**Une version plus courte de cet article a été publiée dans la revue  *Les mondes du travail*, n° 12, novembre 2012.**

**Résistance, autonomie et implication des salariés**

**Quelle sociologie pour le travail ?**

Daniel Bachet[[1]](#footnote-1)

**Résumé** : **La sociologie du travail qui est exclusivement centrée sur la mise en évidence de la « résistance » ou de l’ « autonomie » des salariés dans l’entreprise ne peut offrir qu’une analyse très partielle de la portée et des limites des mobilisations à l’œuvre. Elle identifie souvent des « adversaires » ou des « ennemis » alors que le poids des structures et la finalité des entreprises sont passés sous silence. De plus, elle reste étroitement circonscrite à l’analyse des rapports directs qui s’instaurent dans l’atelier ou dans l’usine sans être en mesure de remonter vers les déterminants économiques et financiers de ces rapports.**

**Plutôt que d’escompter des « essences » (l’ « essence » de la résistance ou l’ « essence » de l’autonomie) qu’elles produisent toutes seules des effets dans le monde du travail (et pour le monde du travail), il serait préférable de restituer les structures réelles qui déterminent les rapports dans lesquels entrent les agents et les groupes sociaux (Lordon, 2011).**

**La sociologie du travail ne peut pas se construire en creux, en lieu et place d’une sociologie des systèmes productifs, de l’entreprise et du capital. Elle doit articuler, au niveau de l’entreprise notamment, analyse microéconomique de la production de valeur et analyse sociologique des rapports de domination, de résistance et d’implication. Pourtant, une certaine sociologie du travail a le plus souvent observé les « interstices » dans lesquels pouvaient s’organiser la transgression ou la résistance comme si le travail ne se déroulait que dans une sphère étroite, celle des interactions immédiates entre agents et hiérarchie (management et direction). Or si la résistance, l’autonomie ou l’implication au travail s’expriment dans un espace localement circonscrit, les déterminants de ces comportements se situent à d’autres niveaux d’organisation (stratégies de l’entreprise, types de productivité et de compétitivité recherchés, outils de gestion utilisés). L’auteur montre que les formes de résistance et d’autonomie mais aussi d’implication ne peuvent se comprendre qu’en analysant préalablement les stratégies mises en œuvre par les entreprises et en intégrant toute l’épaisseur des rapports qui unissent le travail, les produits/services et les critères d’efficacité économique.**

**Il s’appuie en particulier sur le cas de PME familiales indépendantes dont la priorité n’est pas la recherche du résultat financier immédiat comme c’est le cas le plus souvent dans les grands groupes industriels et financiers mais la valorisation de l’entité « entreprise ». Ces PME font exister l’ « entreprise » (structure productive) qui est distincte de la « société » (entité juridique) portée par les détenteurs de capitaux. L’objectif n’est plus le profit, même si celui-ci reste un impératif pour la survie de l’entreprise, mais la production de biens et de services dont le revenu se mesure par une grandeur économique, la « valeur ajoutée ». Il montre ainsi que ce sont les finalités institutionnelles et les critères d’efficacité assignés aux entreprises qu’il faut d’abord identifier pour appréhender les comportements d’autonomie, de résistance ou d’implication adoptés par les salariés.**

**Cette approche permet de clarifier les règles du jeu et d’en tirer les conséquences pour construire une nouvelle théorie de l’action.**

**L’important n’est plus alors de se focaliser sur les formes de résistance, d’autonomie ou d’opposition en elles-mêmes mais d’appréhender le cadre précis qui leur donne naissance et d’examiner comment ceux qui ont le pouvoir de faire évoluer les règles du jeu (le politique, les syndicats, les entrepreneurs, les salariés, etc.) peuvent contribuer à refonder les structures qui détruisent les unités brisées des mondes du travail.**

Certains courants de la sociologie du travail se sont de plus en plus singularisés ces dernières années par des analyses qui se proposent de tenir à distance aussi bien les théories de la domination sociale que les approches managériales (*management studies*). La description des pratiques de « résistance » ou d’opposition des salariés dans le travail est devenue l’axe central de ces courants selon lesquels la relation d’emploi est toujours à la fois simultanément conflictuelle et coopérative (Bernoux, 2004, Bélanger et Thuderoz, 2010). L’objectif des auteurs est d’appréhender dans un même mouvement la domination managériale et les formes de résistance ou d’opposition au travail. Mais il s’agit surtout de réhabiliter la « créativité » des individus qui parviendraient ainsi à se soustraire à l’effet des contraintes objectives (socio-techniques et économiques) mais aussi subjectives (ordre symbolique imposé).

 Louis Pinto souligne à juste titre que ce privilège de la liberté octroyé d’emblée aux individus n’entame pas vraiment l’ordre social et que ces actions de résistance ne parviennent pas non plus à le subvertir en profondeur (Pinto, 2011). Sinon comment expliquer la perpétuation de celui-ci dans les entreprises ? A moins de ne pas vouloir admettre que le rapport capital/travail reste constitutivement défavorable au travail salarié et à la condition salariale, surtout dans la période récente dite néo-libérale.

Ce type d’analyse n’est sans doute pas propre à ces courants de la sociologie du travail. Elle retrouve un écho chez certains historiens qui ont tenté à leur tour de relativiser le poids accordé à l’autorité patronale au XIXe siècle en insistant sur la capacité sans cesse renaissante des subordonnés à reconstituer des poches d’autonomie. Patrick Fridenson insiste beaucoup sur les formes sourdes de conflits que sont l’absentéisme, le turn-over, le freinage ou le sabotage pour montrer que l’usine ne se résume pas à des mécanismes de domination et de coercition. Son approche met avant tout l’accent sur les formes d’opposition élaborées par le monde du travail.

 « Mais, d’une certaine manière, on a pu montrer qu’à chaque sophistication des systèmes de rémunération et de primes répondait la recréation de savoirs et savoir-faire de la part des salariés pour trouver des moyens de s’ajuster à la subordination ou de lui opposer des contre-pouvoirs » (Fridenson, 2003, p. 66).

Les salariés seraient donc en mesure de s’ajuster en permanence de manière critique à la subordination dans le travail. Cette affirmation relève d’un constat très simple. En fait, il s’agit même de la condition de tout principe d’action et de fonctionnement : prendre la distance jugée nécessaire, parfois de manière irrévérencieuse, avec les injonctions de l’autorité, de façon à exercer son activité sous une forme subjective acceptable dans des conditions socio-historiques données. Le terme de « contre-pouvoir » est-il cependant le plus approprié dans la mesure où il implique nécessairement une relation proportionnée entre le pouvoir des uns et le contre-pouvoir des autres ?

