

Domination et résistances au travail dans la sociologie du travail en France

Stephen Bouquin
Professeur de sociologie
Université d'Evry-Val d'Essonne

Dans un chapitre du *Traité de sociologie du travail* de 1962 intitulé « Pouvoir et décision dans l'entreprise », Alain Touraine appréhendait la question du pouvoir en lien avec la notion d'aliénation. Pour lui, le premier enjeu social auquel faisait face le syndicalisme de l'après-guerre se situait au niveau de l'accès ou l'impossibilité d'accéder au pouvoir de gestion. Les relations collectives de travail et le syndicalisme devaient contribuer à démocratiser l'entreprise. Si on peut douter aujourd'hui de la capacité des relations professionnelles à effacer cette « aliénation » et à rendre le pouvoir « accessible », on doit néanmoins admettre que la question était posée de manière adéquate. En effet, le pouvoir d'organiser, d'embaucher, d'évaluer, de licencier se situe bien d'un seul du côté de la relation salariale. Il n'y a pas de rapport symétrique entre le pouvoir de la direction d'entreprise et le contre-pouvoir (syndical). Les espoirs d'une entreprise citoyenne, démocratisée, où les situations de travail seraient l'objet d'une régulation conjointe, s'étant évanouie dans les années 1990, nous avons assisté pendant près d'une décennie à un retour en force des analyses domino-centrées. La publication de deux numéros successifs dans les *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* en 1996 représente sur ce plan un point de basculement¹. Longtemps négligée par les sociologues qui lui préféraient la notion d'aliénation, la question de la domination a émergé à partir d'un double constat : d'une part, les conditions de travail ne s'étaient pas significativement améliorées et il fallait même reconnaître la permanence ou l'exacerbation de pénibilités au travail. Les enquêtes sur les conditions de travail, notamment de la DARES, mettaient en évidence que le travail n'avait que marginalement changé : l'usage de la chaîne (par convoyeur) s'étendait depuis la fin des années 1970² et les conditions de travail (pénibilité, intensité, usure) se durcissaient. Les critiques quant à l'avènement du post-taylorisme confortaient cette thèse³. Progressivement, une nouvelle critique des réalités du travail a émergé avec la mise en cause de l'intensification, des dispositifs de mobilisation, d'évaluation mais aussi d'isolement, de mise en concurrence des individus et du culte de la performance⁴.

1 - *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, numéros 114 et 115, 1996 avec des contributions de G. Balazs, M. Pialoux, S. Beaud, A. Gorgeu, R. Mathieu, M. Gollac, S. Volkoff, J-P. Faguer, B. Lefebvre, P. Fournier, G. Mauger, L. Wacquant, L. Duroy, M. Maruani, S. Dassa, D. Maillard et P. Bourdieu.

2 - DARES, *Conditions et organisations du travail et nouvelles technologies en 1991, 1992* ; Michel Gollac, Serge Volkoff, « Citius, Altius, Fortius, L'intensification du travail », pp. 55-67, in *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°114/1996.

3 - Jean-Pierre Durand, Robert Boyer, *L'Après-fordisme*, Syros, 1993, J-P. Durand (dir.), *Le syndicalisme au futur*, La Découverte, 1996 ; Danièle Linhart, *Les torticolis de l'autruche. L'Éternelle modernisation des entreprises*, Seuil, 1991 ; D. Linhart, *La Modernisation des entreprises*, La Découverte, 1994.

4 - Nicole Aubert, Vincent de Gauléjac, *Le Coût de l'excellence*, Seuil, 1991 ; Christophe Dejours, *Travail et usure mentale*, Bayard, 1993 ; Christophe Dejours, « La souffrance au travail », in P. Cours-Salies (coord.), *La liberté du travail*, 1995.

Progressivement, la question de la domination au travail est devenue un objet de sociologique en soi. Nous retiendrons ici deux auteurs : Danilo Martucelli et David Courpasson⁵. Le premier refuse toute conception totalisante de la domination et propose dans *Dominations ordinaires* une grammaire permettant de saisir l'extension et la diversification des formes de domination. Dans un article « Figures de la domination », publié dans la *Revue française de sociologie*, Danilo Martucelli propose de croiser deux grands axes analytiques⁶ que sont l'assujettissement et la responsabilisation. Par-delà les modes de domination perçues comme des contraintes insurmontables se développeraient des « expressions paradoxales » de la domination et dont Martucelli identifie quatre figure-types que sont l'inculcation, l'implosion, l'injonction, la dévolution. David Courpasson souligne quant à lui le caractère impersonnel de la domination, notamment via l'utilisation fréquente de normes, des procédures ou le marché (client et le bon de commande). Convergeant avec les observations de Danièle Linhart et Jean-Pierre Durand sur l'implication contrainte, David Courpasson désigne l'existence de « communautés molles », cadre à partir duquel s'organise et se rationalise la coopération dans le travail mais qui entrave en même temps la constitution de groupes et collectifs autonomes. Les dispositifs de contrôle recherchent l'assentiment de la part des individus afin qu'ils donnent sens à leur subordination ; un sens qui leur est nécessaire afin de pouvoir se dévouer corps et âme au travail, en poursuivant une carrière et en pérennisant la valorisation symbolique toujours aussi incertaine que leur insertion professionnelle. Il retient l'hypothèse d'une soumission lucide de la part de salariés tandis que le fonctionnement des organisations reposerait plutôt sur un rapport d'acceptation des principes d'obéissance que sur le marchandage et la négociation. Beaucoup de ces travaux mettent en évidence la tendance à l'abstraction de la domination, qui devient une sorte de « coercition invisible » comme le dit Loup Wolf⁷.

