même espace, pour le même patron et produisant le même type de marchandise.



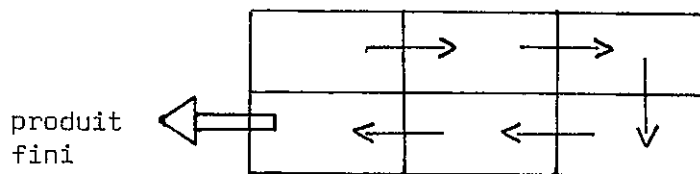
2.2.2. Derrière la différence quantitative que présente cette nouvelle forme d'organisation du travail, si on la compare avec l'organisation artisanale médiévale, se cache une différence qualitative : la journée de travail combiné (= le résultat global du travail de tous les travailleurs d'une manufacture à la fin d'une journée) détient une force productive spécifique - d'où introduction du concept "*force de travail social*".

2.2.3. Or, le salaire payé au travailleur correspond à la valeur de sa force de travail individuelle.

2.3. Ensuite, la manufacture va évoluer vers des formes de coopération plus complexes et ce surtout avec l'introduction progressive du principe de la *division technique du travail*.

2.3.1.1. Le travail cesse d'avoir une quelconque correspondance avec le travail artisanal.

2.3.1.2. Le travailleur se spécialise en fonction de la parcelle du procès de production qui lui est attribuée (le travailleur "estropié").



2.3.2.1. Le travailleur perd la connaissance du déroulement du procès de production et donc son contrôle.

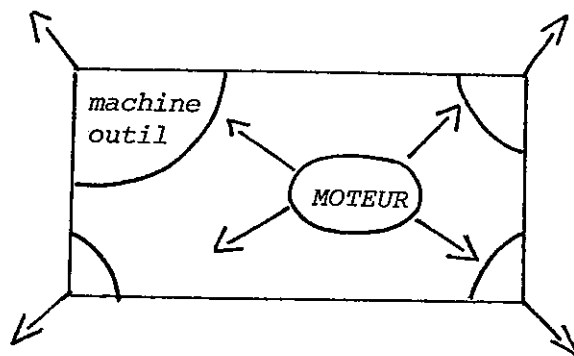
2.3.2.2. Ce contrôle est pris en charge par la direction avec un double objectif : coordination des tâches et exploitation maximale.

2.3.2.3. La direction délègue progressivement la fonction de surveillance aux *travailleurs indirects* : c'est le début de la *hiérarchie*.

2.3.3. Le travailleur voit sa dépendance renforcée : sa qualification ne lui sert plus en dehors de l'entreprise.

2.3.4. L'introduction du principe de la division technique permet aux directeurs d'entreprises une réelle *prise de pouvoir* - plus que le simple pouvoir de l'argent.

- 2.4. Dans la phase de la manufacture, le travailleur detient encore toutefois un certain contrôle des moyens de travail puisque son *travail est manuel*. Cette caractéristique finit par être un *obstacle historique* (qualification utilisée par les travailleurs dans leur rapport de force avec les directions) et *physique* (limites de la force musculaire et nerveuse) au développement du capitalisme et "la manufacture va enfanter la machine".
- 2.5. Les moyens de travail vont passer du stade de l'outil à celui de la *machine* et ce passage sera présidé par une double perspective : recherche d'augmentation de la rentabilité et volonté d'accentuation du contrôle et de la domination des travailleurs.
- 2.5.1.1. *La machine-outil* : un mécanisme qui, ayant reçu le mouvement convenable, exécute avec ses instruments les mêmes opérations que le travailleur exécutait auparavant avec des instruments semblables.
- 2.5.1.2. La machine-outil permet une appropriation du savoir du travailleur.
- 2.5.2. L'homme, moteur imparfait, est remplacé par d'autres *forces motrices*, notamment naturelles, qui sont capables de mettre en mouvement plusieurs machines en même temps : *le stade de la coopération simple de la fabrique*



- 2.5.3. *Les perfectionnements* opérés sur la machine-outil sont réalisés en fonction d'une logique étrangère au travailleur.
- 2.5.3.1. L'usage des nouvelles forces motrices crée d'autres exigences et d'autres possibilités d'améliorations.
- 2.5.3.2. Les travailleurs sont maintenus étrangers à cette nouvelle logique de la révolution technologique et scientifique. ("La science au service du Capital").
- 2.5.3.3. Le travailleur domine chaque fois moins ses moyens de travail et est chaque fois plus dominé par eux.
- 2.6. L'introduction dans la fabrique, du principe de la division technique : le "*système de machines*".
- 2.6.1. Avec le système de machines l'objet de travail parcourt successivement une série de divers procès gradués, exécutés par une chaîne de machines-outils, différentes mais combinées les unes avec les autres.
- 2.6.2. En termes de productivité, les avantages de la division technique sont encore plus clairs qu'au stade de la manufacture.
- 2.6.3. Cette division technique est purement technologique (déterminée par les exigences de la machine et de son développement technique) : le système de machine signe donc le *divorce complet entre le travailleur et les moyens de production*.
- 2.6.4. Le système de machine renforce la *soumission sociale et technique* du travailleur.

2.6.5. Le système de machine : une étape fondamentale dans *la prise de pouvoir* des directions au sein de leurs entreprises.