Peut-on utiliser le terme de « contre-pouvoirs » lorsqu’il est question de freinage, de sabotage et plus généralement de résistance dans le travail alors que les règles du jeu qui structurent les modes de décision, d’orientation et de contrôle dans l’entreprise ne sont que passagèrement affectées par ces formes de contestation ?

Il semble que l’un des problèmes d’une certaine sociologie du travail est de n’être pas toujours parvenue à reconstruire les mécanismes d’interdépendance qui unissent les relations de travail et les règles d’action plus stratégiques structurant le jeu économique et social dans l’entreprise et hors de l’entreprise.

Le risque est grand dès lors de réduire l’analyse des conduites au travail à des « jeux de pouvoir » et à des formes d’opposition quelque peu déconnectés de champs plus larges qui orientent l’action des agents. Nous montrerons en particulier à partir de cas de PME que les comportements des agents dans une entreprise sont très dépendants des outils de gestion qui valorisent ou non la production de biens et de services et par conséquent le travail. Les instruments de gestion qui permettent d’évaluer la performance des organisations productives sont des éléments décisifs de la structuration du réel. Ils ont pour objectif de coordonner des activités et de choisir des investissements. Ils régissent aussi les rapports entre les hommes et les groupes sociaux. Ils matérialisent également les modalités d’exercice du pouvoir ainsi que les formes de domination et de coopération dans le travail (Maugéri, 2010). Si les sociétés se focalisent sur la seule économie des coûts salariaux, sur des indicateurs financiers et sur la productivité apparente du travail comme c’est le cas le plus souvent dans les grandes sociétés de capitaux, les salariés ne seront pas en mesure de devenir des agents actifs dans l’entreprise car ils seront désignés comme responsables du manque de compétitivité. Cela peut produire des effets de démotivation mais aussi d’opposition, de lutte et de résistance sans pour autant introduire réellement du changement social. Les différentes formes de résistance ou d’opposition des salariés ne créent pas à elles seules les contre-pouvoirs susceptibles de modifier en profondeur les règles du jeu. Ce sont d’abord ces règles du jeu qui structurent et qui donnent (ou non) aux salariés la possibilité d’aller jusqu’au bout de leur action. En revanche, les conduites de « résistance » et « d’opposition » peuvent, sous certaines conditions, devenir un point d’appui pour un programme de transformation si elles s’inscrivent dans un projet plus large d’intervention qui conteste la rationalité des normes gestionnaires classiques et qui parvient à les refonder (Lojkine, 1998).

De même, si les stratégies d’entreprise conduisent à valoriser des indicateurs autres que la recherche du profit immédiat et ses grandeurs associées (prix de revient et marges) qui ne sont que des critères financiers, en lui substituant une grandeur économique beaucoup plus significative telle que la « valeur ajoutée » (qui constitue le véritable revenu de l’entreprise), les salariés seront en mesure de mieux penser le travail et en meilleure capacité pour participer à des décisions argumentées sur leur activité professionnelle. Bien entendu, la clarification de certaines règles du jeu n’épuise pas les conflits inhérents au rapport salarial (asymétrie des pouvoirs et modes différenciés de répartition des richesses). Elle permet toutefois de ne pas générer de la confusion autour de la portée mais aussi des limites des actions de résistance et de luttes mises en œuvre par les salariés.

**Travail et entreprise : construire les liens d’interdépendance**

 Au sein du salariat, le travail est pour tout agent une « valeur » en termes d’usage et de temps qu’il négocie dans le cadre d’un rapport de subordination avec l’entité juridique représentée par la « société » (et non par l’ « entreprise » au sens de structure productive). L’agent produit des biens et/ou des services et/ou des modes de contrôle, de régulation et de lien social qui l’impliquent et qui l’engagent (et qui donne un sens à son activité). Il se positionne sur un marché qui lui confèrera sa propre « valeur d’échange ». L’agent occupe aussi une place dans la division des tâches (avec des niveaux différenciés de compétence, d’honneur, de prestige et de rémunération). Au sein d’un système fondé sur des droits de propriété dans l’entreprise et qui s’appuie sur des modes d’organisation de pouvoirs asymétriques (à l’intérieur du salariat et entre les salariés et les détenteurs de capitaux) il existe des imbrications hiérarchiques de dépendances dessinant une sorte de gradient continu de contrôle, d’action et de domination (Lordon, 2010).

Ainsi les « épreuves du travail » ne se résument certes pas au « drame salarial » comme le souligne Alexandra Bidet (Bidet, 2011) mais si elles restent strictement attachées à l’analyse de « l’acte productif » au sens étroit du terme, elles resteront aussi cantonnées aux interactions immédiates dans des espaces locaux sans être en mesure de révéler le poids souvent décisif de configurations structurelles plus larges.

Nous souhaitons montrer que l’analyse des comportements au travail (résistance, autonomie et implication) ne peut être dissociée des règles du jeu qui ordonnent les décisions structurant l’espace socio-productif et les finalités mêmes de l’entreprise. Les stratégies de l’entreprise, son positionnement sur le/les marché(s), les types de produits/services fabriqués et proposés et les modes de management adoptés ouvrent des possibilités différenciés pour les salariés d’exprimer leur accord, leur implication ou leur désaccord. Les formes mêmes de l’engagement (ou du désengagement), de la rébellion ou de la militance ne surgissent pas ex-nihilo. Elles se produisent dans un contexte chaque fois localisé et spécifique qui influe sur le comportement des agents.

On peut donc se poser la question de l’intérêt des typologies qui mettent en avant les figures abstraites et désincarnées du « cynique », du « militant » ou du « rebelle » dans l’entreprise comme le font Bélanger et Thuderoz si celles-ci restent détachées de leur condition de possibilité ou d’impossibilité d’action dans les rapports sociaux au sein de l’atelier, de l’usine ou du bureau. D’autant que l’évaluation de la portée réelle de ces figures pour transformer ou faire évoluer réellement les rapports sociaux n’est jamais posée sérieusement.

La deuxième interrogation renvoie à « l’efficacité » de l’action c’est-à-dire à la portée réelle de l’opposition des salariés dans un univers où les règles d’action sont hiérarchisées (les décisions stratégiques relevant des directions, les décisions tactiques et opérationnelles relevant plutôt des cadres et des exécutants). L’action de rébellion associée à des résistances deviendrait ainsi selon Jacques Bélanger et Christian Thuderoz le modèle de la lutte « gagnante ».