Quelles dominations ?

Pour beaucoup d'auteurs, les définitions explicites ou sous-jacentes de la domination sont d'abord d'inspiration wébérienne. La domination signifie alors obéissance, consentement et doit être légitime⁸. Pierre Bourdieu a tenté d'enrichir cette définition avec la notion d'habitus, désignant l'intériorisation des normes et valeurs. A l'instar d'Emile Durkheim, faits sociaux sont des contraintes, extérieures à l'individu et s'imposant à lui au travers de la morale, des normes et valeurs⁹. Dans le dernier chapitre des *Méditations Pascaliennes* Bourdieu revient sur ce qu'il appelle la double vérité du travail¹⁰. Dans ce chapitre, il semble tenter de s'écarter du schéma d'analyse constructiviste centré sur les structures. La reconnaissance d'une subjectivité dans le travail ne change toutefois pas la donne puisque

5 - David Courpasson, *L'Action contrainte. Organisations libérales et domination*, PUF, 2000 ; Danilo Martucelli, *Dominations ordinaires*, Balland, 2000 ; voir aussi D. Martucelli, « Figures de la domination », in *Revue française de sociologie*, 45, 3, 2004, p.469-497

6 - Danilo Martucelli, *op. cit.*, 2004.

7 - Cf. l'entretien avec Loup Wolf, « La domination sans visage. Nouvelles figures de l'encadrement » in *Cadres-CFDT*, n° 418, février 2006, pp. 23-31.

8 - Max Weber, *Economie et Société*, t.1, 1995 ; *Le Savant et la politique*, 1995.

9 - Émile Durkheim, *Les Règles de la méthode sociologique*, 1995 (1937), p. 5-6 ; On aurait tort de penser que la domination ne représente chez lui nullement un objet de réflexion ; la coercition qui s'exerce sur les individus au travers de la socialisation et des institutions est au contraire indispensable afin que la société ne se délite pas, que la cohésion sociale soit maintenue. Si tel n'est pas forcément le point de vue défendu par P. Bourdieu dont les lectures de Weber et Marx ont nourri une appréhension critique de la domination comme violence symbolique et voilement du social. Voir P. Bourdieu, « Les Modes de domination », in *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 2/3, juin 1976, pp. 122-132.

10 - P. Bourdieu, *Méditations pascaliennes*, Seuil, Poche, 2003 ; texte également publié sous le titre « la double vérité du travail », in *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 115, 1996, pp.89-90

« la liberté de jeux laissée aux agents est la condition de leur contribution à leur propre exploitation ». En d'autres termes, les individus peuvent trouver une autre satisfaction à leur travail que le fait de gagner de l'argent et reconnaissance symbolique n'est pas factice mais tout cela n'existe que pour mieux tirer profit de l'effort humain... Autrement dit, dans la réalité sociale comme dans son interprétation, la subjectivité est absorbée par l'analyse objectivante et par l'objectivité sociale constituée par l'habitus et le champ. La cage d'acier reste donc fermée et la domination reste sans réplique. La seule réplique pouvant exister passe par la pensée, par la réflexivité, qui elle ne peut être que l'œuvre scientifique. Je pense que ceci révèle aussi combien Pierre Bourdieu échoue dans sa tentative d'élaborer à faire à la fois une sociologie de la domination et de l'action collective.

Consentement et servitude volontaire

Parce qu'elles se fondent sur le consentement et la servitude volontaire, la question est souvent appréhendée sans prendre en compte les oppositions ou résistances. La notion de servitude volontaire, utilisée la première fois par La Boétie (1576), faisait référence au rapport entre le peuple et la monarchie. Pour La Boétie, le consentement fondait la servitude volontaire et désignait l'absence de rapports d'égalité et d'amicalité. Pour Etienne La Boétie, les sujets étaient asservis les uns aux autres via des cercles concentriques superposés où chaque rang exerce un contrôle sur le niveau inférieur qui se disciplinera en son sein par le contrôle réciproque des pairs.

Pour des sociologues contemporains tels que Jean-Pierre Durand, ce mécanisme fonctionne encore aujourd'hui, notamment dans les grandes entreprises comme dans les administrations et les organisations politiques¹¹. A l'évidence, la description de pratiques de soumission faites par La Boétie font écho à bon nombre de conduites attendues de la part des salarié-e-s : complaire, délaissé leur goût pour celui du maître, penser à l'identique, etc. Les situations de travail dans beaucoup d'entreprises contiennent des aspects analogues car chacun est désormais soumis à la même implication contrainte qui requiert du salarié l'entière disponibilité, le dévouement « corps et âme » de sa personne. Cette servitude dans le travail se retrouverait donc à la fois dans le groupe chapeauté par un superviseur ou *leader* qu'au sein des groupes projets. Face à la menace de chômage et/ou de précarisation sociale, le/la salarié-e va tenter de renverser cette situation d'implication contrainte en transformant la contrainte en choix, en volonté d'engagement tout en essayant d'ajuster ou d'aménager la situation par le biais de jeu sociaux qui rendent le travail recevable et relativement intéressant. C'est pourquoi on peut parler ici de « consentement paradoxal » qui résulte « d'une satisfaction au travail née d'une hétéro-suggestion : puisque l'implication est contrainte, la sortie du paradoxe réside dans la construction volontaire de l'acceptabilité du travail » (Durand, p. 373). Pour J-P. Durand, la servitude volontaire et le consentement paradoxal font plier les résistances et vont dévier celles-ci vers les conduites d'ajustement et d'arrangements tout à fait fonctionnels qui permettent aux individus de se réconcilier avec leur travail, de « tenir le coup » tout en évacuant les sources d'un mal-être.