3. *La machine : le mauvais usage d'un progrès considérable*

3.1. La machine aux yeux des travailleurs : *un concurrent dangereux.*

3.1.1. Elle est conçue et perfectionnée en permettant aux directions une appropriation du savoir des travailleurs.

3.1.2. Elle rend la division technique beaucoup plus insupportable

3.1.3. Les directions l'utilisent comme "arme de guerre" contre les revendications des travailleurs.

3.2. Cette perception négative, dans certains cas, conduit les travailleurs à se révolter en détruisant les machines.

3.3. Cette forme de révolte est compréhensible mais incorrecte : le véritable combat doit être mené contre les modes d'exploitation des travailleurs et non contre la machine qui, de toute façon, est *un progrès en soi.*

3.3.1. Grâce à la machine, l'homme cesse d'être l'élément intermédiaire fondamental entre la nature et le produit.

3.3.2. Grâce à la machine, la création de la richesse sera toujours moins dépendante du temps et de la quantité de travail fournie par l'homme.

4. *Le travail est, et sera toujours, une contrainte.* La seule façon d'en libérer les travailleurs est d'utiliser le progrès technique *pour diminuer leur temps de travail.*

4.1. Seul un temps de loisir élargi peut permettre le libre développement de la personnalité de l'homme.

- 4.2. Les socialistes "utopiques" se trompent en espérant pouvoir transformer le travail de façon à le rendre compatible avec un épanouissement de la personnalité.

5. Ce processus de libération possible grâce au progrès technique est enrayé par la logique du mode de production capitaliste. Toutefois, le progrès technique permettra aussi le passage à une société socialiste.
 - 5.1. Le progrès technique conduit à la fin de la qualification des travailleurs et donc à la fin des diversités que ces qualifications impliquaient au sein de la classe ouvrière.
 - 5.2. La classe ouvrière, homogène, uniquement définie par la façon dont elle est exploitée, n'aura plus à perdre que ses "chaînes" : cette prise de conscience permettra une appropriation des moyens de production par les travailleurs, et donc le passage à une société socialiste.
 - 5.3. Toutes les conditions seront alors réunies pour permettre une réduction du temps de travail qui sera calculé essentiellement en fonction des nécessités réelles des travailleurs et non plus en fonction du profit capitaliste.

6. La foi de Marx dans les possibilités intrinsèques du phénomène industriel : tous les problèmes décrits sont réels mais nécessairement surmontables grâce à l'inévitable évolution du mode de production capitaliste.

7. Cette partie de l'oeuvre de Marx est considérée par certains, comme le véritable acte de naissance de la sociologie du travail.

8. Deux courants marxistes contemporains se sont définis à partir de cette analyse:

- 8.1. Celui qui privilégie la description du passage de la manufacture à la fabrique : si l'organisation technique de l'entreprise n'est pas neutre mais profondément marquée par les relations sociales caractéristiques du mode de production capitaliste, une simple appropriation des moyens de production ne peut permettre le passage à une société réellement socialiste (voir texte de A.GORZ)
- 8.2. Celui qui souligne la capacité libératrice de la machine, du progrès technique et surtout de l'automatisation du procès de production : seule une diminution du temps de travail permettra une libération réelle des travailleurs (voir texte de R. RICHTA).
9. Dans cette analyse où le travail est défini comme le résultat d'une action sociale, le point de départ est l'étude de l'organisation des rapports sociaux autour d'un mode de production donné : le travail reçoit donc une définition différente selon le mode de production considéré et l'on parlera de "salarariat" dans les sociétés industrielles capitalistes et selon certains auteurs, dans certaines formes de socialisme d'état.
10. Toute étude (le travailleur à son poste de travail, les relations entre groupes de l'entreprise, etc...) se situant dans cette perspective s'insère dans une analyse dialectique des relations sociales de production (voir textes de D. SALERMI et de RUFFIER).

x

x x

IV. FREDERIC TAYLOR (1856-1915)

1. L'Organisation Scientifique du Travail (OST) proposée par Taylor marquera l'évolution de l'entreprise industrielle au 20ème siècle et déterminera profondément le contenu des sciences sociales qui prendront le travail comme objet d'analyse.

2. *le contexte historique*
 - 2.1. Dernier tiers du 19ème siècle : toutes les conditions sont réunies pour permettre aux Etats-Unis d'Amérique un important développement industriel.
 - 2.1.1. La fin de la guerre de Sécession, la victoire du Nord industriel sur le Sud agricole et esclavagiste et l'élargissement du marché interne.
 - 2.1.2. La formation des premiers grands monopoles et l'élargissement du marché interne.
 - 2.1.3. L'approvisionnement en matières premières garanti grâce aux richesses des colonies.
 - 2.1.4. L'exploitation coloniale a permis une accumulation de capital
 - 2.2. Le principal obstacle à cette expansion industrielle : l'impossibilité pour les directions d'obtenir de leurs entreprises une augmentation de la production.
 - 2.2.1. *L'organisation du travail dominante*
 - 2.2.1.1. Le "maître-travailleur", étant donné son savoir, organise le travail de sa section.

- 2.2.1.2. L'apprentissage, la transmission du savoir se fait dans la pratique quotidienne avec le "maître-travailleur."
- 2.2.1.3. Le savoir technique appartient aux travailleurs et son contrôle par la direction est limité.
- 2.2.2. La majorité des travailleurs qualifiés appartient à de puissantes *organisations syndicales* qui pratiquent la politique du "label" - ce qui renforce la situation de dépendance des directions d'entreprises par rapport à la qualification des travailleurs.
- 2.2.3. L'arrivée massive d'*émigrants* européens offre aux directions d'entreprise une main-d'oeuvre disponible, non syndiquée mais en général sans aucune qualification.
- 2.3. La préoccupation fondamentale des *Associations d'ingénieurs* américains : trouver un nouveau mode d'organisation du travail qui permette aux directions de sortir de l'impasse dans laquelle elles se trouvent.
- 2.3.1. Taylor n'est ni le premier ni le seul à proposer une nouvelle organisation du travail.
- 2.4. La fin du 19ème siècle et les proclamations de foi dans les capacités de la science à résoudre les problèmes de la société industrielle (le "positivisme").
- 2.4.1. Taylor : "il faut implanter l'ordre mathématique dans le chaos industriel".
3. Taylor, une fois terminées ses études d'ingénieur, se fait engager comme ouvrier dans une entreprise afin d'approcher les méthodes de travail des travailleurs. C'est à partir de cette expérience qu'il avance sa proposition.