« Le pas de côté - se désengager, individuellement, sous des formes plurielles, en conjoignant impertinence et imagination, selon les désirs d’engagement de chacun dans cette résistance - apparaît aujourd’hui comme une formule gagnante. Plus besoin de se compter à l’heure du débrayage - et d’enregistrer les gains et les pertes dans cette guerre sociale où tous les coups étaient permis mais où les munitions venaient vite à manquer, tant la peur rôdait et la répression était impitoyable. Désormais, le non-renseignement correct des feuilles de production, par l’un ou par l’autre, désorganise plus surement encore l’adversaire… » (*op.cit*., 2010, p. 454- 455).

Pour le moment, le regard sur l’actualité économique et sur les luttes sociales montre que « l’adversaire » ne semble pas avoir été trop désorganisé et qu’il concentre plus que jamais l’essentiel des pouvoirs. Le fait de croire qu’il sera déstabilisé si les salariés ne remplissent pas correctement les feuilles de production relève d’une analyse qui reste enfermée dans la sphère très étroite des interactions horizontales de travail. Cette analyse n’étant pas connectée avec les niveaux supérieurs et verticaux du pouvoir stratégique et financier qui structurent précisément ces interactions, on voit mal comment les salariés seraient en capacité de faire face efficacement à la domination de l’ « adversaire » et à le désorganiser. Que pèsent l’ « autonomie » et les « résistance » des salariés devant les exigences de rentabilité à 15 % qu’exigent les grands groupes industriels et financiers ? L’évaluation de la portée symbolique mais aussi des limites structurelles de l’action des salariés ne retire rien à la légitimité de ces résistances dont les modalités concrètes de lutte relèvent toujours de leur seule appréciation.

Si l’on en croit les sociologues qui valorisent prioritairement l’autonomie, la résistance et l’opposition dans le monde du travail des années 2010, les règles du jeu propres du système économique donneraient encore aux salariés la possibilité de trouver des marges de manœuvre pour faire valoir leur existence. Les jeux et les transgressions avec les règles seraient donc encore possibles ! Mais de quel « jeu » s’agit-il ?

Les points d’appui de la résistance chez les travailleurs seraient constitués par des « arrangements clandestins », des informations maquillées et des modes d’organisation informels de la qualité qui introduisent de nouvelles « régulations autonomes » (Reynaud, 1989). Les salariés seraient donc « autonomes » dès qu’ils se positionneraient dans les marges et dans les interstices des activités prescrites. Gwenaële Rot appelle « autonomie » cette possibilité qui s’offre toujours au salarié de prendre du recul voire de s’extraire momentanément des contraintes du travail prescrit et imposé. Dans cette perspective, les micro-autonomies que peuvent retrouver les salariés dans leur travail sont quasiment placées au même niveau que le poids des contraintes qu’ils subissent et qui sont exercées par les normes capitalistes de rentabilité. En s’appuyant sur des enquêtes effectuées chez Renault, G. Rot synthétise ainsi sa conception :

 « Il n’y a pas lieu de choisir entre une sociologie de la contrainte et une sociologie de l’autonomie pour rendre compte des formes actuelles de la rationalisation industrielle, puisqu’il s’agit de deux faces étroitement imbriquées de tout fonctionnement organisationnel » (Rot, 2006).

Cette manière de ne pas se prononcer clairement et de suspendre le jugement en intégrant à la fois « l’autonomie » et la « contrainte » au cœur de la rationalisation industrielle comme si celles-ci constituaient en elles-mêmes des explications autosuffisantes reste très peu convaincante. Nous montrerons que cette alternative binaire a été construite artificiellement et ne résume pas vraiment les termes d’un problème qui engage bien d’autres dimensions telles que les stratégies et les finalités des entreprises, les rapports aux produits et aux marchés ou les critères de gestion qui mesurent l’efficacité recherchée.

 La référence classique au binôme capital/travail situe l’affrontement salariés/management/direction dans un face à face où parfois le capital rétrocède des gains de productivité aux salariés sous la poussée des revendications salariales et accorde une plus grande participation des agents aux institutions représentatives (période fordienne). Mais le capital peut continuer également à conserver sa puissance et ses prérogatives tout en laminant les conquêtes sociales antérieures (période néo-libérale actuelle).

Toute forme de lutte (opposition, résistance) ou de recherche d’autonomie n’aura pas pour conséquence de permette un dépassement des rapports de domination surtout si elle présuppose dans son immédiateté la reproduction sans fin du rapport capital/travail. D’où la nécessité d’aller au-delà des formes phénoménales et de trouver des points d’appui et des leviers susceptibles de remettre en question les règles du jeu actuellement dominantes de l’économie et de la gestion financière des entreprises.

Dans le cadre des règles du jeu actuelles, les détenteurs de capitaux (les propriétaires, les actionnaires et leurs mandataires) sont ceux qui occupent dans la structure qu’est la « société » (au sens juridique) une position telle que cette structure agit en leur faveur. Les salariés sont quant à eux positionnés dans un rapport de « subordination » vis-à-vis de la « société » et des détenteurs de capitaux. De plus, il faut rappeler que « l’entreprise » n’existe pas juridiquement et qu’elle a été recouverte dès l’aube du capitalisme par la « société » (entité juridique) derrière laquelle opèrent les détenteurs de capitaux. Or c’est dans l’ « entreprise » au sens de structure productive que le travail prend tout son sens comme source de valeur et de développement à travers les produits et les services conçus, fabriqués et vendus. Ce sont donc les structures réelles d’action et leur finalité ainsi que les critères de gestion choisis qui orientent le champ des multiples rapports de résistance, d’autonomie ou de coopération et d’implication des agents dans l’entreprise.

**Le travail et l’entreprise dans la mondialisation : les modèles d’analyse en présence**

 Le compromis entre les deux composantes que sont la « contrainte » et « l’autonomie » est constamment revendiqué chez de nombreux sociologues du travail même si ces derniers mettent surtout l’accent sur les capacités des agents de s’affranchir des contraintes pour jouer avec les conduites d’opposition, de créativité ou de déviance. Il existe depuis longtemps un clivage important entre deux grandes orientations de la sociologie du travail selon l’importance accordée à la domination ou à l’autonomie au travail.

En France, les sociologie de la contrainte et de la domination sont identifiées aux différents courants faisant référence à l’œuvre de Marx ( David Courpasson, Jean-Pierre Durand, Gaëtan Flocco, Jean Lojkine, etc.) et aux travaux s’inspirant de l’œuvre de Pierre Bourdieu alors que la sociologie de l’autonomie (et de « l’acteur ») trouve son inspiration chez des auteurs critiques tels qu’Alain Touraine (sur les mouvements sociaux) ou plus classiques tel Jean-Daniel Reynaud (sur les règles du jeu) mais aussi dans les travaux de Michel Crozier (l’analyse stratégique) et de Raymond Boudon (l’individualisme méthodologique).