Limites des approches domino-centrées

La sociologie critique met en évidence l'existence de politiques d'entreprise coercitives et contribue de cette manière à « chasser » la mythologie de l'autonomie et de la créativité. En ce sens et il faut le saluer, ces travaux participent de manière considérable à une

11 - Jean-Pierre Durand, *Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil, 2003, 387p.

élucidation du social. Mais la sociologie critique du travail et du management persiste à traiter des dispositifs internes à l'entreprise, que ceux-ci soient de nature socio-organisationnels, psychologiques ou symboliques (avec la nouvelle sémantique des métiers et une culture d'entreprise communautariste). Il n'y a guère que les travaux de Luc Boltanski et Eve Chiapello, pour élargir la perspective au-delà de la frontière de l'entreprise en mettant ces dispositifs en rapport avec un « nouvel esprit du capitalisme »¹².

Face à la variété de situations de domination au travail, la tentation est grande de juxtaposer plusieurs types de dominations. De manière analogue à Max Weber, aujourd'hui, ces dominations seront économiques, symboliques ou politiques au lieu d'être rationnelles, charismatiques ou bureaucratiques. Dans l'examen des relations de travail, cela peut poser quelques problèmes. En effet, cette juxtaposition tend à cloisonner et finalement à effacer la cohérence globale des formes de domination. Autrement dit, la plupart des analyses traitent de la domination *au* travail et nullement de la domination *du* travail, ou plus particulièrement du « travail abstrait », comme le proposait Jean-Marie Vincent¹³. Pour ce dernier, les formes de domination au travail ne font qu'exprimer de manière visible la domination du travail abstrait¹⁴. En s'abstenant de faire remonter l'analyse de la domination *au* travail jusqu'au travail lui-même – non pas comme réalité mythique mais comme réalité concrète qui prend la forme d'une abstraction imposée à la volonté des individus – c'est bien la domination de la logique de valorisation sur la matérialité des relations sociales qui se retrouve être méconnue. Le travail abstrait marque de son sceau les relations de travail, tant au niveau du faire que de l'agir. On peut l'observer dans les formes d'usage de soi par soi, au niveau de la subjectivité maltraitée par les dispositifs managériaux ou encore à partir des pratiques et discours du management – de l'autocontrôle à la logique de compétences, de l'*empowerment* à la qualité totale. À cet égard, J-M. Vincent parlait d'« opérateurs d'isolement », tels que la valorisation individuelle et le culte de la performance, mais dont l'effet n'est pas unilatéralement positif d'un point de vue managérial puisqu'ils « *produisent des formes monadiques et paranoïaques d'autoréalisation qui alimentent ces conduites à rebours (identification, auto-agression, harcèlement, ...)* »¹⁵.

Méconnaître les liens qui unissent la domination au travail avec la relation salariale débouche sur une aporie dangereuse. En effet, celle-ci alimente l'illusion d'un travail sans domination sans poser la question des conditions sociales de sa réalisation. C'est pourquoi l'analyse qui ne traite que de la domination *au* travail sera toujours tentée par un dualisme

12 - Luc Boltanski, Eve Chiapello, *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999.

13- Jean-Marie Vincent, « La domination du travail abstrait » in *Critique de l'économie politique*, 1977, n° 1, pp. 19-49.

14 - Ce travail abstrait renvoie à une logique sociale d'efficacité quantifiable qui forme système avec la nature marchande du travail et qui enveloppe le « travail concret » pour à la fois le soumettre et le rendre interchangeable. Le travail abstrait ne fait pas référence à des abstractions intellectuelles mais au caractère social, général du travail. Dans les sociétés régies par une logique marchande, on produit des biens pour les échanger et l'on compare les quantités de travail contenues en eux. Dans ces conditions, le travail humain devenu abstrait n'a pas pour objectif la satisfaction des besoins, mais la production de valeurs comprenant une survalueur ou plus-value pour entretenir ou élargir le capital. Le travail concret, c'est-à-dire le travail vivant, conditionné pour produire du travail abstrait, ne peut donc être une activité véritablement libre. Le contrat de travail donne au travail concret une forme individuelle, comme le fait aussi la concurrence entre travailleurs : il le dépouille de ses connexions sociales. Cela n'empêche pas qu'il soit intégré dans le travail en général, comme l'est aussi le travail abstrait, c'est-à-dire dans un ensemble d'interdépendances qui constitue une véritable machinerie sociale.

15 - J-M. Vincent, « Flexibilité et plasticité humaine », in J. Bidet, J. Texier, *La crise du travail*, Paris, Actuel Marx, PUF, 1997, pp. 155-166.

analogue à celui qui opposait le « mauvais » travail (dégradé, taylorisé, monotone et aliénant) au « bon travail » (enrichi, autonome, artisanal) ¹⁶.

Le travail dans une cage d'acier ?