4. La matrice de l'OST de Taylor.

- 4.1. Les énergies déployées au sein de l'entreprise doivent être gérées par la *raison* et non par un rapport de force entre patrons et travailleurs.
- 4.2. Une gestion rationnelle de l'entreprise permettra une augmentation de sa productivité et donc un accroissement des bénéfices pour les directions et de meilleurs salaires pour les travailleurs.
- 4.3. Travaillant dans de meilleures conditions et assurés d'un salaire élevé et stable, les travailleurs n'auront plus recours aux organisations syndicales : l'OST rendra donc possible la *paix sociale*.

5. Les critiques de Taylor à l'"ancienne organisation du travail".

- 5.1. Le travail finit par être dirigé par les travailleurs.
- 5.2. Cette *autonomie* permet la concrétisation d'un principe étendu dans les milieux de travailleurs suivant lequel il ne faut jamais faire preuve d'un zèle exagéré.
- 5.3. Ce *freinage*, en plus de la faible productivité qu'il implique, crée des *temps morts* durant lesquels les travailleurs se transmettent des idées défavorables aux directions.
- 5.4. Les directions traitent les travailleurs globalement et renforcent donc leur comportement de groupe, entretenant ainsi un *climat de rapport de force* au sein des entreprises.
- 5.5. La permanence d'un climat de guerre dans l'entreprise oblige le contremaître à jouer un rôle de "*chien de garde*" de la direction c'est-à-dire un rôle inutile.

- 5.6. La plupart des efforts réalisés au sein de l'entreprise sont inutiles, improductifs - c'est-à-dire *irrationnels*.
- 5.7. Ce sont les directions qui ont la *responsabilité* de tout cela : elles se sont toujours maintenues étrangères à la réalité du travail.

6. *L'organisation scientifique du travail.*

6.1. *Principe de base :*

- 6.1.1. La *direction* a pour fonction principale l'étude des postes de travail et l'organisation des tâches des travailleurs.
- 6.1.2. Le rôle du *contremaître* doit être fonctionnel : il aidera les travailleurs dans la réalisation de leurs tâches.
- 6.1.3. Chaque *travailleur* sera traité individuellement : cela permettra de créer dans les relations de travail un nouvel esprit de coopération nécessaire à une paix sociale.
- 6.2. En fonction du premier principe, sera créé un *nouveau département*, lié à la direction, qui aura pour fonction principale, l'étude des méthodes de travail utilisées par les travailleurs afin de proposer de nouvelles méthodes rationnelles.
- 6.3. Les techniciens du département devront :
- 6.3.1. dans une première phase, questionner chaque tâche réalisée dans l'entreprise (*pourquoi ? où ? quand ? qui ?*)
- 6.3.2. dans une seconde phase, poser la question - fondamentale pour Taylor - du "*comment ?*".
- 6.3.2.1. *Description rigoureuse* de la tâche telle qu'elle est exécutée.

- 6.3.2.2. *Décomposition* du comportement global du travailleur en ses différentes unités, mouvements simples (cf. plus tard les travaux des Gilbreth).
- 6.3.2.3. Chacun de ces mouvements simples devra être expérimenté, *confronté à d'autres manières* possibles de l'exécuter en réalisant des économies de temps et d'énergie : cette étape conduit à des interventions au niveau des moyens de production d'une part, au niveau de l'usage du corps du travailleur d'autre part (CF. plus tard les travaux de Bannes).
- 6.3.2.4. De toutes les manières d'exécuter un mouvement simple, sera choisie la meilleure, c'est-à-dire celle qui permet d'atteindre *la production la plus importante dans un minimum de temps* ("The one best way").
- 6.3.2.5. Une fois établis les "one best way", pour tous les mouvements simples de toutes les tâches de tout le procès de production les techniciens *programmeront* la journée de travail de chaque travailleur, en leur attribuant des tâches courtes et donc répétitives.
- 6.3.2.6. Les travailleurs devraient se limiter à suivre rigoureusement les instructions données par les techniciens de la direction : la *séparation absolue entre ceux qui conçoivent et ceux qui exécutent*.
- 6.3.2.7. Pour que cette nouvelle organisation du travail soit réellement appliquée par les travailleurs, *un système de rémunération* soumettra le salaire à la production réalisée (un minimum de production exigé et des primes fonctions du supplément).
7. L'OST : *une formalisation* d'un processus d'évolution de l'entreprise industrielle déjà en cours (cf. description de Marx) qui permet en fait son *accélération*.
8. La réalité sociale se montre rapidement bien plus complexe que ne l'avait prédit Taylor : les applications de son OST ne conduisent pas à la paix sociale mais bien à *un renforcement des conflits sociaux*.

8.1. La Chambre des Représentants des Etats Unis d'Amérique organise une enquête et conclut en condamnant le système de Taylor mettant en cause la valeur de ses chronométrages ainsi que les inconvénients psychologiques, moraux et sociaux de la sélection à laquelle il conduit (le "Rapport Hoxie" 1912).

