



Du nouveau sur le taylorisme, la discipline du travail et la manière d'écrire l'histoire ?

François Vatin

DANS **REVUE DU MAUSS** 2003/2 n^o 22 , PAGES 427 À 445
ÉDITIONS **LA DÉCOUVERTE**

ISSN 1247-4819

ISBN 2707141860

DOI 10.3917/rdm.022.0427

Date de mise en ligne : 01/09/2005

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-du-mauss-2003-2-page-427?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

DU NOUVEAU SUR LE TAYLORISME, LA DISCIPLINE DU TRAVAIL ET LA MANIÈRE D'ÉCRIRE L'HISTOIRE ?

par François Vatin

À propos de

– Yves COHEN, *Organiser à l'aube du taylorisme. La pratique d'Ernest Mattern chez Peugeot, 1906-1919*, Besançon, Presses universitaires franc-comtoises, 2001.

– Laura Lee DOWNS, *L'Inégalité à la chaîne. La division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, 1914-1939*, Paris, Albin Michel, 2002 (édition originale américaine : *Manufacturing Inequality*, Cornell University, 1995).

– Nicolas HATZFELD, *Les Gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot*, Paris, Éditions de l'Atelier, 2002¹.

I. POUR OUVRIR LE DÉBAT

Cette moisson d'ouvrages historiques sur le travail marque un net souci d'ouverture des historiens en direction des sciences sociales et notamment de la sociologie du travail. Elle conduit aussi à renouveler un questionnement classique sur le travail dans les organisations industrielles « tayloriennes » et tout particulièrement dans l'industrie automobile, sur laquelle portent deux de ces trois ouvrages. L'industrie automobile fut en effet incontestablement la terre d'élection des modes d'organisation tayloriens, mais aussi, pour un ensemble complexe de raisons entremêlées, le point focal de toute l'étude socio-historique du travail en France.

La parution simultanée de ces trois ouvrages invite donc à relancer un débat sur le statut du taylorisme comme expression emblématique du travail aliéné dans la société industrielle moderne. Rappelons que ce thème est au

l'enseignement universitaire dans ces matières.

7. Il s'agit en fait du salaire aux pièces, mais il y a peut-être là une ambiguïté introduite par la traduction.

8. Cf. Taylor, « La direction des ateliers » (1902) repris dans Vatin [1990]. Taylor distingue à cet égard la « nonchalance naturelle », qui relève de la nature humaine, de la « nonchalance systématique » qui constitue un comportement social; tel est le principal apport sociologique de son analyse.

9. Dans une usine parfaitement réglée comme l'envisageait Taylor, il n'y a aucun intérêt à ce qu'un ouvrier fasse plus que l'optimum défini par le bureau des méthodes. Un tel comportement aurait été contre-productif en créant des stocks intermédiaires inutiles. Contrairement à l'image

cœur des réflexions fondatrices de Georges Friedmann [1946], poursuivies par Alain Touraine [1955]. Il fut repris dans les années soixante-dix par les auteurs « radicaux » comme Harry Braverman [1974] ou Michaël Buravoy [1979] aux États-Unis, Robert Linhart [1978] ou Benjamin Coriat [1979] en France. Or, cette littérature fut étroitement alimentée par le marxisme, point de passage obligé de toute réflexion sur la condition ouvrière tout au long du xx^e siècle, dans son double statut de paradigme scientifique et d'enjeu politique. Certes, cette inspiration fut renouvelée à la fin de la période par la référence aux travaux de Michel Foucault, chez Michaël Buravoy ou, en France, chez Jean-Paul de Gaudemar [1982]. Mais Foucault venait ici plus conforter Marx, l'amender parfois, que le contredire à proprement parler.

L'abandon massif dans les sciences sociales françaises au cours de ces vingt dernières années de la référence au marxisme, référence explicite tout au moins, rend ainsi particulièrement intéressant le retour sur cette thématique classique. De nouvelles pistes, en partie inspirées par Foucault cité plus haut, se sont en effet ouvertes pour penser l'ordre et le conflit social en milieu ouvrier. C'est par exemple, la question féministe, celle de la « domination masculine » dans laquelle s'inscrit l'ouvrage de Laura Lee Downs. C'est aussi l'abandon du mythe de l'unité de la classe ouvrière forgé par le messianisme révolutionnaire marxiste, ce qui a conduit à revenir sur la composition plurielle du monde ouvrier et sur les conditions complexes de sa genèse. C'est enfin, mais la liste n'est pas close, l'attention aux formes locales de l'exercice du pouvoir étudiées avec brio par la tradition interactionniste symbolique, dont la diffusion dans la sociologie française a accompagné précisément le déclin du marxisme. Le « foucauldisme » a d'ailleurs souvent servi de transition dans cette mutation des esprits, de la perspective glorieuse d'une transformation globale de l'ordre social assise sur une science macrosociale de l'histoire à une description entomologique des formes infiniment variées de la domination et des jeux de pouvoir locaux.