Contrairement aux idées reçues, une lecture attentive des travaux de J-P Durand ou de J. Lojkine ou encore de ceux de l’école de P. Bourdieu montre bien que ces auteurs n’adhèrent pas à une lecture « déterministe » des contraintes de l’action au travail mais qu’ils évaluent chaque fois les possibilités qu’ont les agents d’agir et d’exercer un rapport de force au sein de relations objectives de dépendance ou de coopération.

Un regard particulier doit être accordé au travail original et singulier de Stephen Bouquin (Bouquin, 2006, 2008, 2011). Son analyse des « résistances au travail » ne peut pas être assimilée aux approches que nous avons décrites en début d’article. Les résistances sont présentées chez lui comme une volonté des travailleurs d’atténuer l’exploitation et de desserrer les contraintes du contrôle managérial. Elles sont une réponse aux formes de travail les plus aliénantes et inhumaines qui caractérisent le contrat de subordination du salarié vis-à-vis de l’employeur. Certes, les résistances sociales se déploient en ordre dispersé pour répondre aux offensives patronales mais c’est « l’existence de cadres d’action collective » qui en « saisissant les enjeux sociaux dans la relation de travail » […] « permet de hisser les situations à un autre niveau suscitant en retour une nouvelle réaction patronale » (Bouquin, 2008, p.43). S. Bouquin reste attentif aux rapports de force dans le travail et évalue systématiquement le poids des actions syndicales pour orienter les résistances et peser dans les luttes. Autrement dit, contrairement à ceux qui appréhendent les résistances comme autant de possibilités ouvertes chez les salariés de s’extraire des contraintes de la domination mais qui ne caractérisent jamais la nature du système économique et social, cet auteur restitue les formes d’opposition des salariés en les inscrivant au sein de dispositifs de domination contextualisés et circonstanciés. De ce point de vue S. Bouquin prolonge les travaux de certains courants critiques américains (Roy, Burawoy) tout en souhaitant se démarquer d’une lecture unilatérale du consentement.

Pour clarifier le débat entre ces courants critiques de la sociologie du travail, il est indispensable de bien distinguer la nature des comportements que l’on observe dans les grandes firmes positionnées sur le marché mondial et les conduites et actions qui sont celles des salariés dans le monde des PME dont certaines peuvent faire valoir des stratégies plus « autonomes » et moins directement alignées sur les formes de compétitivité en vigueur (par les prix et par les coûts en particulier). Certains auteurs critiques de la sociologie du travail et du capitalisme ont mis en évidence les mécanismes lourds orientés par les processus d’accumulation (Jean-Pierre Durand, Thomas Coutrot) mais aussi les alternatives qui se cherchent sous formes de contres propositions portées par les salariés ou par des entrepreneurs dans les domaines de la gestion et des stratégies d’entreprise (Daniel Bachet, Jean Lojkine, Thierry Rochefort).

**Les sociologies critiques du travail et du capitalisme**

Nous prendrons comme exemple susceptible d’illustrer l’un des courants critiques de la sociologie du travail et du capitalisme l’approche de Jean Lojkine.

Bien que globalement le système socio-productif impose un rapport de force défavorable au monde du travail surtout dans les grands groupes industriels et financiers, c’est tout l’intérêt des recherches de Jean Lojkine que d’avoir souligné le caractère innovant des stratégies d’intervention de salariés qui contestent la rationalité des normes et des critères de gestion dans un certain nombre de sociétés. Mais il ne s’agit plus simplement de résister, de s’opposer ou de rechercher une autonomie au cœur des rapports de travail.

Les militants syndicaux sont alors conduits à sortir du monde du travail au sens étroit du terme pour appréhender celui de la gestion. Les recherches conduites par Jean Lojkine (1998) montrent comment peuvent se construire des contrepropositions dans l’entreprise. Les mobilisations collectives sont axées sur une argumentation rigoureuse par les travailleurs qui concernent de nouveaux outils et instruments de pilotage dans l’entreprise mais aussi sur la création d’espaces de discussion et de conquête de l’opinion publique (presse, médias, élus politiques) au-delà de l’entreprise.

Ainsi des ouvrières du textile imaginent un plan de développement de leur entreprise menacée de faillite ; des syndicalistes d’une grande société d’électronique proposent des solutions novatrices pour reconvertir les technologies de l’armement à des fins civiles.

Il s’agit dans toutes ces innovations de faire de la gestion – c’est-à-dire des dispositifs d’acteurs constitués autour d’elle et des outils eux-mêmes, dans leur mode d’élaboration et d’usage – un facteur de mise en mouvement et de confrontation entre différentes logiques (industrielle et financière en particulier). Il n’y a pas en effet une seule rationalité gestionnaire ou économique mais au contraire une pluralité de rationalités qui sont porteuses de différentes visions de l’entreprise et du travail. De ce fait, les meilleures propositions, dans le domaine de la raison et de la connaissance resteraient lettre morte si la masse des salariés n’était pas en mesure de se les approprier.

Les expériences de ce type dépassent largement nos frontières et même le continent européen.

En Argentine, pays libéralisé et soumis durant ces dernières années à la domination des marchés financiers, face à la fermeture ou à la faillite (souvent frauduleuse) de l’entreprise, les travailleurs se sont mobilisés pour récupérer leurs outils de production. Le cas de 160 « *fábricas recuperadas* » souligne la capacité réelle des ouvriers à faire fonctionner efficacement des entreprises dans le cadre d’une organisation des pouvoirs plus équitable et d’une obtention de bien meilleurs revenus pour le travail. En général, la forme juridique adoptée est celle de la coopérative, qui facilite la prise en charge de l’entreprise dans le processus d’expropriation que les travailleurs prônent auprès des autorités politiques. Réponse viable au démantèlement (relatif) de la structure industrielle du pays et au chômage massif, ces usines sont reconnues par l’État qui a mis en œuvre un programme d’assistance technique et économique pour le travail autogéré depuis 2003 (Cavaliere, 2005).