9. *Les critiques syndicales*

9.1. Le système de rémunération proposé par Taylor conduit à l'*épui-
sement* : les travailleurs finissent par s'imposer des cadences infernales pour augmenter leurs salaires mais aussi souvent pour garantir leur emploi.

9.2. En effet, les applications de l'OST conduisent à une *réduction* considérable *du volume de l'emploi*.

9.2.1. La défense de Taylor :

- l'OST permet d'autre part la création des emplois nécessaires pour le fonctionnement du nouveau département, et ce dans une proportion de un technicien pour trois travailleurs;
- l'accroissement des bénéfices et des salaires provoquera une augmentation des investissements et de la consommation et donc, à moyen terme, la création de nouveaux emplois.

9.3. Le Taylorisme est une grande opération d'expropriation du savoir ouvrier : *la science de Taylor n'est pas neutre* mais bien une science qui permet à la classe dirigeante de légitimer son exploitation du travail humain.

9.4. Le Taylorisme vise une *destruction de la solidarité* ouvrière.

9.5. Le Taylorisme n'est *pas* aussi *scientifique* qu'il dit être : les conditions dans lesquelles sont calculés les temps d'exécution sont privilégiées par rapport à la réalité du travail quotidien (matières premières sans défauts, outils et machines affinés, travailleurs "choisis", durée du travail limitée, primes spéciales, etc...)

10. *Les critiques de milieux scientifiques*, point de départ du "mouvement du facteur humain": si l'ingénieur Taylor a tracé une voie intéressante de recherche au niveau des moyens de production, sa proposition d'intervention au niveau du travailleur démontre son ignorance de ce que les sciences psychologiques et physiologiques ont déjà produit comme connaissance.

x
x x

V. LE MOUVEMENT DU FACTEUR HUMAIN (+ 1910-1930) :
LE TRAVAIL COMME ACTIVITE SPECIFIQUE.

1. *Les critiques au taylorisme : une mise en cause de sa scientificité pour tout ce qui ne relève pas de la métallurgie ou de la mécanique appliquée.*
 - 1.1. Taylor, en niant la plupart des caractéristiques de la *fatigue industrielle* (durée du travail, bruit, luminosité, etc...) et en utilisant comme seule mesure de la fatigue l'évaluation exprimée oralement par le travailleur expérimenté, fait preuve d'une ignorance de ce que les sciences physiologiques et psychologiques ont produit comme connaissances et comme techniques - et de ce fait impose aux travailleurs des *rythmes de travail trop intenses* qui les conduisent à l'épuisement.
 - 1.2. Taylor ignore les lois élémentaires du fonctionnement corporel et mental de l'organisme humain et envisage *l'être humain* comme étant *une machine complexe*.
 - 1.2.1. Le "one best way" d'une tâche ne correspond pas nécessairement à la *simple juxtaposition* des "one best way" de ses différents mouvements simples, analysés séparément avec des travailleurs différents.
 - 1.2.2. *Les "temps morts"* n'ont pas toujours la seule signification que leur donne Taylor : ils correspondent souvent à des mouvements fondamentaux pour la bonne réalisation de la tâche. Vouloir essentiellement les supprimer peut conduire à de graves dysfonctionnements mais de plus fait oublier la richesse des informations qu'ils peuvent détenir.

- 1.3. L'analyse taylorienne relève souvent de *l'empirisme le plus élémentaire* (cf. l'argumentation des courbes de liaison du salaire à la production, la pratique de la sélection, etc...).
- 1.4. En fait, l'erreur fondamentale de Taylor est d'avoir recherché à tout prix *le rendement maximum* en niant le fait que *l'être humain est un ensemble bio-psychique* (cf. la Gestalt).
 - 1.4.1. L'homme est une totalité que l'on ne peut décomposer arbitrairement.
 - 1.4.2. Vouloir mettre plusieurs travailleurs dans un même moule - élaboré de plus dans des conditions très criticables - entre en contradiction profonde avec des principes physiologiques et psychologiques fondamentaux.
2. *Principe de base* des travaux réalisés dans le cadre du "mouvement du facteur humain" : la recherche d'un *rendement optimum* qui tient compte du *bien-être* du travailleur, conduit à une *meilleure productivité globale et durable* ("le facteur humain paie" - Meyers 1920).
 - 2.1. Une mise en cause du Taylorisme qui ne s'attache qu'à la *valeur des moyens proposés* et non à ses fins : il s'agit de rendre l'OST compatible avec les exigences physiques et psychiques du travailleur.
3. Les travaux menés dans ce sens autour du *dépistage de la fatigue, de la durée du travail, de son ambiance physique, de l'adaptation des machines à l'homme et de l'homme à la machine, des accidents, etc...* visent donc toujours à s'écarter de la perspective techniciste taylorienne pour laquelle vitesse et rendement sont les seuls critères, et cherchent à démontrer combien le respect du bien-être physique et mental du travailleur, s'il implique un investissement de départ, est rentable à moyen terme et permet donc de *concilier les intérêts de l'entreprise et ceux de l'homme au travail*.