Cette histoire à grands traits de la pratique socio-historique française est aussi l'histoire d'une génération. À la succession des œuvres, il faut associer

commune, le taylorisme n'est pas un « stakhanovisme ».

10. [*ibid.*, p. 573]. Cet extrait montre que Charpy ne connaissait que l'article publié par Belot dans *la Technique moderne* en avril 1918 et que j'ai repris dans Vatin [1990]. Cet article constitue une critique de la doctrine de Taylor, critique qui repose sur la conception originale de l'organisation industrielle que Belot avait publiée dans un article de la même revue en octobre 1911, alors qu'il ne connaissait pas encore les conceptions de Taylor. Il faut citer enfin un troisième article important de Belot, publié dans *la Technique moderne* en octobre 1925 et que nous avons reproduit avec un commentaire, « Fluidité et taylorisme », dans la revue *Espaces et Sociétés*, n° 43, 1983, p. 18-30.

11. Voir Vatin [1983, 1987, 1990, 1999 – on trouvera dans ce dernier ouvrage (p. 107-114) un article sur Belot primitivement publié dans *Économie et Humanisme*, mars-avril 1986, p. 71-76].

12. Sous cet angle, le taylorisme apparaît comme une version simplifiée de la pensée de Jules Amar, physiologiste français qui soutint en 1909 une thèse sur *le rendement de la machine*

l'évolution des consciences et des pratiques sociales des auteurs eux-mêmes. Or, les ouvrages qui nous sont présentés sont à cet égard révélateurs par le destin des auteurs qu'ils relatent. En effet, les livres de Nicolas Hatzfeld et d'Yves Cohen se présentent comme le produit d'une histoire personnelle. L'un et l'autre sont des représentants de cette « génération 68 » partie à la recherche du monde ouvrier pour hâter sa « libération » de l'aliénation capitaliste symbolisée par l'usine forteresse. L'expérience de l'usine a précédé chez eux le travail de l'historien. C'est ainsi délibérément que Nicolas Hatzfeld est « revenu sur ses pas », cherchant à dénouer et renouer les fils d'une expérience passée avec le regard « neutre » de l'historien. Pour cela, avant de plonger dans les archives, il a voulu connaître à nouveau, vingt ans après, l'expérience de la chaîne, à découvert cette fois-ci. Ce retour sur le terrain et sur soi tout à la fois organise ainsi son livre dans un feuilletage d'expériences multiples. C'est un ouvrage pareillement feuilleté que nous propose Yves Cohen, puisqu'il s'appuie sur une thèse soutenue en 1981, c'est-à-dire alors que la mutation idéologique et intellectuelle que j'ai décrite plus haut était à peine entamée. L'ouvrage apparaît donc comme la relecture du matériau alors réuni, à la lumière de vingt ans d'évolution des sciences sociales et historiques : Nicolas Hatzfeld fait dialoguer deux expériences du travail sur la chaîne ; Yves Cohen deux expériences de la pratique théorique.

Encore un mot avant d'entamer le débat : ce sont trois « gros » livres et passablement foisonnants pour ce qui concerne ceux de Cohen et de Hatzfeld, ce qui n'est pas sans lien avec notre réflexion précédente sur leur caractère « feuilleté ». Ce sont aussi trois livres conformes aux canons de la pratique historique, c'est-à-dire qui s'appuient sur un matériau d'archives original : chez Laura Lee Downs, diverses sources françaises, mais aussi, pour l'Angleterre, les fabuleux récits des ouvrières et les rapports des « surintendantes » d'usines. Chez Yves Cohen, en tout premier lieu, les archives privées conservées par la famille d'Ernest Mattern, le grand ingénieur des Usines Peugeot, dont la biographie sert de trame à l'ensemble de l'ouvrage. Chez Nicolas Hatzfeld, les archives d'entreprise de Peugeot. Chronologiquement,

humaine. Voir, sur cet auteur, Vatin [1987, 1990, 1999].

13. Ma conceptualisation du « modèle de fluidité » s'est appuyée sur une analyse sociologique de l'organisation du travail dans une raffinerie de pétrole. Cette analyse est antérieure à ma découverte des écrits d'Émile Belot. Voir Raymond Galle et François Vatin [1981 – repris dans Vatin, 1999] ainsi que Vatin [1987].

14. On présente couramment Taylor comme un adepte d'une conception « hiérarchique » en ignorant qu'il s'opposait à ce qu'il appelait la conception « militaire » de l'organisation, laquelle correspond précisément à celle que développe Fayol (qu'il n'a pas pu connaître, étant mort en 1915). Or Fayol critique vertement Taylor pour sa méconnaissance délibérée du principe de l'« unité de commandement » qui est au cœur de la conception militaire de l'organisation [cf. Fayol, 1916].