Ainsi, malgré le poids prédominant des critères financiers, la mobilisation des salariés associée à une volonté « entrepreneuriale » permets parfois de montrer que l’actif d’une entreprise s’évalue moins en termes de valeur patrimoniale que de capacité à créer des biens et des services (au sens large de l’utilité économique et sociale). Le plus souvent, les alliances syndicats salariés direction s’effectuent dans le cadre d’une coopération conflictuelle n’acceptant le compromis que dans un horizon temporel ordonné autour d’une finalité commune. La finalité n’est pas la rentabilité financière mais la mise en valeur de « l’entreprise » entendue comme entité produisant des biens et/ou des services. L’enjeu est donc celui d’une nouvelle efficacité productive mais aussi économique et sociale qui tente de justifier sa légitimité au regard de la logique des détenteurs de capitaux portée par la « société » et la logique de profit.

Sans aller aussi loin dans la critique de l’organisation du travail et dans la recherche d’alternatives à la gestion capitaliste, certaines entreprises sont cependant en mesure de mieux construire les liens qui unissent la reconnaissance du travail, le projet de l’entreprise et les grandes orientations stratégiques. Ces approches ont le mérite de montrer que les comportements des travailleurs en termes d’implication, de résistance ou d’autonomie sont aussi dépendants d’un univers socio-organisationnel et économique plus large que l’espace de travail immédiat.

**Sortir du travail pour comprendre le travail et pour y revenir**

Il est possible de mettre en évidence les liens qui unissent le travail (avec ses modes de résistance et d’implication), les indicateurs d’efficacité économique et les stratégies dans une perspective de renouvellement des approches du travail et de l’entreprise. Encore faut-il être en mesure d’identifier des objets de recherche qui illustrent cette refondation des règles du jeu.

Nous prendrons l’exemple de deux entreprises que nous avons étudiées directement.

Dans une entreprise de soixante personnes que nous appellerons Cornut, fabriquant des poids lourds, une nouvelle orientation stratégique a vu jour à la suite d’un risque de faillite. L’impact des licenciements sur le moral des salariés aurait été très négatif. En accord avec la direction, un consultant a alors proposé une autre manière de raisonner qui supposait de sortir de la logique existante fondée jusqu’alors sur des outils de gestion traditionnels (calcul des marges et des coûts de revient pour atteindre le résultat). Dans cette entreprise, chaque commande est singulière et chaque devis spécifique même si la clientèle est diversifiée : armée, firmes du BTP, convoyeurs de fonds, etc. La direction ne sait pas où sont les gains et les pertes sur les produits. Un produit peut être apparemment déficitaire mais le supprimer peut simultanément faire plonger dans le rouge d’autres produits rentables. La nouvelle méthode de gestion mise en place par le consultant implique l’ensemble des agents, cadres et non cadres. Il s’agit de tenter de faire plus et mieux avec des ressources identiques. La première étape consiste à définir des familles de produits en nombre restreint pour que leur suivi reste gérable. La seconde étape conduit à mettre en place un tableau de bord mensuel à l’aide de deux outils. Le premier permet de connaître le coût de la structure productive ; le second se dispense de calculer les coûts de revient et les marges mais calcule en revanche la valeur de la transformation opérée par l’entreprise, autrement dit la véritable richesse créée par des combinaisons productives efficaces. La contrepartie économique de cette richesse se mesure par la « valeur ajoutée ». La rentabilité de chaque produit sera évaluée en rapportant la valeur ajoutée à l’effort consenti par la structure. Il est utile de rappeler que le ratio bénéfice /chiffre d’affaires n’indique pas la rentabilité de l’entreprise car ce ratio n’est qu’un taux de marge et que le ratio marge/prix de vente n’indique pas non plus la rentabilité des produits (Brodier, 2001).

La méthode de gestion renouvelée intègre l’ensemble des ressources et ne fait plus reposer les efforts de rationalisation sur la seule masse salariale. Mais cette manière de compter est aussi une façon d’assigner à l’entreprise une autre logique économique que la seule réduction des coûts pour obtenir le résultat. La nouvelle logique institutionnelle n’est donc plus le profit même si celui-ci reste un impératif. Cette logique consiste à faire « exister l’entreprise » comme entité productive dont l’objectif est de produire des biens et des services. L’adhésion des salariés est sollicitée et globalement acceptée par eux car la valeur ajoutée est bien l’intérêt commun des agents dans l’entreprise et non le profit qui n’est qu’un solde ou un résultat. Sachant que les salariés ne s’investiront jamais dans le seul but d’enrichir le propriétaire ou l’entrepreneur, la force du projet est de proposer aux agents une approche globale qui se focalise sur le monde de l’entreprise (biens et services) et non sur la seule obtention d’un gain financier. Or tant que la confusion entre les deux entités distinctes que sont l’entreprise (structure productive) et la société (entité juridique) sera maintenue, les règles du jeu seront brouillées. La tentative de repenser les finalités de l’entreprise et de sortir de la confusion en « faisant exister l’entreprise » aura au moins permis de clarifier les objectifs. Cela ne signifie pas la fin des conflits et des oppositions mais leur mise en perspective dans le cadre d’une nouvelle logique plus favorable au travail dès lors que celui-ci n’est plus appréhendé comme un coût qu’il faudrait sans cesse réduire.

L’un des agents, un technicien de 35 ans délégué du personnel, nous faisait part de son analyse :

« On nous parle produit et valeur maintenant et non plus productivité. C’est quand même plus motivant. Je ne vois pas pourquoi j’irais faire gagner de l’argent à la direction pour qu’elle aille ensuite se vautrer dans le luxe. Si je travaille c’est pour que les produits de qualité que fabriquent mon entreprise soient bien perçus et qu’ils se vendent sur le marché. Je reste vigilant et je veux que ceux qui contribuent à la bonne marche de l’entreprise ne soient pas perdants ».

Un autre agent, ouvrier de 28 ans soulignait :

« Il y a bien parfois des tensions et même des conflits parmi certains d’entre nous mais nous parvenons assez facilement à faire des compromis. Nous avons un droit de regard sur les comptes et si quelque chose cloche, la direction s’expliquera. C’est aussi à nous d’être attentif sur tous les aspects qui concernent notre travail et notre entreprise. On a le droit de le faire et on exerce notre pouvoir. C’est aussi grâce aux connaissances économiques que l’on a acquises avec le temps ».