4. Ces recherches pratiques façonnent ainsi le sens de la *psycho-technique* dont le mode d'approche du travail est caractérisé par une *analyse de la seule relation de l'homme à son travail* : on part de l'étude du processus technique de production qui est considéré comme un *donné* et on analyse *la place qu'y tient le travailleur d'un point de vue fonctionnel*. Il s'agit en fait de fonder scientifiquement dans la vie quotidienne de l'entreprise, une véritable adaptation du travail à l'homme.
5. Certains auteurs contemporains (voir par exemple D. Deleule) questionnent *la science psychologique* telle que nous l'avons aujourd'hui, mettant en évidence le poids qu'a eu la psycho-technique - et donc ses préoccupations et ses silences - sur son contenu, ses valeurs, ses concepts, ses techniques, etc....
6. Ni les critiques émises par les travailleurs et leurs organisations, ni les critiques humanistes et scientifiques et les propositions auxquelles elles aboutissent ne vont empêcher la quasi généralisation des applications du taylorisme - sous sa forme initiale ou sous d'autres formes dérivées (cf. le "fordisme"): en termes de rentabilité, le bilan reste positif.
 - 6.1.1. En U.R.S.S., Lénine, tout en connaissant ce qu'était le Taylorisme ainsi que les réactions et critiques diverses qu'il avait provoqué, défend son application à l'industrie soviétique : étant donné qu'il y a eu appropriation collective des moyens de production d'une part et que la jeune classe ouvrière soviétique ne détient pas cette science traditionnelle des pays plus industrialisés, le taylorisme sera en URSS l'occasion de l'apprentissage d'un savoir qui sera transmis à tous les travailleurs et non seule propriété d'une direction (le "taylorisme prolétarien" ou "stakhanovisme"). De plus il permettra le saut économique dont la jeune Union Soviétique a besoin et rendra possible à moyen terme une réduction du temps de travail des travailleurs.

6.1.2. En fait les suites de la première guerre mondiale, la famine, le chaos économique et les problèmes internes vont rapidement éclipser ce projet d'un taylorisme "libérateur" au profit d'un taylorisme "classique".

6.1.3. Cette taylorisation de l'entreprise soviétique explique en partie la similitude de sa structure socio-technique - et des problèmes qu'elle pose - avec l'entreprise du mode de production capitaliste (cf. les recherches soviétiques en sciences sociales).

x x

x

VI. ELTON MAYO (1880-1949) : LE TRAVAIL COMME ROLE SOCIAL
--

1. *Le contexte historique*

- 1.1. Après la première guerre mondiale, certains milieux patronaux sensibilisés par divers indices révélateurs des réactions ouvrières (absentéisme, turn-over, productivité, qualité de la production, journées de grève, etc...) cherchent à mettre au point des formules qui donneraient un autre visage aux rationalisations de type taylorien et permettraient *d'obtenir une meilleure collaboration des travailleurs.*
- 1.2. L'analyse avancée par les *psychotechniciens* ne permet pas d'expliquer l'entièreté des problèmes soulevés par les opérations de rationalisation taylorienne : elle n'offre *pas d'outil pour intervenir au niveau de la dynamique sociale créée.*
- 1.3. Le problème de l'*encadrement* apparaît comme essentiel (cf. rapport du BIT-1929 qui note "parmi ceux qui sont disposés à faire des expériences de rationalisation une tendance de plus en plus marquée à croire que si la rationalisation doit s'appliquer à la production, elle doit s'appliquer également aux relations industrielles... Il ne faut pas rationaliser seulement la fabrication, mais aussi les rapports entre employeurs et ouvriers... Si dans l'industrie il y a place pour la mécanique, il y a place aussi pour la psychologie. Les rapports entre patrons et ouvriers doivent être établis sur les bases fournies par la psychologie".).

- 1.4. Pour résoudre ce problème, diverses stratégies se dessinent : depuis l'organisation de "syndicats-maison, ou la création de climat "paternaliste", jusqu'à la mise en oeuvre de grandes enquêtes auprès des différentes catégories de personnel de l'entreprise, et ce afin de *connaître* cette attitude des responsables de l'encadrement qu'il s'agit de renouveler.
- 1.5. Avec *la crise socio-économique des années '30* - doublée de l'image de la réussite de la révolution soviétique - la sensibilité à ce problème se répand dans les grandes associations patronales et dans les entreprises américaines et européennes.
2. *L'équipe de recherche de E. Mayo à la Western Electric de 1924 à 1939.*
- 2.1. La demande de la Cie W.E. adressée à E. Mayo, psychiatre de formation et dirigeant un département de recherches industrielles à l'Université de Harvard : analyser les problèmes se posant au sein de sa filiale de *Hawthorne* où travaillent près de 30.000 personnes.
- 2.2. *La première phase* de la recherche (1924-1927) s'inscrit dans la perspective donnée par les travaux du mouvement du facteur humain : il faut déterminer l'influence de l'intensité lumineuse sur la production atteinte.
- 2.2.1. Contrairement aux hypothèses avancées, aucune relation n'apparaît entre la qualité de l'éclairage et la productivité des petits groupes d'ouvrières testées.
- 2.2.2. Un autre montage expérimental devant permettre le contrôle précis de tous les facteurs pouvant interférer (l'expérience du "test-room") conduit à conclure que la productivité des six ouvrières soumises à l'expérience avait augmenté - mais sans que puisse être établie aucune relation entre cette augmentation et les modifications des différents facteurs.