15. C'est ce qui donne sens à la conception par Daviet d'un « climat taylorien » ou par Cohen d'un « taylorisme sans Taylor ». L'un et l'autre sont inspirés par l'article classique de Patrick

les ouvrages de Cohen et de Hatzfeld se suivent sur le même objet : les Usines Peugeot, puisque le premier couvre la période 1906-1919 et le second va de 1948 à nos jours, l'entre-deux-guerres restant comme le point aveugle de cette riche monographie à deux voix. En revanche, l'ouvrage de Laura Lee Downs couvre la période 1914-1939, c'est-à-dire poursuit la question du remodelage social et organisationnel induit par l'entrée massive des femmes dans l'industrie métallurgique à la faveur de l'effort de guerre, sur l'ensemble de la période qui suit.

J'arrête là cette description positive du contenu des ouvrages qui n'est pas mon véritable objet. Je ne peux à cet égard que renvoyer les lecteurs à la découverte du riche matériau qu'ils recèlent tous les trois. Je voudrais maintenant, dans une lecture délibérément partielle des œuvres, m'appuyer sur divers points qui y sont traités pour aborder de façon critique trois séries de questions :

- 1) celle du « taylorisme », de sa définition, de ses contours ;
- 2) celle des relations entre efficacité et ordre social, à propos notamment de la division sexuée du travail abordée par L. Downs ;
- 3) celle, enfin, épistémologique, du dialogue entre histoire et sciences sociales.

Mon ton sera délibérément incisif. Il ne s'agit pas de « rendre justice » aux ouvrages, ce que j'espère avoir fait ci-dessus, mais de les prendre comme points d'appui pour poser des questions vives, tant pour les historiens que pour les sociologues du travail.

II. POUR EN FINIR AVEC LE TAYLORISME

J'ai déjà discuté de la notion de « taylorisme » et de l'usage abusif qui en est souvent fait à mes yeux². On retrouve chez Yves Cohen une interrogation lancinante sur ce point en référence à la figure de « son » ingénieur : Ernest Mattern dont le parcours charpente l'ensemble de l'ouvrage. En clair, Mattern est-il un « taylorien » ? Et si on lui accole un tel qualificatif, en quel sens l'est-il ? Plus généralement, la notion de « taylorisme » est-elle heuristique ? N'est-elle pas plutôt une facilité de langage qui obscurcit plus qu'elle n'éclaire l'analyse ?

À ce propos, Cohen insiste sur trois points :

- 1) l'action organisatrice de Mattern débute antérieurement à la diffusion de la pensée taylorienne en France [cf. p. 95, 110 sq.] ;
- 2) elle s'est inspirée de multiples sources : Taylor, bien sûr, mais aussi Ford, Fayol, etc. ;
- 3) elle n'est jamais réductible à la mise en application d'une doctrine quelconque ; il s'agit de comprendre l'« organisation en action », comme Bruno Latour a pu parler de « science en action³ ».

Fridenson [1987].

Plus généralement, il souligne que :

– il n’y a pratiquement pas eu d’expérimentations « tayloriennes » en France avant la guerre de 1914-1918,

– et que la période de cette guerre, généralement présentée comme le moment de la diffusion du taylorisme, en fournit peu d’exemples purs : quatre selon lui [cf. p. 226 sq.] (je reviendrai d’ailleurs sur l’un d’entre eux).

Tous ces arguments cumulés tendent bien à abonder en faveur de mes propres analyses. Le « taylorisme » ne constitue qu’une des voies, une des écoles, et pas forcément la plus pertinente, ni la plus générale, de la rationalisation industrielle en France et dans le monde au cours de la première moitié du xx^e siècle et son importance a donc été exagérée par la tradition sociologique et historiographique française. Thèse iconoclaste, sans doute, au jugé de la puissance de la vulgate en cours sur ce thème, mais que je ne suis pourtant pas seul à soutenir. Ainsi, l’historien britannique Craigh R. Littler dénonçait déjà en 1985 ce qui lui apparaissait comme un usage abusif du terme de « taylorisme » dans la littérature française : « Il existe, en effet, une tendance en France à traiter le taylorisme comme un concept global, presque comme une phase spécifique de développement du capitalisme. Pour ma part, je préfère utiliser le terme de taylorisme pour désigner une forme particulière d’organisation du travail. Cela implique qu’il existe d’autres formes de rationalisation et que l’influence réelle du taylorisme reste à démontrer » [1985, p. 83]. De son côté, Jean-Pierre Daviet avançait en 1997 : « Les historiens sont d’accord pour estimer que l’application stricte [du taylorisme] n’a touché au mieux que 5 % des ouvriers, en général là où il y avait montage, assemblage [...] Même dans l’industrie automobile, les réalisations ont été prudentes » [1997, p. 291]. Mais il ajoute aussitôt : « En revanche, le climat intellectuel a été changé par une sorte de paradigme... Concrètement, même dans des entreprises non taylorisées, les ouvriers de métier ont perdu de leur autonomie au profit des laboratoires et des “bureaux”, mais il faudrait moduler le jugement selon les usines » [*ibid.*].