Sans avoir développé d'analyses directes du travail, les travaux de M. Foucault, notamment sur la gouvernabilité, peuvent avoir des incidences fortes sur l'analyse des situations de travail. Cependant, appliqué à l'environnement de l'entreprise, la centralité paradigmatique du pouvoir tend à isoler l'analyse de celui-ci de l'ensemble des rapports sociaux. Il interdit également de considérer la réalité comme relation de sens, de signes ou de symboles ce qui demeure quelque peu problématique dans la prise en compte de subjectivité¹⁷. Les parallèles entre le « despotisme de fabrique » et le panoptique – voir sans être vu – de Jeremy Bentham sont absolument pertinents par rapport à l'univers du travail, hier comme aujourd'hui¹⁸. Citons à ce propos les centres d'appels où la surveillance informatisée permet à tout instant de voir l'engagement du salarié sans être vu. Toutefois, la distinction entre pouvoir et domination induit une conception du pouvoir techniciste et désincarnée alors que la domination, en tant que condition nécessaire du pouvoir, doit aussi permettre de comprendre le sujet dominé et ses raisons « internes » (le monde vécu). Mais cela n'intéresse guère Michel Foucault pour qui le pouvoir prend d'abord corps dans les micro-pratiques de la vie quotidienne. Certes, Foucault admet qu'il n'y a pas de pouvoir sans contre-pouvoir mais la résistance qui émerge à différents points sensibles de la chaîne sociale ne pourra aller au-delà d'un pouvoir actualisé, modernisé. C'est-là un aspect clef de son approche qui considère les résistances a auto-destructrices sinon comme aiguillon d'une « mise à jour ». Dans le premier cas, les résistances conduisent à leur propre défaite puisque les opposants deviennent eux-mêmes « accrocs » aux règles disciplinaires ce qui les transforme en meilleurs diffuseurs des règles et normes. Dans cette optique, le mouvement syndical est perçu comme élément disciplinateur des collectifs de travail. Dans le second cas, l'opposition n'est rien qu'un aiguillon dans la modernisation des organisations totalitaires que sont les entreprises et les situations de travail. Dans les deux cas, les pratiques de résistances ne représentent nullement une menace car elles permettront au pouvoir managérial de devenir plus fort et de concentrer ses efforts là où il est nécessaire de le faire.

Si l'approche de Foucault n'est pas à proprement « domino-centrée », elle demeure néanmoins marquée par une appréhension du travail comme cage d'acier d'où l'on ne peut sortir. Nous pensons essentiel de ne pas traiter le travail salarié comme une condition sociale « moniste » (serfs, esclaves avec des rapports dominant-dominés de co-dépendance). Le contre-pouvoir déplace et modifie le pouvoir et les résistances déjouent et modifient la situation provisoirement et il n'y a donc pas de retour au *statut quo ante*. En outre, le pouvoir est toujours socialement situé. Par rapport au travail salarié, le pouvoir est du côté de l'employeur ou du « capital », même si ce dernier est un réseau diffus, une nébuleuse, et il n'y a pas de symétrie entre pouvoir et contre-pouvoir.

16 - Que cette approche opposant « mauvais » et « bon travail » ait une telle longévité s'explique aussi par la culture politique du mouvement ouvrier. Le choix du « bon camp » que l'on peut faire dans l'antagonisme structurel qui oppose capital et travail tend à se traduire réhabilitation du travail, une revendication de la fierté de la condition ouvrière comme base de mobilisation.. Voir la contribution de Jean-Marie Vincent intitulée « La légende du travail » publiée dans l'ouvrage collectif coordonné par P. Cours-Salies, *La liberté du travail*, Syllepse, 1995.

17 - Jean-Paul de Gaudemar, *L'Ordre et la production*, 1982, 168 pp.

18 - M. Foucault, *Dits et écrits*, t.II, p.468, p. 612, p. 722, Gallimard, Paris, 1994 .

Marx et la subsomption du travail

Certains auteurs d'inspiration marxiste comme Gerhard Brandt, Oskar Negt ou Jean-Marie Vincent prennent le parti de privilégier une analyse sociologique à l'aide du concept de « subsomption »¹⁹. Cette notion, initialement employée par Marx dans *Le Capital*, renvoie à la « soumission ou subordination de la force de travail vivante à la logique d'accumulation du capital »²⁰. Ce concept tire sa force de la possibilité d'articuler les dimensions coercitives contenues dans le travail salarié à l'analyse de l'ordre social appréhendé dans la globalité : « Si l'on retient ce paradigme de la subsomption, on ne peut plus étudier le travail dans une perspective anthropomorphiste qui mettrait au premier plan l'extériorisation - objectivation des hommes au travail. Il faut même dire qu'il est nécessaire de procéder à un véritable renversement épistémologique et qu'il est nécessaire de placer en premier le rapport de travail comme rapport de rapports qui marque fortement de son empreinte ceux qui travaillent.(...)»²¹

Dans cette perspective, le travail salarié sera appréhendé comme un rapport social se détachant de ceux qui le produisent pour les subordonner davantage et les entraîner dans sa dynamique. Cette approche développe une interprétation autre de la relation salariale considérant « l'exploitation » (ou l'extorsion de survaleur) et la domination comme indissociables. Le « despotisme d'entreprise » dont parlait Marx peut très bien se dépouiller des formes disciplinaires pour se montrer sous une forme invisible et se donner comme activité pleine des individus. Dès lors, même si l'effort physique ou nerveux n'est pas pénible du tout, même si l'activité de travail est d'une grande qualité intellectuelle, la prestation de travail sera quand même subordonnée à une logique de performance, d'efficacité et *in fine*, lorsqu'elle se déroule dans le cadre d'une entreprise privée, de captation de survaleur.