La deuxième entreprise est une PME familiale de plus de trente personnes, Sedec, qui est située à Saint Pourçain sur Sioule. Cette entreprise conçoit et fabrique des fenêtres, des portes d’entrée et des escaliers à la commande et a adopté une approche fondée sur la même logique économique que Cornut. Le responsable de l’entreprise avait initialement été formé aux méthodes de gestion classiques dans une école de commerce. Ces méthodes traditionnelles consistent à focaliser l’attention sur le prix de vente, le prix de revient et la marge qui en résulte. Usuellement, un produit ayant une marge négative est réputé faire perdre de l’argent. Il faut donc abandonner les produits qui n’apportent pas un résultat significatif pour ceux qui génèrent une marge importante. Or le responsable comprend rapidement que le fait de supprimer les produits qui n’ont pas une forte marge est dangereux pour l’entreprise. Il a constaté que les entreprises qui se focalisaient sur la « marge » n’ont pas survécu. Chez Sedec, les investissements sont programmés d’abord en fonction des produits à concevoir et à fabriquer et non en fonction d’un retour rapide et élevé sur investissement. Aujourd’hui tout en faisant appel à plus de personnel, deux machines à commandes numériques remplacent l’utilisation des dix machines qui fonctionnaient encore il y a quinze ans. En effet, le nombre de salariés est passé de seize à trente-deux durant la même période. Les horaires sont modulés en fonction des besoins de l’activité et s’appuient sur une implication forte des salariés.

La direction et le management ont mis en place un logiciel de gestion qui permet de suivre l’évolution de l’entreprise et de faire parler les données comptables tous les quatre mois. Ce logiciel de gestion prend en compte un indicateur clef, le « taux d’équilibre économique » qui est le rapport entre la valeur ajoutée directe apportée par les produits vendus et le coût total des ressources mises en œuvre dans l’entreprise. Ce rapport doit être au moins égal à 1 pour assurer le développement de l’entreprise. La mesure de l’efficacité par cet indicateur est compatible avec la prise en compte du travail comme facteur de développement dès lors que celui-ci n’est plus appréhendé comme un coût dans la comptabilité de gestion. Une réunion chaque mois de l’ensemble du personnel permet d’aborder et de traiter tous les sujets liés au fonctionnement de l’entreprise. Le statut de la parole est identique pour tous. Les salariés sont impliqués dans les grandes orientations et ont acquis une culture de cette nouvelle gestion. Ils sont en mesure de penser la gestion au lieu de la subir et participent à des décisions argumentées tant au niveau des indicateurs économiques que de l’organisation du travail. Ils sont intéressés aux résultats de l’entreprise (la part de l’intéressement est de 23 % du résultat net) et un certain nombre d’entre eux demande régulièrement à devenir associés. C’est déjà le cas du responsable de production et de la comptable. Dans ce cas précis, les règles du jeu économique et social ont été clarifiées et les oppositions, lorsqu’elles existent peuvent s’exprimer dans un espace institutionnel dédié à la critique et aux propositions. La possible progression de membres « associés » dans l’entreprise change la nature du contrat de subordination vis-à-vis de l’employeur. Les parts sociales sont diffusées au-delà de la structure du capital familial pour intégrer de plus en plus les salariés-associés au cœur des processus de décision. Une nouvelle associée, âgée de 40 ans, responsable de la comptabilité nous a tenu le discours suivant

« Je me sens impliquée dans cette entreprise et c’est moi qui ait souhaité passer du statut de salarié à celui d’associé. S’il m’arrive d’être en désaccord, je sais que je pourrai le dire clairement lors des réunions du personnel et que l’on en tiendra compte. On ne discute pas en l’air ici. Il faut avoir des arguments et apporter des solutions qui marchent. Ici chacun est reconnu dans son métier et dans ses compétences. Et si un jour l’entreprise rencontre des difficultés, nous règlerons les problèmes tous ensemble. Je crois que chacun d’entre nous possède une petite culture économique qui nous permet de nous défendre ».

La stratégie de ces deux entreprises repose sur une refondation des outils de gestion valorisant les produits et sur la recherche de cercles vertueux même si ces stratégies s’inscrivent toujours dans le cadre du rapport salarial capitaliste.

L’investissement en combinaisons productives efficaces contribue à faire exister l’entreprise comme structure orientée d’abord vers la production de biens et de services à forte valeur ajoutée. Les ressources dégagées vont permettre à leur tour de renouveler l’investissement dans les combinaisons productives qui intègrent le travail comme facteur de valeur et de développement et non comme un coût qu’il s’agit de réduire en permanence. Dans ces deux cas, on ne peut comprendre les formes d’engagement, d’autonomie et d’implication (mais aussi éventuellement de résistance ou d’opposition) qu’en analysant préalablement les stratégies mises en œuvre par ces entreprises et en intégrant toute l’épaisseur des rapports qui unissent le travail, les produits, les marchés et les formes d’implication des salariés.

L’ « autonomie » peut être acquise par les salariés dès lors qu’ils sont parvenus à l’exprimer quotidiennement au sein de structures qui en offrent la possibilité et non sous une forme masquée, clandestine et temporaire pour s’affirmer face à un « adversaire » ou à un « ennemi ». Dans les deux cas étudiés, la notion de « résistance » en elle-même n’a pas une grande capacité heuristique pour comprendre ce qui se joue au travail. De plus elle n’ouvre aucune perspective pour l’action car ce qui compte n’est pas de résister à l’ « adversaire » incarné par la direction ou l’encadrement mais de trouver les moyens de faire reconnaître le travail dans des structures qui le valorisent. Il ne s’agit plus de lutter « contre » des ennemis (qui eux-mêmes sont matérialisés dans des rapports sociaux et des structures institutionnelles) mais de lutter « pour » une transformation et une refondation des règles du jeu économique et social.

Il en est de même lorsque les stratégies des directions se révèlent à terme n’être fondées que sur la seule recherche de la réduction des coûts, sur la négation du travail ou sur son instrumentalisation. Les oppositions deviennent alors manifestes voire violentes et les salariés inscrivent leur action sur le registre de la lutte frontale pour faire valoir leur compétence, leur métier et leur reconnaissance au sein de l’entreprise. C’est le cas avec la société Molex dont nous allons retracer maintenant la lutte des salariés et des syndicats.

**Portée et limites des résistances des travailleurs dans un groupe capitaliste.**

 Une stratégie purement financière a été mise en œuvre par le groupe américain de composants électroniques Molex à Villemur-sur-Tarn. Au départ, le cadre est celui d’une petite industrie provinciale : une famille d'entrepreneurs qui, en 2000 cède sa société Labinal à l'État. Les salariés, très peu d'ouvriers et de nombreux techniciens seront embauchés par la Société nationale d’étude et de construction de moteur d’avions (Snecma). L’activité câblage est dissociée de l’activité connectique automobile qui s’appelle dorénavant connecteurs Cinch, société située à Villemur et qui appartient toujours à Labinal. Dès que la société Snecma en voie de privatisation cède en 2003 l’activité connectique de Cinch au profit du groupe américain Molex, la volonté de ce groupe n’est plus de conserver une activité productive à Villemur. Lors du rachat, Molex reprend les outils, les clients mais non les bâtiments loués par Cinch. Le fait que les doubles des moules et de l’outillage soit transféré aux USA semble montrer que l’intention du groupe est simplement d’éliminer un concurrent en vue d’absorber ses parts de marchés (Cabanis, 2010). En octobre 2008, Molex indique au comité d’entreprise son projet de fermer le site de production. Ce projet prend acte à la suite d’un plan de réorganisation mondial annoncé en juin 2007. La lutte des salariés, dont le nombre s’élève à 300, commence à s’organiser. Les salariés sont soutenus par les autorités locales (mairies de Toulouse et de Villemur, élus de gauche, Conseil régional, etc.).