Jugement prudent s’il en est, mais passablement problématique d’un point de vue épistémologique. Jean-Pierre Daviet tente en effet de concilier deux perspectives : celle, ouverte par Craigh Littler, qui invite à spécifier le taylorisme pour en mesurer la diffusion réelle et qui, de ce fait, autorise l’idée que d’autres courants gestionnaires ont concouru au mouvement de rationalisation industrielle. Celle, communément partagée par la plupart des auteurs français, historiens ou sociologues, et formalisée par l’école économique

16. Voir aussi, dans le cas de Peugeot, Cohen [p. 412].

17. [1978, p. 24]. Voir, dans un autre registre, les sept catégories de main-d’œuvre distinguées par Mattern chez Peugeot en 1917, typologie intéressante en ce qu’elle croise la qualification, le sexe et l’âge : « 1. Les outilleurs, les ajusteurs-outilleurs et les tourneurs sélectionnés [...] ; 2. Les ouvriers de métier ; 3. Les ouvriers non professionnels travaillant sur machines ; 4. Les manœuvres ; 5. Les ouvrières au-dessus de 20 ans ; 6. Les jeunes gens de 13 à 19 ans ; 7. Les

« régulationniste » à la suite de Benjamin Coriat, qui identifie l'ensemble de la rationalisation industrielle de la première moitié du XX^e siècle au taylorisme conçu dans un sens extensif¹⁸. On pourrait, en suivant Jean-Pierre Daviet, faire ainsi co-exister deux sens emboîtés de l'expression « taylorisme » : un sens étroit désignant un système spécifique d'organisation fondé sur une doctrine explicite ; un sens large exprimant un « paradigme » plus général, soit l'*esprit* de la rationalisation industrielle.

Dans sa propre langue, et avec des enjeux épistémologiques propres sur lesquels je reviendrai, Yves Cohen exprime un point de vue assez similaire : « Il est hors de portée des historiens d'empêcher qu'un nom désigne une expérience historique, même si localement, à l'époque, la formation de ces caractérisations était fortement brouillée, dans un présent difficile à démêler pour les participants. L'histoire du "taylorisme" est une histoire profondément politique » [p. 188-189]. Si on suit Cohen, l'historien n'aurait d'autre choix que d'accepter la terminologie léguée par l'histoire, et si la conscience publique a regroupé sous l'expression de « taylorisme » un ensemble disparate de pratiques et de doctrines, il doit s'incliner devant le fait.

Laissons de côté pour le moment une question : cette humilité devant les termes consacrés par l'usage social ne concerne-t-elle que l'historien, ou s'applique-t-elle aussi au sociologue ? Autrement dit, peut-on concevoir des concepts sociologiques dotés d'une certaine autonomie par rapport au langage ordinaire, aux « prénotions » selon Durkheim¹⁹ ? Demandons-nous seulement : cette « voix publique » est-elle si spontanée que cela ? N'est-elle pas elle-même instrumentée par des relais sociaux, des « groupes » qui tiennent le langage ? C'est-à-dire, en l'occurrence, d'abord les tayloriens français menés par Le Chatelier, qui combattirent clairement pour interdire la diffusion de tout discours concurrent et pour intégrer, en apparence tout au moins, les discours déviants ; puis la tradition sociologique friedmannienne ; enfin le courant néomarxiste régulationniste, qui bénéficia d'un relais très efficace dans l'enseignement des sciences économiques et sociales du secondaire [cf. Vatin, 1990, 1999]. Si l'on prend en considération cette dimension du problème, on s'aperçoit que l'idée commune, loin d'être un produit spontané de la « sagesse populaire », n'est en fait que l'ossification d'une vulgate savante.

Parées ainsi d'une double légitimité, savante et du sens commun, qui en fait s'entretiennent l'une l'autre, des notions telles que celles de « taylorisme »,

jeunes filles de 13 à 19 ans » [Cohen, p. 412].

18. On trouvera des pages très intéressantes également dans l'ouvrage de Nicolas Hatzfeld sur le mode de gestion différencié de la main-d'œuvre immigrée, à travers notamment la question du logement, chez Peugeot à Sochaux après la Seconde Guerre mondiale (voir son chapitre V).