Gerhard Brandt a tenté d'élargir la problématique de la subsomption du travail à l'échelle de la société. Il a pour ce faire développé une acception plus large et quelque peu modifiée qui le conduit à refuser la séparation entre « subsomption formelle » et « réelle » de Marx²² pour y substituer celle d'une subsomption simple et élargie de la force de travail. Celles-ci renvoient respectivement au processus de soumission au commandement du management et à la soumission à des processus abstraits de socialisation qui formalisent et donnent un contenu à une très grande partie des échanges humains. Avec la notion de subsomption « élargie », il fait référence à la reproduction élargie dont parlait Marx et il tente de signifier les processus de reproduction de la force de travail à travers les institutions sociales tels que l'école, la sécurité sociale, la structuration urbaine. Les espaces d'autonomie de type culturels que le prolétariat avait su développer ont disparu avec ce processus d'élargissement²³.

Une dialectique domination et résistance

19 - Tels que Jean-Marie Vincent en France et de Gerhard Brandt et Oskar Negt en Allemagne

20 - Marx distinguait la subsomption formelle et réelle et la première renvoyait aux situations où des dispositifs normatifs, réglementaires publics dominaient l'exercice de travail (servage) tandis que le second renvoyait à une même subordination mais sans règles ou normes publiques.

21 - Jean-Marie Vincent, *op.cit.*, (1995), p. 77.

22 - Marx distinguait ces deux formes de subsomption en attribuant à la première un mode de soumission de nature politique, réglementaire et direct tel que l'on pouvait le retrouver dans le servage tandis que la seconde dite réelle renvoie chez lui à une manière indirecte, par la contrainte ou l'obligation mais qui ne s'avoue pas.

23 - Edward P. Thompson, *La Formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Gallimard, 1988, 791p.

Prolongeant les travaux de Max Weber sur la conduite rationnelle « protestante » comme ceux de la théorie critique sur la colonisation du monde vécu, Jean-Marie Vincent n'a cessé d'explorer la condition laborieuse contemporaine au travers d'une telle dialectique de domination/résistance. Ainsi dira-t-il dans une intervention publique de 1994: « [aujourd'hui], *l'individu doit exercer sur lui-même des contraintes permanentes, s'opposer à ses propres pulsions et réduire progressivement les attentes qu'il peut avoir par rapport à la vie et par rapport à la participation à la société. Il lui faut domestiquer ses propres souffrances en faisant passer son auto-affirmation par des séries successives d'auto-limitations et d'auto-négations dans ses rapports avec autrui et dans sa recherche de sens, devenant ainsi un dispositif de pouvoir sur lui-même(...).* »²⁴ Dans de telles conditions, l'expérience sociale est fortement restreinte mais cela ne signifie nullement qu'il y ait « *victoire définitive et complète du travail abstrait sur l'activité captée* » (ibid.). L'absorption du travail vivant dans le cycle d'accumulation n'est jamais entière et l'individu ne se sépare jamais totalement de ses capacités d'agir. C'est pourquoi les dispositifs d'investissement et de consentement se contrediront tôt ou tard jusqu'à susciter un retour de la subjectivité et d'une réflexivité critique. Autant cette « domination du travail abstrait » est présente, autant les réalités contemporaines du travail ne se résument à la servitude volontaire ni au consentement et cela même dans une situation dégradée par la précarité et la faiblesse des cadres d'action collective. De haut en bas, le monde vécu peut se fissurer, « *se fait en partie menaçant et se charge de méfiance. (...) se fragmente, déstructure les temporalités quotidiennes* »²⁵. Le désenchantement à l'égard du travail touche désormais des couches supérieures du salariat dont les conduites sociales révèlent le rapport instrumental (opportuniste) au travail. « *Des fractions importantes de la société se trouvent mises en dehors des formes dominantes de l'agir et des formes de vie légitimes (se soumettre au monde merveilleux de la marchandise)* (ibid.). On peut estimer à juste titre que de telles formulations manquent de fondements empiriques et cela n'a jamais été une préoccupation pour Jean-Marie Vincent. On peut toutefois dresser un parallèle entre ses propos et certaines enquêtes récentes.

Rendre l'invisible visible

Porter le regard sur les aspects à priori invisibles de la réalité sociale est une préoccupation particulière de James C. Scott. Pour James C. Scott, pouvoir et domination font exister deux registres de conduites sociales distincts. Le premier registre de type public sera ostensiblement conforme aux rapports de pouvoir. Le second registre de type caché ne s'exprime qu'en absence du pouvoir. Sur la « scène publique », les individus semblent consentir à leur domination tandis que sur le second ils expriment à nouveau leurs sentiments réels, une incrédulité ou une critique de la domination. Pour James C. Scott, le premier registre représente la « performance respectable »²⁶ qui correspond à une dramaturgie qui feint de respecter les exigences attendues par les élites. Il critique les notions d'idéologie dominante et d'hégémonie car elles ont en commun de n'aborder qu'un seul versant de la réalité sociale. Certes, il admet que « *le visage s'adapte au masque, l'habitus fonctionne et la naturalisation de ce qui semble inéluctable est une manière de s'accommoder aux conditions d'existence* » (p.48), mais Scott estime aussi que l'hégémonie et la domination ne pourront jamais annihiler le conflit, que du contraire.

24 - J-M. Vincent, *op.cit.*, 1997, p. 158.

25 - J-M. Vincent, *op. cit.*, 1997, p. 161.

26 -Au sens du verbe *to perform* qui renvoie au jeu d'acteur.