- 2.2.3. L'échec de cette seconde expérience conduit à mettre en cause le principe de base de cette première phase de la recherche : l'explication du phénomène observé ne se trouve pas dans une éventuelle combinaison des divers facteurs pouvant interférer mais bien dans *la globalité de la situation de travail*.
- 2.2.4. La conclusion : c'est *l'ambiance démocratique* créée pour le bon déroulement de l'expérience (les ouvrières étaient d'accord de participer à l'expérience, s'étaient choisies en fonction de leurs liens d'amitié, étaient informées des finalités de l'expérience et de ses différentes phases, étaient consultées et écoutées, etc...) qui a déterminé la modification constatée dans le comportement de travail des ouvrières.
- 2.3. A partir de ce premier résultat est organisée sur une période de deux années, une *grande enquête* au cours de laquelle sont interviewés 20.000 des 30.000 membres de l'entreprise.
- 2.3.1. Dans une première phase, la technique de "*l'entretien dirigé*" est utilisée : y sont posées des questions destinées à connaître l'opinion des membres de l'entreprise sur leur quotidien de travail.
- 2.3.2. Progressivement les interviewers vont passer à la technique de "*l'entretien non directif*" : leur formation - assurée sur la base des acquisitions de la psychiatrie - est poursuivie afin de leur donner la capacité, durant l'entretien d'environ 1h30, d'amener le plus naturellement et le plus complètement possible les membres de l'entreprise à délivrer le fond de leurs préoccupations et impressions. (cf. E.Mayo dans "The human problems of an industrial civilisation" : obtenir de l'interviewé :
- a) ce qu'il a envie de dire
 - b) ce qu'il n'a pas envie de dire
 - c) ce qu'il ne peut pas dire sans aide).
- L'anonymat est toujours explicitement garanti.

2.3.2.1. Cette technique permet d'obtenir un *plus grand nombre d'informations* sur "les facteurs susceptibles d'influencer l'attitude des travailleurs face au travail et face à la direction".

2.3.2.2. De plus elle présente de fortes *potentialités d'intervention* : le simple fait d'avoir organisé ce type d'entretien a amélioré *le moral* de beaucoup des interviewés et donc *le climat* de l'entreprise.

2.4.1. Afin de pouvoir utiliser ces informations ainsi recueillies, il s'agit de les compléter :

- en retournant à l'origine de ces discours et en les expliquant par une analyse des *conditions de travail*.
- en revenant au *groupe* et à ses interrelations : "les individus qui constituent un atelier au travail ne sont pas purement et simplement des individus, ils constituent un groupe à l'intérieur duquel les individus ont développé des habitudes de relations entre eux, avec leurs supérieurs, avec leur travail et avec les règlements de la compagnie".

2.4.2. Une dernière phase de recherche est organisée dans ce sens, celle de la "*Bank wiring Observation Room*" (une étude d'ethnographie industrielle dont la méthodologie est fort influencée par les méthodes de travail des grands ethnologues de l'époque, Radcliffe Brown, B. Malinowski, Pitt Rivers, etc...) : 14 ouvrières sont réunies dans un atelier et, durant 6 mois, deux chercheurs, présents de façon permanente vont d'une part suivre chacune des ouvrières dans son comportement de travail (observation) et dans son évolution personnelle (entretiens), d'autre part observer la vie du groupe et la dynamique de ses relations.

3. *Les points fondamentaux du système théorique de Elton Mayo*

3.1. Au sein d'une entreprise, il existe deux types de groupes :

- *les groupes formels* : qui existent et fonctionnent conformément aux règlements de l'entreprise;
- *les groupes informels* : qui se constituent spontanément en fonction des rapports de sympathie, d'amitié, de communauté d'intérêt, etc...

3.2. *Cette organisation informelle* :

- fini par avoir un poids prépondérant dans certains aspects importants du fonctionnement de l'entreprise - par exemple les attitudes des travailleurs face à la direction et le niveau de la production;
- fonctionne souvent mieux que *l'organisation formelle* et entre finalement en conflit avec les consignes qui sont les siennes et qui doivent être accomplies pour le bon déroulement de la vie de l'entreprise.

3.3. Une bonne gestion de l'entreprise doit *tenir compte de cette organisation informelle* et non la nier (ce qu'a fait Taylor) : c'est la seule façon d'empêcher qu'elle crée des problèmes et d'utiliser sa richesse pour en faire un élément positif et dynamique de l'entreprise.

3.4. L'entreprise doit assumer deux grandes fonctions :

- *sa fonction économique* doit lui permettre de créer un produit. Pour ce faire, il s'agira de suivre les principes qui président toute *organisation technique*, à savoir des principes exprimés en termes de coût, de profit et d'efficacité. *L'organisation formelle* correspond à la concrétisation de ces principes. Pour la bonne réalisation de cette fonction économique, l'O.S.T. de Taylor est une bonne base de travail.
- *sa fonction sociale* correspond à la nécessité de satisfaire les travailleurs, d'entretenir une bonne ambiance de travail, un climat de bonne volonté et de coopération. Pour mener à bien cette fonction, il faut se référer à une *organisation humaine* et pour ce faire, il s'agit de tenir

compte de *l'organisation informelle* existant dans l'entreprise.

- 3.5. Cette fonction économique et cette fonction sociale *ne peuvent être considérées indépendamment* car chacune des deux organisations référente à chacune d'elles relève du même *système social* qu'est l'entreprise.
- 3.6. Toute intervention opérée au niveau de l'une de ces organisations a donc nécessairement des conséquences au niveau de l'autre. Ainsi, toute modification introduite au niveau de l'organisation technique - par exemple une organisation du type taylorien - provoquera des transformations de l'organisation humaine.
- 3.7. C'est donc parce qu'elles ont ignoré la nécessité de tenir compte de l'organisation humaine de l'entreprise que de nombreuses directions ont été confrontées à des comportements de *résistance au changement* de la part de leurs travailleurs.
- 3.8. Pour éviter de tels problèmes, il faudra nécessairement résoudre des problèmes de *communication*.
- 3.8.1 Chacune des organisations est dominée par une logique qui lui est propre : l'organisation technique est soumise à une *logique de l'efficacité* et l'organisation humaine à une *logique du sentiment*.
- 3.8.2. Au lieu d'informer les travailleurs concernés par une innovation technique en utilisant les termes de la logique de l'organisation technique, pour être entendues, les directions doivent transposer leurs justifications *du plan rationnel au plan irrationnel* de la logique du sentiment (adapter l'information au système de référence du récepteur).
- 3.9. D'autre part, pour convaincre les travailleurs, il sera aussi fondamental de créer un *climat de participation*, une ambiance démocratique : l'expérience du test-room a démontré combien le sentiment d'avoir participé avait été déterminant dans le niveau de production qui avait été atteint.