19. Pour le dire dans le langage de Karl Polanyi [1944], la société secrète de dispositifs d'« auto-protection » contre l'emprise du « marché auto-régulateur » ou, dans celui de Luc Boltanski

de « révolution industrielle » ou de « main invisible » comme expression condensée de la pensée libérale deviennent difficiles à discuter⁶. C'est pourtant à mes yeux une tâche indispensable que de mettre périodiquement en discussion de telles vulgates. Je ne vois pas pourquoi, en effet, le caractère emblématique de Taylor pour ses contemporains devrait continuer à occulter à nos propres yeux la variété des doctrines qui se sont alors confrontées et le caractère multiforme de la rationalisation à cette époque, comme avant et après. Adopter une telle posture, c'est se priver en effet d'instruments puissants d'analyse pour comprendre les formes d'organisation d'hier mais aussi d'aujourd'hui. Car les débats organisationnels contemporains, s'ils ne sont pas réductibles à ceux du passé, reposent bien souvent pourtant sur les mêmes lignes de clivage, qui sont constitutives des contradictions intrinsèques de l'ordre industriel. Autrement dit, l'analyse diachronique de la succession des modes historiques doit se combiner avec une analyse synchronique, une grammaire des formes, sans laquelle aucun discours sur le social ne serait possible. Au risque d'anticiper sur le quatrième point de l'exposé, donnons toutefois, pour illustrer le propos, deux exemples pris dans les ouvrages d'Yves Cohen et de Laura Lee Downs.

1. Yves Cohen comme Laura Lee Downs soulignent l'extension au début du xx^e siècle du salaire aux pièces, introduit notamment en 1906 par Mattern chez Peugeot [cf. Cohen, p. 65]. Downs semble même le considérer comme l'illustration typique du taylorisme : « Le salaire à la tâche⁷, qui indexait directement la paye des ouvriers sur la vitesse et la précision de leur production, fut l'aspect le plus souvent retenu du système Taylor » [Downs, p. 52]. La remarque est étrange, et cela d'autant plus que Downs s'appuie ici sur le suggestif ouvrage de Bernard Mottez [1966] où celui s'applique longuement à distinguer le salaire au rendement prôné par Taylor du salaire aux pièces.

En effet, comme le montre abondamment Bernard Mottez, Taylor a développé une critique puissante du salaire aux pièces qui était selon lui la cause de la « nonchalance systématique », c'est-à-dire du freinage ouvrier⁸. À l'inverse du dispositif du salaire aux pièces qui, comme il le souligne, a pour origine l'incapacité de la direction à connaître les « conditions réelles du travail », c'est-à-dire le temps requis pour une opération donnée, Taylor entend définir pour chacun, sur une base « scientifique », ce qu'il doit fournir : la « juste tâche ». La rémunération au rendement n'est plus alors qu'un dispositif incitatif pour mener l'ouvrier au point précis que l'on a fixé pour

et Laurent Thévenot [1991], la société ne se résume pas à la « cité marchande ».

20. [p. 155]. Le propos est entre guillemets, mais sans référence précise. Je ne sais s'il s'agit d'une citation déterminée ou d'un résumé par l'auteur de la pensée patronale.

21. Jean Saglio [1999] a pu même considérer que ce modèle de la Fonction publique, qui prend lui-même sa source dans l'organisation de la carrière des militaires, était à l'origine du

lui et non pas l'instrument d'un marchandage pour soutirer à l'ouvrier une capacité productive qu'il cacherait.

Telle est la doctrine, elle a sa cohérence et elle a correspondu à des pratiques⁹. Mais je ne doute pas que, dans bien des organisations réputées « tayloriennes » ou « pré-tayloriennes » (taylorisme sans Taylor, comme les usines Peugeot sous Mattern en 1906 selon Yves Cohen), on ait mis en œuvre des dispositifs de salaire aux pièces classiques, c'est-à-dire des formes de rémunération pré-taylorienne et même anti-taylorienne. Plutôt que du « taylorisme », terme pour le coup parfaitement usurpé, ne faut-il pas voir là la permanence, au début du siècle, d'une forme de stimulation au travail bien plus ancienne qui, dans certains contextes, comme le productivisme de guerre, retrouvait une nouvelle vigueur ? Les « modèles » organisationnels ne disparaissent pas de façon si irrémédiable dans une succession d'états historiques. Les mêmes causes produisent les mêmes effets et l'on peut encore, aujourd'hui même, exhiber dans certaines configurations productives des dispositifs de salaire aux pièces et même de « salaire à la tâche », dont Bernard Mottez a montré l'importance dans la genèse de la relation salariale au XIX^e siècle.