Puisque toute domination ou coercition doit aussi être légitime, elle doit aussi expliquer aux subordonnés pourquoi ils le sont. Tenant compte de la puissance du pouvoir, de la capacité de la domination à structurer les pensées et les représentations (l'idéologie dominante) il propose d'inverser le questionnement : pourquoi les subordonnés se révoltent-ils alors que tout devrait les en dissuader.

A partir d'exemples historiques, J.C. Scott montre comment se forment des espaces à l'abri du regard du pouvoir et qui fonctionnent comme des lieux où il ne faut plus se conformer à la domination. Ces espaces de contre-culture de la dissidence (*dissident subculture*) permettent d'euphémiser le pouvoir, de sortir des cadres de pensée ou des modes de conduites attendus. Scott observe aussi comment la résistance ne se fait pas toujours contre l'idéologie dominante mais à partir de celle-ci, plus particulièrement à partir des promesses non tenues. C'est souvent de cette manière que l'on passe de la résistance masquée à celle qui pénètre dans l'espace public. Suivant ici le sociohistorien Barrington Moore, il propose d'adopter une lecture des résistances qui voit les mises en causes de la domination se développer suivant des gradations précises. Franchir le premier pas implique souvent de critiquer les dominants au nom même des normes et valeurs par lesquelles ils prétendent diriger ; l'étape suivante conduit les personnes à accuser les dominants comme étant incapables de respecter pour eux-mêmes les principes dirigeants (*ruling principles*) tandis que la dernière étape correspond au rejet des principes par lesquels les dominants justifient leur domination.

Aussi pense-t-il que les personnes ayant été le plus loin dans la croyance ou l'adhésion, autrement dit les « conformistes convaincus », seront également celles et ceux qui peuvent aller le plus loin dans le questionnement ultérieur. Ceci nous rappelle l'étude de Paul Willis sur la socialisation à l'école et au travail de jeunes ouvriers ²⁷ et qui a montré comment les bons élèves croyant aux vertus de la méritocratie deviennent ultérieurement, lorsqu'ils ont compris que les promesses de réussite sociale ne seront jamais pas tenues, comme les plus radicalisés alors que les jeunes les plus indolents, sans grande motivation scolaire développaient des conduites évitement, d'ajustement, de tricherie et seraient également les derniers à se radicaliser ou à entrer en dissidence ouverte.

Cette approche anthropologique me semble extrêmement riche, non seulement sur le plan heuristique mais également au niveau théorique car elle oriente le regard vers ce qui pourrait rester invisible, non mesurable et non qualifiable. En réussissant à dévoiler ces dimensions cachées, sans pour autant les magnifier, Scott contribue à valider l'hypothèse de représentations critiques vis-à-vis de la domination et de conduites de résistances au travail.

Le sens des conduites informelles

L'existence d'un freinage et de pratiques de flânerie représentent l'objet bien connue des observations faites par Frederick W. Taylor. On le sait, les conduites sociales semi-clandestines des ouvriers qualifiés entravaient une hausse de la productivité. Mais ces pratiques n'étaient devenues dysfonctionnelles qu'à partir du moment où elles entravaient une hausse de la productivité sinon des volumes de production. Ceci montre que la question sur la nature fonctionnelle ou non conduites sociales informelles n'est pas tranchée une fois pour toute. Parfois ces pratiques seront tolérables sans pour autant être fonctionnelles ; parfois elles sont tolérables parce qu'elles font partie des stratégies

27 - Paul Willis, *Learning To Labour: how working class kids get working class jobs*, London, Gower, 1980

défensives qui permettent aux individus de « tenir le coup » et deviennent donc fonctionnelles à l'efficiencia du procès de travail en lui procurant la plasticité sociale dont il a besoin.

C'est pourquoi il me semble hasardeux de construire une typologie pour situer telle ou telle conduite sur une échelle « d'oppositionnalité » à l'égard de l'employeur ou du management. Une telle indexation générale nous semble normative et ouvre le risque d'appauvrir l'analyse. C'est pourquoi je privilégie plutôt une analyse circonstanciée qui examine la présence de telles conduites et leur sens concret dans un contexte bien donné. Il existe bien sûr des aspects tendanciellement récurrents : le fait que le management ou non s'oppose à ces pratiques ; qu'il ajuste ou non à son tour les dispositifs de contrôle ou les modes d'organisation du travail pour atténuer ou neutraliser les effets de ces conduites, pour entraver leur possibilité même d'exister (y compris en recrutant par vague des nouveaux).

Il me semble important d'éviter toute interprétation essentialiste des conduites informelles au travail. M. Burawoy représente sans doute ici le cas extrême d'une analyse qui déduit des conclusions quasiment méta-sociales d'un mode d'action particulier qu'est celui des jeux productifs. C'est pourquoi nous nous arrêtons à cette étude aujourd'hui fréquemment citée et mobilisée²⁸ pour soutenir la thèse d'un consentement actif, d'une servitude volontaire des travailleurs à l'égard de leur travail²⁹. Pour M. Burawoy, les ouvriers observés sont d'abord des « sujets auto-organisés ». Dans *Manufacturing Consent* – la fabrication du consentement – Burawoy focalisait son attention sur les manières dont les ouvriers employaient leurs « compétences tacites », contournaient les règlements, jouaient de leurs alliances secrètes et modifiaient le fonctionnement des machines et des méthodes de production contre le management, et ce malgré les dysfonctionnements évidents que leurs activités provoquaient. Un des jeux favoris fut le concours de vitesse sur les quotas de production. Initialement, Burawoy n'y voyait que de l'auto-exploitation et l'adhésion aveugle au management. Après un certain temps, un système de jeu apparaît à la surface, jeu qu'il interprète comme l'utilisation de l'espace élargi par la subjectivité ouvrière³⁰. Le sentiment d'autonomie que ces jeux procurent compense en quelque sorte la monotonie du travail et permet selon lui une opacification de la contribution des ouvriers à la production de survaleur.