3.10. Mais pour que la fonction sociale de l'entreprise soit remplie, il faudra de plus que soient créées en son sein les conditions *d'une vie sociale satisfaisante* pour les travailleurs.

3.10.1. En effet, la *rationalisation* du processus de production, élaborant et imposant progressivement les valeurs d'un nouveau code, s'est en fait attaquée à tout le complexe de traditions, d'habitudes professionnelles, de culture, de signification sociale caractéristique des communautés de travail pré-industrielles. Ce passage d'un "*code non logique*" à un "*code logique*" (qui correspond à une ample évolution du "vital" vers le "rationnel"), s'est fait sans que rien ne soit donné en échange aux travailleurs en termes de vie sociale.

C'est pourquoi les applications massives du taylorisme ont conduit à une détérioration générale du *moral* des travailleurs.

3.10.2. Pour renforcer et préserver la structure sociale de l'entreprise, des *Conseillers du Personnel* auront pour mission d'intervenir afin que les travailleurs se sentent aussi heureux au sein de l'entreprise industrielle qu'ils ne l'auraient été dans la réalité pré-industrielle.

Pour ce faire ils devront renforcer tout "*courant centripète*", (tout ce qui collabore à un rapprochement du travailleur et de son entreprise) et neutraliser tout "*courant centrifuge*" (tout ce qui tend à éloigner le travailleur de son entreprise).

3.10.3. *Concrètement* cela exige une bonne connaissance du système social qu'est l'entreprise (organisation technique et organisation humaine) et cela implique une intervention au niveau des problèmes de communication entre les divers échelons de la hiérarchie et au niveau du climat de participation. *Mais de plus*, il s'agira de créer une série de services et d'activités pour les membres de l'entreprise (clubs sportifs, service social, avantages extra-légaux, assistance psychologique etc...) afin de :

- permettre de se rencontrer indépendamment des fonctions et des charges hiérarchiques (souligner ce qui unit, atténuer ce qui peut opposer);
- donner la possibilité de se libérer de tensions ou d'angoisses qui sinon pourraient perturber le bon fonctionnement de l'entreprise;
- aider à résoudre des problèmes concrets, ce qui ne peut que renforcer la volonté ou l'orgueil d'appartenir à l'entreprise.

3.11.1. E. Mayo fait donc le pari qu'une "politique de Relations Humaines", en intégrant davantage le travailleur à son entreprise - et pour ce faire en satisfaisant certains de ses besoins fondamentaux (avoir des relations, être reconnu, etc...) - permettra d'obtenir de lui une "désinhibition" de ses capacités professionnelles et sa collaboration totale à la recherche du meilleur fonctionnement possible de l'entreprise.

4. Les jalons de la psychosociologie du travail sont posés :

Avec les travaux des premiers psychotechniciens qui avaient essayé d'aider le taylorisme à s'adapter aux exigences physiques et psychologiques du travailleur, on avait progressivement découvert la complexité du facteur humain. Avec les travaux de E. Mayo, le facteur humain va sortir du domaine des sciences de l'homme abstraitement individualisé et peu à peu, l'interprétation des facteurs sociaux et individuels dans la vie et dans l'organisation de l'entreprise est reconnue.

5.1. Des critiques, bases de certains enrichissements

5.1.1. Une critique d'origine syndicale

- la mise en pratique de la proposition de Mayo par une bonne part des directions, avec la claire intention d'éliminer le poids de l'organisation syndicale montre le type d'usage auquel se prêtent les politiques de Relations humaines, et dévoilent les lacunes de l'analyse de Mayo.

En effet, Mayo considère l'entreprise dans un *vide social* : le système social qu'est l'entreprise finit par être envisagé comme indépendant des autres systèmes sociaux que sont l'organisation syndicale, le parti politique, la famille, l'association sportive, etc... Pire : le poids de ces autres groupes est souvent réduit au rôle de courant centrifuge.

- Il est ainsi reproché à Mayo de *ne pas avoir développé toutes les potentialités de son analyse*, de n'avoir analysé que la dynamique psychosociologique existant au sein de l'entreprise et d'avoir oublié les interférences des autres groupes sociaux auxquels appartient le travailleur.
- Cette critique sera le point de départ de mises au point (cf. le texte de M. Bolle De Bal : les Relations humaines ne peuvent nier les *Relations industrielles* qui recouvrent tout ce qui se passe dans le monde du travail et qui relève du fait que l'entreprise est aussi le lieu d'une confrontation d'intérêts divergents) et d'enrichissements (par exemple : l'approfondissement de la dimension culturelle chez R. Sainsaulieu).

5.1.2. *La critique de F. Herzberg et du "mouvement pour une démocratie industrielle"* : Mayo a cru possible de dépasser les résistances des travailleurs en ne touchant pas au contenu de leur travail (Mayo critiqué de ne pas avoir suffisamment critiqué Taylor). En fait seule une intervention au niveau de l'organisation technique qui permettrait le développement et la réalisation personnelle du travailleur (enrichissement des tâches) est susceptible d'avoir des effets durables).