2. Yves Cohen cite les « quatre » réelles applications du système de Taylor pendant la guerre de 1914-1918 en France et, parmi celles-ci, celle de Georges Charpy, directeur de l'usine Saint-Jacques à Montluçon [1919, p. 225]. Il fait une note sur ce dernier cas pour mettre un bémol, en raison des réserves expresses émises par Charpy lui-même vis-à-vis de Taylor dans son article paru dans le *Bulletin de la société d'encouragement à l'industrie nationale* en 1919. Mais pourquoi ne pas aller au bout de l'argument ? En effet Charpy dit plus. D'une part, il souligne, comme Mattern cité sur ce point plus haut, l'antériorité de ses conceptions organisationnelles à sa connaissance de Taylor : « Contrairement à la mode courante, je ne me réclame qu'exceptionnellement des idées de Taylor. Avant 1900, le nom de Taylor était complètement inconnu en France [...] » [p. 572]. Mais d'autre part, il affirme, en contrepoint de son peu d'intérêt pour Taylor, son adhésion aux principes développés par Émile Belot dans *la Technique moderne* : « Les écrits de M. Belot, qui ne remontent qu'à quelques mois, n'ont naturellement pas influé sur les travaux que j'ai poursuivis depuis beaucoup plus longtemps ; mais j'y ai trouvé un exposé tellement clair des idées que j'ai suivies, sans les formuler jamais aussi nettement, que j'ai jugé inutile de reprendre ce travail et que je préfère recommander la lecture de ces substantielles études¹⁰. »

Or, Belot est un critique vigoureux et pertinent de Taylor, sans se départir pour autant d'un point de vue gestionnaire et rationalisateur. J'ai montré ailleurs que ses conceptions de la rationalisation sont opposées à celle de Taylor, et que, du point de vue d'une histoire internaliste des sciences de gestion, elles sont à mon sens beaucoup plus puissantes¹¹. Il n'est pas question de reprendre ici en détail ce débat important. Rappelons simplement que

Taylor développe une conception « additive » du travail, faisant de la production une somme de travaux élémentaires, et du travail humain un matériau homogène assimilable à un *quantum* énergétique¹². D'où son obsession de la chasse aux « temps morts », c'est-à-dire à toute perte de ce qui lui paraît être la matière élémentaire de la production : le travail humain direct. À cette conception restreinte, qu'il caractérise d'« analytique », Belot oppose une conception « synthétique » qui fonde l'organisation industrielle sur le « principe de continuité », c'est-à-dire sur la gestion du flux productif résultant de l'action combinée des hommes et des machines. Par cela, il fournit une analyse fine du modèle de « fluidité industrielle », dont j'ai essayé de montrer la genèse et le développement dans la grande industrie chimique et pétrochimique, mais aussi les possibilités d'extension avec l'automatisation dans l'ensemble des secteurs productifs¹³. Ici le travail humain n'est plus le matériau énergétiste de la production, mais le principe régulateur de l'organisation machinique. Or telle est bien l'orientation suivie par Charpy aux usines de Montluçon, puisque ses expériences visaient à mettre en place un dispositif de contrôle à distance des fours de traitement thermique du métal, c'est-à-dire, précisément, à développer ce travail de « surveillance-contrôle » qui caractérise la « fluidité industrielle ».

J'espère convaincre le lecteur qu'il ne s'agit pas ici pour moi de promouvoir un auteur que j'ai effectivement eu plaisir à faire sortir de l'ombre et dont je souhaiterais mettre en valeur les mérites. Mon objectif est seulement d'inviter à ce qu'on prenne au sérieux le débat Taylor-Belot, comme aussi et par exemple, le débat Taylor-Fayol¹⁴. Si on me suit dans cette voie, la rationalisation industrielle du XX^e siècle n'apparaît plus alors comme le développement homogène de principes que Taylor aurait sinon créés de toutes pièces, au moins réussis à synthétiser et donc à symboliser à juste titre¹⁵. Tout au contraire, elle apparaît comme un champ où s'affrontent différentes conceptions qui chacune insiste sur une dimension particulière du problème : le freinage humain pour Taylor, la distribution du pouvoir dans l'organisation pour Fayol, la continuité du processus productif pour Belot. Les choses ainsi considérées, la doctrine de Taylor n'apparaît ni comme la plus riche des pensées d'organisation alors discutées, ni comme la mieux adaptée aux problèmes du temps, ni surtout comme la plus riche d'avenir.

III. EFFICIENCE ET ORDRE SOCIAL

Je vais sur ce point m'appuyer plus particulièrement sur l'ouvrage de Laura Lee Downs. Celui-ci s'inscrit dans la perspective des *gender studies*

modèle du salariat statutaire « à la française ».

22. Veyne [1971, p. 324]. Il ne faut pas négliger le caractère explicitement polémique de l'ouvrage, publié en 1971, qui, en s'appuyant sur Raymond Aron, visait clairement la vulgate

d'inspiration anglo-saxonne, mais maintenant également bien implantées en France. Downs développe dans cet esprit une analyse tout à fait intéressante de la mobilisation de la catégorisation sociale dans l'ordre industriel. Elle montre en effet comment les catégories d'« homme » et de « femme » sont substantifiées pour distribuer, et surtout hiérarchiser, les places dans l'usine, au moment où, pendant la guerre de 1914, alors que les hommes sont mobilisés au front, les femmes y font une entrée massive et surtout remarquée. Comme elle le souligne à juste titre, contrairement à certaines idées reçues, la question qui se pose alors n'est pas celle de l'entrée des femmes dans le travail industriel (elles y sont présentes depuis l'origine), mais celle de leur arrivée dans des types d'emplois jusque-là catégorisés comme « masculins », ce qui bouleverse certaines règles du jeu social.