Dans l'optique de Burawoy, les jeux permettent de comprendre la stabilité d'un système qui doit gagner l'adhésion des salariés à leur travail³¹. En même temps, pour ses lecteurs contemporains, l'existence de ces jeux démontre que le travail n'est pas que « souffrance » et banalisation de la violence sociale. Un bref détour par le débat anglo-saxon au sujet de l'étude de Burawoy se justifie ici car cela nous permet de mieux mesurer la portée des arguments qui se situent au centre de la problématique du consentement actif à la domination.

David Knights, sociologue marxisant s'inscrivant dans la tradition du *labour process*,

28 - Burawoy est cité régulièrement depuis la parution d'un article de Pierre Fournier au sujet de son observation participante dans les *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. Il est considéré comme ayant apporté une contribution à la compréhension de la stabilité du système capitaliste à partir des situations de travail. voir P. Fournier, Deux regards sur le travail ouvrier. A propos de Roy et Burawoy, 1945-1975, pp.80-93, in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, décembre 1996.

29 - Michael Burawoy, *Manufacturing Consent*, University of Chicago, 1979, 229 p.

30 - M. Burawoy, *Manufacturing Consent*, 1979, p. 72. ; voir aussi son article « Towards a Marxist Theory of the Labour Process : Braverman and Beyond », in *Politics & Society* 8, n° 3-4 (1978), pp. 247-312.

31 - Thomas Coutrot, *L'Entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, Paris, La Découverte, 1998, p. 111-112.

refusait d'admettre les conclusions de Burawoy³². Pour lui, en cherchant à comprendre la faiblesse de la « conscience de classe » dans le travail lui-même et, limitant de ce fait son observation à la vie de travail dans l'atelier, Burawoy n' rien fait d'autre que de mettre l'apparence d'un consentement des salariés envers leur exploitation. Un consentement que le management obtient à travers la promotion, les primes de rendement ou encore via un équilibre subtil de discipline et d'autonomie. Or, selon David Knights, les jeux de production font partie d'un ensemble de conduites variées : freinage, rétention d'information, restrictions de production, accumulation de pièces de réserve permettant de se ré-approprier du temps mais qui « *rend difficile de distinguer coopération zélée et résistance invisible*³³ ». Pour David Knights, il fallait pousser l'analyse plus loin, et notamment expliquer pourquoi le *process* de travail réussit à fragmenter socialement le salariat et à transformer les ouvriers en individus plutôt qu'en membres d'un collectif. Sachant que beaucoup d'institutions travaillent déjà à l'individualisation, le *process* de travail ne fait qu'individualiser encore plus, notamment en renforçant les préoccupations de réduction des incertitudes sociales et de maximisation individualiste du salaire : « *La relation de travail vise à retourner les individus sur eux-mêmes, créant un espace d'isolement social qui les rend plus vulnérables envers la compétition pour les valeurs symboliques et matérielles* »³⁴. La perte de dignité qui accompagne la subordination facilite ensuite le reflux dans la revendication: « *Une réponse banale des travailleurs soumis sera de refouler, de mettre à distance mentalement ces conditions de domination qui contredisent le sentiment de leur propre indépendance et de leur respect de soi* »³⁵. Même si, grâce à leur engagement dans les jeux de production, l'indifférence envers toute autre chose que leur revenu est devenue à un certain moment source de rebuts et de gâchis, ces choix-là sont contingents de l'organisation du travail et non de leur subjectivité. Donner sens à son travail peut se traduire par une activité zélée qui élèvera également l'estime de soi. Dans d'autres circonstances, donner sens à son travail se traduira par un rejet des conditions de travail et par un mouvement revendicatif³⁶.

Les résistances au travail parmi les conduites informelles

Du temps du taylorisme généralisé, l'analyse sociologique avait à juste titre appréhendé les résistances sociales dans le travail comme « effet miroir » des politiques de mise au travail. Les grèves des OS tout comme l'absentéisme, la perruque, le sabotage furent autant de pratiques d'opposition et de rejet du taylorisme. Il s'agissait d'une sorte de « résistance ouvrière » au travail taylorisé ; une résistance latente, semi-clandestine et s'opérait souvent en ordre dispersé. Le compte-rendu du travail à la chaîne de Marcel Durand, pseudonyme d'un militant syndical chez Peugeot et publié sous le titre de *Grains de sable sous le capot*, illustre parfaitement cette ambiance. Marcel Durand montre, dans une situation qui s'étend des années 1970 à la fin des années 1980, comment les conduites sociales au travail pouvaient avoir une connotation subversive, désacralisante de la hiérarchie et du travail. Les conduites « résistantes » qu'il a mis en relief s'articulent autour de la dérision, des vacheries faites aux « fayots » et s'est aussi construite en opposition à la culture de travail officielle³⁷. Le cas de Peugeot montre justement le rôle

32 - David Knights, « Subjectivity, Power and the Labour Process », pp. 297-335, in D. Knights, H. Willmots, *Labor Process Theory*, MacMillan, 1990.

33 - *ibidem*, p. 306.

34 - *ibidem*

35 - D. Knights, *op. cit.*, p. 312.