La société Molex ne rencontrait pas de difficulté financière. Elle était même à la pointe de la technologie dans la connectique automobile. C’est ce que confirme le cabinet d’expertise comptable Syndex sollicité par le comité d’entreprise.

« Le rapport montre que depuis fin 2006, chiffes à l’appui et jusqu’en février 2009, l’usine de Villemur a généré le plus fort taux de résultat parmi l’ensemble des sites de la division auto de Molex » (Cabanis, op.cit., 2010).

La bataille juridique commence en février 2009. En mai 2010 le tribunal correctionnel de Toulouse confirme la légitimité de l’attitude et du combat « *des Molex* ». Deux des dirigeants de la société sont condamnés à 6 mois de prisons avec sursis et 10 000 euros d’amende chacun pour « délit d’entrave » au comité d’entreprise.

En septembre 2009, l'intersyndicale se fissure un peu, une majorité de salariés vote le plan de sauvegarde de l'emploi aux conditions de la société américaine.

 Les dirigeants de Molex ont réussi à imposer leur logique et à contourner systématiquement le droit du travail (une demi-douzaine de jugements ont été rendus en faveur des salariés). Les compétences développées en Haute-Garonne sont désormais exploitées sur le sol américain et les machines les plus modernes ont traversé l'Atlantique. Il apparaît également qu’un certain nombre de cadres ont aidé la direction en faisant des copies de machines ou de brevets pour les transférer aux États-Unis.

La lutte des salariés, qualifiée d’exemplaire par de nombreux observateurs n’ont pu cependant se déployer au-delà d’un certain seuil. Les salariés ont probablement gagné une bataille dans l’opinion publique, en particulier auprès d’une partie des élus et des médias. Mais les logiques économiques et financières appuyées par des logiques politiques au plus haut niveau de l’État sont restées dominantes et l’ont emporté sur toute autre considération liée au travail et à la qualité des biens et services produits.

Dans l’ouvrage *Portrait d’une lutte, « Les Molex » pour mémoire,* des salariés analysent les raisons de leur lutte et la portée de leur combat. Ainsi, Alexis Antoine qui a travaillé 11 ans sur le site comme régleur sur presse à injecter et comme responsable d’équipe indique :

« La sauvegarde de l’outil de travail a été notre principale motivation. C’est ce qui a fait tenir cette lutte dans un grand élan de solidarité » (p.66).

Michel Ratinaud, délégué du personnel CFE-CGC a travaillé durant 35 ans sur le site comme responsable des chiffrages des données techniques. Il souligne :

« Tout était orchestré dès le rachat de Cinch : l’unique objectif de Molex était d’éliminer un concurrent, sans grandir pour autant. Ce sont les femmes et les hommes qui font la valeur d’une entreprise. Ils nous ont dépossédés » (p. 30).

Les salariés expriment des sentiments qui se déploient sur plusieurs registres. La déception et la colère côtoient la fierté « d’avoir tenu » jusqu’au bout et de n’avoir pas cédé face au cynisme d’une direction capable d’utiliser le mensonge pour parvenir à ses fins. Mais l’impuissance domine le plus souvent sans pour autant s’enfermer dans une forme définitive de passivité. C’est ce que signifie Eric Vidal, agent d’ordonnancement durant 29 ans sur le site :

« Il fallait démontrer et lutter pour que ce genre de situation ne se reproduise plus, que ce type de capitalisme cesse. Mais aujourd’hui même les politiques sont impuissants face aux lobbies financiers » (p.64).

Guy Pavan, délégué syndical CGT et technicien durant 33 ans sur le site le dit encore plus clairement et plus succintement :

« En toute illégalité ils sont quand même arrivés à leurs fins. Tout ça doit changer » (p.53).

Dans le cas de la société Molex, l’entreprise est une structure productive utilisée avant tout comme un instrument au service des détenteurs de capitaux (actionnaires de contrôle et cadres dirigeants de confiance). Dans ce cas comme dans de nombreux autres, les restructurations et les fusions de sociétés organisées par les cadres dirigeants au service des détenteurs de capitaux se sont substituées à des formes de gestion industrielle plus ou moins paternalistes sous la responsabilité d’un propriétaire-fondateur. Les formes de résistance, de lutte et de solidarité chez les salariés (dans ce cas précis pour sauvegarder l’outil de travail c'est-à-dire l’ « entreprise » au sens de structure productive) ne peuvent se comprendre qu’en référence à cette stratégie prédatrice qui ne valorise ni le travail, ni les compétences mais le seul patrimoine des détenteurs de capitaux. Cependant, dans cet exemple précis, ni les formes de résistance, ni les luttes frontales engagées contre la stratégie de la direction n’ont pu faire bouger les règles du jeu car les structures ne donnaient aucune marge d’action possible aux salariés pour agir et faire prévaloir leurs intérêts (et l’intérêt de l’entreprise).

Les salariés ne disposaient d’aucun point d’appui pour valoriser leur travail. La direction et le management n’ont jamais pris en compte l’entité « entreprise » dans ses dimensions de structure productive (monde physique des produits et critères de gestion orientés vers une efficacité économique et sociale globale). Pour les salariés, l’entreprise était un outil de travail et de création de richesses (au sens de production de biens et de services). Du point de vue de la direction, l’entreprise était un simple outil de rendement financier.

Dans la perspective d’une sociologie du travail renouvelée, l’important n’est donc pas de se focaliser exclusivement sur les formes de résistance, d’autonomie ou d’implication comme si celles-ci devaient trouver en elles-mêmes leur propre dynamique d’auto-engendrement. L’enjeu n’est pas non plus de chercher des adversaires à combattre dans le cadre d’un rapport binaire capital/travail qui donne l’essentiel des pouvoirs au capital mais plutôt d’examiner comment les salariés pourraient, avec d’autres (politique, syndicats, entrepreneurs) être en capacité de refonder les structures qui détruisent leur action. Cela permettrait alors de montrer les conditions à réunir pour reconstituer les unités brisées des mondes du travail et pour faire exister l’ « entreprise », entité productive confondue jusqu’à ce jour avec la « société » au sens juridique.