La substantification des catégories de genre, qui lui paraît relever d'une « rationalité aristotélicienne », constitue alors selon elle un instrument majeur de la disciplinarisation industrielle. Elle définit la chose ainsi : « La rationalité aristotélicienne (c'est-à-dire la raison pratique) est une pensée qui cherche à lier l'être social et l'ordre social afin d'instaurer le bien » [p. 24]. Il s'agit en somme d'hypostasier un système de représentations, par exemple les attributs respectifs des hommes et des femmes, afin d'en faire une réalité « naturelle » et de légitimer ainsi comme intangible un ordre social historiquement daté. En l'occurrence, cet aristotélisme du genre a permis de réguler la distribution des emplois selon les compétences jugées « naturelles » des deux sexes, mais aussi et surtout de justifier le maintien d'une forte inégalité salariale entre les hommes et les femmes. Cela permettait de calmer en partie les inquiétudes des syndicats ouvriers, préoccupés, non sans raison, de la concurrence déloyale à leurs yeux que constituait l'arrivée des femmes dans des emplois jusque-là réservés aux hommes¹⁶.

Cette problématique fait surgir un « second front » dans la relation salariale, déjà analysé dans de nombreuses études post ou néomarxistes. La confrontation capital-travail se doublerait ou se combinerait d'un autre axe d'opposition : celui des hommes et des femmes. Or, comme le montre bien Laura Lee Downs, cette logique aristotélicienne est intrinsèquement contradictoire avec l'ordre libéral fondé sur la mise en discussion permanente des valeurs sur le registre de l'efficacité : « Dans le capitalisme de marché, la rationalité change et devient une raison singulière, calculatrice et numérique, orientée vers le profit et l'échange. Elle se transforme en un outil servant à mesurer des choses très différentes en fonction d'un critère unique : le profit » [p. 24]. Pour le dire autrement, la logique aristotélicienne telle que la conçoit Downs relève de ce que Max Weber [1921] appelait une rationalité « en valeur », alors que

alors en cours d'une science « marxiste » de l'histoire.

23. Cournot [1861, cité par Veyne, 1971, p. 13 et 22]. J'ai moi-même commenté Cournot sur ce point [Vatin, 1998, p. 197 sq.] et rapproché sa perspective de celle développée par Alain Testart

le capitalisme, comme l'a souligné justement Weber, repose sur le développement de la rationalité « en finalité ». Dans la société concrète, les idéaux-types de Weber sont toujours étroitement entremêlés et Downs le montre bien en l'occurrence. Mais la tension demeure; c'est pourquoi, selon sa formule, « le dialogue entre les deux langages fut parfois difficile, ou, plus exactement, se dérégla facilement » [p. 24].

En clair, pour la question présente, le problème est de savoir si la hiérarchie salariale doit se fixer selon une logique « économique », c'est-à-dire, conformément au théorème de la théorie « néoclassique », en fonction de la « productivité marginale » de chaque agent, ou selon une logique « sociale », en fonction de l'appartenance à une catégorie prédéterminée, par exemple celle du sexe. Adopter la seconde formule est « anti-économique » puisqu'elle ne débouche pas sur une allocation optimale des moyens. Pourtant, comme le montre Downs, le patronat y recourut abondamment dans sa gestion de la main-d'œuvre féminine. Le propos est résumé par une formule lapidaire : « Les hommes étaient payés en fonction de leur travail, les femmes selon la façon dont le patronat concevait les femmes » [Downs, p. 154-155].

La conceptualisation proposée par Downs me paraît donc riche et pertinente, même si peu de pages lui sont consacrées dans son ouvrage qui prend essentiellement la forme du récit. Mais la question invite, à mon sens, à une réflexion plus générale sur l'ordre industriel, qui déborde la seule question des inégalités liées au genre. Je ne peux à cet égard adhérer à la dernière formule citée car ces considérations « aristotéliennes » ne me paraissent pas propres au cas des femmes. Rappelons par exemple, le système de classifications pratiqué chez Citroën en 1969 tel que le décrit Robert Linhart dans *l'Établi* : « Il y a six catégories d'ouvriers non qualifiés. De bas en haut : trois catégories de manœuvres (M1, M2, M3); trois catégories d'ouvriers spécialisés (OS1, OS2, OS3). Quant à la répartition, elle se fait d'une façon tout à fait simple : elle est raciste. Les Noirs sont M1, tout en bas de l'échelle. Les Arabes sont M2 ou M3. Les Espagnols, les Portugais et les autres immigrés européens sont en général OS1. Les Français sont d'office OS2 et l'on devient OS3 à la tête du client, selon le bon vouloir des chefs. Voilà pourquoi je suis ouvrier spécialisé et Mouloud manœuvre, voilà pourquoi je gagne quelques centimes de plus par heure quoique je sois incapable de faire son travail¹⁷ [...] »