36 - *ibidem*.

37 - M. Pialoux, voir « Le désarroi du délégué » (pp. 413-432), « Le vieil ouvrier et la nouvelle usine » (331-348), in P. Bourdieu, *La Misère du monde*, Paris, Seuil, 948 p.

de cette contre-culture ouvrière à l'égard du travail : pendant plus de quinze années, la direction n'a pas trouvé de parade face à un collectif de travail non domestiqué : isoler les trublions dans un même atelier signifiait accepter une chute de productivité ; les éparpiller pour les isoler, c'était leur donner la possibilité de se démultiplier lentement. Pour venir à bout de cette résistance, il a fallu recomposer la main-d'œuvre par le biais de licenciements individuels pour raisons disciplinaires pendant les années 1980 et le rajeunissement de la pyramide des âges dans les années 1990.

Si je prends cet exemple précis, c'est aussi pour souligner l'importance de distinguer les pratiques de résistances des autres pratiques informelles. Certes, il existe toutes sortes de conduites sociales, parfois clandestines et souvent méconnues par le management, mais l'ensemble de ces conduites ne s'apparentent nullement à des « résistances ». Certaines relèvent davantage de conduites d'ajustement, ou de réappropriation du travail nécessaires au bon déroulement du processus. Ces conduites relèvent davantage du travail réel qui fait avec le travail prescrit ce qu'il faut pour que le corps et la subjectivité tiennent le coup tout en satisfaisant les exigences productives (délais, qualité, etc.). Les jeux, le contournement, le vol n'en font donc pas nécessairement partie. Dès lors que l'on mobilise une définition plus restrictive des résistances, on peut à la fois les isoler parmi les autres conduites sociales informelles et mieux les comprendre et expliquer.

Je donnerai ici à titre d'exemple quelques cas récemment observés lors d'enquêtes (Bouquin, 2008). Dans les centres d'appel, les opérateurs identifient souvent les codes appropriés permettant de temporiser la cadence au travail sans paraître fautifs ou paresseux. Ils partagent ce savoir avec les nouveaux venus, via les réseaux de sociabilité; ils se savent observés et écoutés mais savent aussi négocier et parfois obtenir la passivité sinon la complicité de la part des superviseurs. Le taux de *turn over* élevé, impliquant des délais d'intégration toujours significatifs rendent la structure malgré tout vulnérable au maintien d'un certain effectif, surtout lorsqu'une campagne téléphonique est en cours. Dans les magasins d'équipement électroniques, les employés réussissent à majorer leur salaire grâce à de l'écoulement illicite de stocks. Dans les supermarchés, les caissières ne scannent pas tous les objets lorsque des membres de la famille de collègues viennent faire leurs achats. Lorsque des rapports de prestataire sont en cause, les pratiques de vols ou de détournement peuvent se développer avec l'accord tacite de l'employeur. Les SSII, à la manière des garagistes, peuvent délibérément introduire des bugs et des pannes afin de sécuriser leur présence régulière dans l'entreprise bénéficiaire de la prestation. Dans d'autres cas, les intérimaires agissent de concert afin de sécuriser certains d'entre eux pour des missions longues, notamment grâce au désistement à la dernière minute). Au sein de structures de type multinationale, le freinage apparaît parmi les cadres de haut niveau lorsqu'ils ont à déterminer les objectifs de croissance. Dans l'ensemble des cas, les motivations étaient à la fois d'ordre quantitatives (ou pécuniaire) sinon qualitatives (ralentir les rythmes de travail).

De manière récurrente, ces pratiques sont souvent mixtes ou hybrides dans le sens où elles donnent à la fois forme aux collectifs de travail mais ne peuvent ne même temps être reconnus ou devenir publics. Il s'agit de "résistances" dans la mesure où elles sont dirigées contre le "travail abstrait" et peuvent aller jusqu'à exprimer une critique du travail, ou plutôt du labeur, en tant que tel. Il y a donc un lien, peut-être invisible mais non réel entre ces pratiques et la nature du rapport salarial en tant que rapport coercitif et rapport d'extorsion de survalueur, basé sur une rationalité d'efficacité d'une organisation du travail

orientée sur l'accumulation de capital. Ces pratiques ne peuvent être reconnues par le management, seulement ignorées ou tolérées faute de pouvoir être éradiquées.

Pour conclure

Articuler les dimensions de domination et de résistance me semble important, non seulement pour ne pas commettre « d'injustices heuristiques » mais aussi et surtout pour comprendre pourquoi le *process* de travail, pourquoi les situations de travail restent des lieux qui ne sont pas forclos à l'action humaine, ne fut-ce qu'imaginaire ou symbolique. Reconnaître la possibilité de résistances au travail permet aussi de comprendre l'importance des dispositifs de domination, qu'ils soient doucereux ou despotiques, directs ou indirects (via le marché, le client), faute de quoi peu de choses seraient encore fonctionnelles ou efficaces dans le travail. Il s'agit là d'une dimension consubstantielle au travail salarié.

Les résistances sont certainement ambivalentes, et coexistent avec des pratiques qui permettent d'ajuster, d'aménager et de se réapproprié (partiellement) les situations de travail. Elles se distinguent toutefois de ces dernières dans ce qu'elles représentent des formes d'opposition, de refus de se conformer ou de se plier, bref, de consentir au point de ne plus exister. Les résistances au travail renvoient dès lors à des conduites gênantes, embarrassantes, intolérables voire inacceptables pour ceux qui emploient et « mettent » les autres au travail.