**Conclusion**

Dans le cadre d’une mondialisation néo-libérale caractérisée par la dérèglementation des marchés des biens et des services et par la dérégulation financière, les stratégies d’entreprise fondées sur la réduction des coûts et en particulier des coûts du travail ne laissent que peu de marges de manœuvre aux agents dans le travail.

Les salariés peuvent toujours s’opposer et résister mais leur résistance est vouée à n’être que purement défensive. C’est ce que l’on constate en particulier lors des restructurations de sociétés ou des délocalisations qui sont autant de stratégies imposées unilatéralement par les détenteurs de capitaux et que nous avons illustré ici par le cas de Molex.

Si en revanche, les trajectoires des agents et leur forme de mobilisation sont positionnées au sein de stratégies industrielles donnant à l’« entreprise » la possibilité de valoriser les connaissances, les savoir-faire et la coopération de tous les opérateurs, le travail des salariés en sera différemment affecté. Ce qui est en jeu relève par conséquent prioritairement de la finalité institutionnelle qui est assignée à l’entreprise. C’est à ce niveau seulement que peut être compris le travail, ce qui suppose de le contextualiser et non de faire valoir son existence dans un espace de singularité irréductible détachée de sa structure socio-productive et institutionnelle d’accueil. Les formes de résistance, de lutte et d’implication ne peuvent pas s’expliquer par elles-mêmes dans un face à face entre les salariés et leurs « adversaires » ou « ennemis » incarnés par les directions et l’encadrement. Elles se comprennent surtout par les formes structurelles qui les encadrent au sein des finalités spécifiques qui sont assignées aux entreprises.

Une certaine sociologie du travail a le plus souvent observé les  interstices et les marges dans lesquelles pouvaient s’organiser la transgression ou la résistance des agents comme si le travail ne se déroulait que dans une sphère étroite, celle des interactions immédiates ou du décalage entre réel et prescrit. Or le travail est surtout devenu le révélateur de tensions qui se jouent à des niveaux supérieurs, dans les sphères de la stratégie et de la gestion en particulier. La recherche d’un optimum financier (rentabilité des capitaux propres) n’est pas la recherche d’un optimum économique, social et écologique ou d’une performance globale qui valorise l’activité productive et par conséquent l’entreprise et le travail. L’analyse du travail mais également des luttes et des résistances peut néanmoins constituer un point d’appui sous réserve qu’il permette ensuite de décrypter les liens unissant les configurations productives (entreprises, biens et services, marchés) et les modes d’évaluation de l’efficacité recherchée (type de productivité et d’efficacité économique). Analyser le travail c’est montrer les ouvertures possibles que la sociologie peut engager avec l’économie et la gestion en repositionnant les conduites des salariés (résistance, autonomie et implication) au sein de combinaisons productives, économiques et financières beaucoup plus larges.

**Bibliographie**

Bachet D, *Les fondements de l’entreprise, construire une alternative à la domination financière*, Les éditions de l’Atelier, Ivry-sur-Seine, 2007.

Bélanger J et Thuderoz C, « Le répertoire de l’opposition au travail », *Revue française de sociologie*, 51-3, 2010, pp.427-460.

Bernoux P, *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Paris, Seuil, 2004.

Bidet A, *L’engagement dans le travail, Qu’est-ce que le vrai boulot* ? Paris, PUF, 2011.

Bouquin S, *La valse des écrous : travail, capital et action collective dans l’industrie automobile (1970-2004),* Paris, Editions Syllepse, 2006.

Bouquin S (coord.), *Résistances au travail*, Paris, 2008.

Bouquin S, « La question des résistances au travail dans la sociologie du travail française », in Travail & domination, *Actuel Marx*, Paris, PUF, 2011.

Burawoy M, *Manufacturing Consent*, Chicago, University Press of Chicago, 1979.

Brodier P-L, *La VAD, La Valeur Ajoutée Directe*, Montpellier, AddiVal, 2001.

Cabanis E, (éd), *Portraits d’une lutte, Les "Molex" pour mémoire*, Les éditions Arcane 17, Paris, 2010.

Cavalière S, « Usines à citoyens. Travail et citoyenneté dans le cas des "fábricas recuperadas" à Buenos Aires », Mémoire préliminaire de thèse, Genève, Institut universitaire d’études du développement, 2005.

Coutrot Thomas, *Critique de l’organisation du travail*, La Découverte, Paris, 1999.

Courpasson D, « Régulation et gouvernement des organisations. Pour une sociologie de l’action managériale », *Sociologie du travail*, 1997, vol.39, n°1, p.39-61.

Durand J-P, *La Chaîne invisible, Travailler aujourd’hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil, 2004.

Flocco G, « Du "tout-acteur" à l’analyse des médiations de la contrainte », *L’Homme et la Société*, 2006, n° 162, p.79-95.

Fridenson P, « La subordination dans le travail : les questions de l’historien », in *La subordination dans le travail*, J.-P.Chauchard et A.-C. Hardy-Dubernet (sous la dir.), Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, Paris, La Documentation Française, 2003.

Guillon R, *Sociologie de la division du travail, De l’emploi au politique*, Logiques sociales, Paris, L’Harmattan, 2009.

Lojkine J, *Entreprise et Société*, Paris, PUF, 1998.

Lordon F, *Capitalisme, désir et servitude*, Marx et Spinoza, Paris, La fabrique éditions, 2010.

Lordon F, « La démondialisation et ses ennemis », *Le Monde diplomatique*, n° 689, août 2011.

Maugéri Salvatore, « De la nécessité d’une sociologie du fait comptable », RT 30, avril 2010.

Reynaud J-D, *Les règles du jeu. L’action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1988.

Rochefort T, « Invention du travail et nouvelles combinaisons productives efficaces », *Issues*, n°55-56, pp.99-127.

Rot G, « Fluidité industrielle, fragilité organisationnelle », *Revue française de sociologie,* 43-4, 2002, pp.711-737.

Rot G, *Sociologie de l’atelier, Renault, le travail ouvrier et le sociologue*, Toulouse, 2006, Octarès.

Roy D, *Un sociologue à l’usine, textes essentiels pour la sociologie du travail*, La Découverte, Paris, 2006.

Zarifian P, *Travail et communication, essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle*, Paris, PUF, 1996.

1. Centre Pierre Naville, Université d’Evry [↑](#footnote-ref-1)