5.2. *Une critique radicale* (cf. p.ex. P. Rolle : en psychosociologisant l'entreprise, Mayo la dépolitise).

- Finalement Mayo a offert aux direction un ensemble de techniques qui vont surtout permettre *d'éloigner les travailleurs de tout ce qui concerne la gestion de l'entreprise*.
- En effet, en établissant, comme il le fait, les deux grandes fonctions pour l'entreprise, il réduit les exigences des travailleurs à leurs seules nécessités psychosociologiques, leur donne le seul droit d'avoir des "sentiments" (s'il y a eu résistance au changement

c'est parce que la *perception* qu' en ont eu les travailleurs était erronée).

- De cette façon, Mayo impose un discours où *jamais on ne parle des fins* de l'entreprise et donc des options de sa gestion technique (les innovations techniques sont *données* donc correctes).

6. Toute étude se situant dans cette perspective centre la recherche sur les relations organisées dans et par le travail afin de cerner les modes d'accomplissement d'un rôle qui est défini par l'organisation de l'entreprise.

Ce sont des *analyses* qui s'insèrent dans le cadre du *paradigme fonctionnaliste* et qui se veulent *explicatives du fonctionnement du système - entreprise* défini comme un ensemble de rapports complexes entre des groupes d'hommes et un appareil matériel de production.

x
x x
x x x

TEXTES DE TRAVAIL

1. VILLERME : "Etat physique et moral des ouvriers", 10/18 - 1971 - p. 201 à 206
2. F. ENGELS : "La situation de la classe laborieuse en Angleterre", Ed. Sociales - Paris 1961 - p. 59 à 63, p. 107 à 109 et p. 114 à 117
3. K. MARX : "Le capital", extraits du livre premier, IVème section, chapitres XII, XIII et XV
4. M. HARNECHER : "Les concepts élémentaires du matérialisme historique", Ed. Contradictions - Bruxelles 1974 - p. 225 à 247
5. R. RICHTA : "La civilisation au carrefour", Ed. Seuil - 1974 - p. 341 à 352
6. A. GORZ : in "Critique de la division du travail", Ed. Seuil - Paris 1973 - p. 9 à 20
7. F. TAYLOR : extrait de "Direction scientifique des entreprises" in Mucchielli "L'étude des postes de travail", Librairies techniques et entreprise moderne d'édition - 1968 - p. 4 à 7
8. G. FRIEDMANN : "Problèmes humains du machinisme industriel", Ed. Gallimard - 1968 p. 150 à 155
9. M. BOLLE DE BAL : "Relations humaines et relations industrielles" Ed. de l'Institut de Sociologie, Université Libre de Bruxelles - 1969 - p. 59 à 65
10. J. RUFFIER : "L'enrichissement des tâches : une réponse à la pression ouvrière" in "La division du Travail", Colloque de Dourdan, Ed. Galilée - 1978
11. D. SALERNI : "Le pouvoir hiérarchique de la technologie" in Sociologie du Travail - 1/79 - p. 4 à 18
12. Lettre d'information n° 2 de l'Institut pour l'amélioration des conditions de travail : "Les nouvelles formes d'organisation du travail", Bruxelles - 6/1980
13. Lettre d'information n° 3 de l'Institut pour l'amélioration des conditions de travail : "Les méthodes d'analyse des conditions de travail", Bruxelles - 9/1980

BIBLIOGRAPHIE

- M. BOLLE DE BAL : "Problèmes de Sociologie du Travail", Editions de l'Institut de Sociologie - 1969.
- M. BOLLE DE BAL : "Relations humaines et Relations industrielle", Editions de l'Institut de Sociologie - 1969
- C.F.D.T. : "Les dégats du progrès" Seuil, Collection Points Politiques - 1977
- B. CORIAT : "L'atelier et le Chronomètre" - Editions Ch. Bourgeois - 1978
- D. DELEULE : "La psychologie, mythe scientifique" - Ed. R. Laffont - Paris 1969
- C. DURAND : "Le Travail enchaîné", Seuil, Collection Sociologie - 1978
- F. ENGELS : "La situation de la Classe ouvrière en Angleterre", Editions Sociales - 1961
- G. FRIEDMANN : "Problèmes humains du Machinisme industriel", Editions Gallimard - 1968
- G. FRIEDMANN et P. NAVILLE : "Traité de Sociologie du Travail", Editions Armand Colin - 1962
- A. GORZ et autres : "Critique de la Division du Travail", Seuil, Collection Politique - 1973
- M. HARNECKER : "Concepts élémentaires du Matérialisme historique", Editions Contradictions -
- R. LINHART : "Lénine, les Paysants et Taylor", Editions du Seuil, Collection Combats - 1976
- "L'établi", Editions de Minuit- 1978.
- R. LOUREAU : "Le gai Savoir des sociologues", 10/18 - 1972
- K. MARX : "Le Capital" -
- P. NAVILLE : "De l'aliénation à la jouissance", Ed. Anthropos - 1974
- R. RICHTA : "La civilisation au carrefour", Editions Seuil, Collection Politique - 1974
- J.-P. RIOUX : "La révolution industrielle", Editions Seuil, Collection Points Histoire - 1971
- P. ROLLE : "Introduction à la Sociologie du Travail", Editions Larousse - 1971
- SAINSAULIEU : "Les relations de travail à l'usine" - Ed. d'organisation - Paris 1972
- TAYLOR : "La direction scientifique des entreprises" - Ed. Dunod - 1965
- ILLERME : "Etat physique et moral des ouvriers", 10/18 - 1971