Mon propos n'est pas ici de souligner la parenté de formes de discrimination sexistes ou racistes. Le rapprochement a été fait et il est pertinent à certains égards. D'ailleurs, Laura Lee Downs évoque dans son ouvrage, sans approfondir la question, l'emploi dans les usines de guerre de la main-d'œuvre étrangère, qui, elle aussi, subissait une discrimination salariale *a priori*¹⁸. Je

[1991].

24. Yves Cohen s'appuie à cet égard sur les travaux d'Olivier Cinqualbre [1983].

25. Goody [1979], que cite d'ailleurs Yves Cohen.

veux aller plus loin en soulignant que l'usage de ce type de catégorisation est, à des degrés divers, constitutif de tout ordre social. Il s'agit en effet de stabiliser un ordre. Même si on le reconnaît largement arbitraire, l'important est que chacun se reconnaisse dedans. Autrement dit, il n'y a pas de pure logique marchande à l'œuvre dans les rapports sociaux « réels » ; la société ne saurait être intégralement soumise à la « rationalité en finalité ». Les patrons de la guerre de 1914 étaient peut-être, pour une partie d'entre eux tout au moins, sincèrement convaincus de l'infériorité professionnelle des femmes et en ce sens victimes d'une « idéologie » sexiste, comme semble le dire en maintes pages Laura Lee Downs. Mais, dans bien d'autres cas, on peut supposer simplement qu'ils ont fait preuve de « réalisme » : ils ont pris la société comme elle était, adoptant un principe de rationalité limitée. Pourquoi aller contre une inégalité salariale entre hommes et femmes quand celle-ci est, pour l'essentiel, admise comme « normale » par les deux parties ? Les patrons avaient plus à perdre qu'à gagner en essayant d'imposer une logique économique qui aurait ignoré la différenciation sexuelle.

Cela ne veut pas dire pour autant qu'un tel ordre social est éternel. Une discrimination selon le sexe ou l'origine ethnique, acceptée à un moment donné, peut être rejetée à un autre. Nous serons moins sévères aujourd'hui, par exemple, à l'égard d'une discrimination selon l'âge qu'à l'égard d'une discrimination selon le sexe ou l'origine ethnique. Nous continuons à trouver « normal » notamment que, dans la Fonction publique française, le salaire progresse globalement avec l'âge indépendamment de toute évaluation de l'apport productif. De ce fait, il n'est manifestement pas vrai que, comme l'avance la théorie économique néoclassique, la « productivité marginale » soit le seul déterminant du salaire. Il y a une tension jamais épuisée entre une logique libérale de l'efficience qui supposerait que les individus soient payés selon leur apport productif et d'autres logiques qui relèvent de la stabilisation d'un ordre social¹⁹. L'*Homo aequalis* théorisé par Louis Dumont [1977] pour symboliser la conception libérale de la société n'est jamais pleinement réalisé.

À cet égard, on ne peut rejeter d'un revers de main le statut social du salaire, comme tend parfois à le faire Laura Lee Downs dans sa dénonciation, légitime eu égard à nos valeurs actuelles, de la discrimination sexuelle. Elle cite ainsi un propos patronal : « Le bas salaire des femmes résulte d'un des fondements de notre société, l'unité économique de la famille. Le salaire d'un homme est payé pour la famille, celui d'une femme est le salaire d'un individu²⁰. » On peut bien sûr souligner dans ce propos la scandaleuse justification morale d'une exploitation cynique de la plus grande faiblesse des femmes sur le marché du travail. Mais le propos, sincère ou cynique, rappelle toutefois une réalité qu'il ne faut pas oublier : le salaire n'est pas seulement la rémunération d'une contribution productive ; il est aussi, selon la formule de Marx, la source de la « reproduction de la force de travail », et

celle-ci est socialement déterminée.

On sait que, classiquement, les émoluments des fonctionnaires étaient définis par la nécessité pour l'État que ses représentants « tinsent leur rang » dans la société. Mais une telle détermination du salaire est moins exclusivement restreinte à la Fonction publique qu'on ne le croit habituellement²¹. Si l'on sort de l'économicisme prôné par l'école néoclassique, il faut bien admettre que la détermination du salaire ne se fait pas exclusivement dans l'espace productif et en fonction de la productivité. En ce sens, on ne peut dissocier l'organisation productive et celle de la famille.

Pour Marx, l'entrée des femmes et des enfants dans l'industrie correspondait à une « extension de la durée du travail » [*Le Capital*, liv. 1, 1993, p. 443 *sq.*]. Définissant le salaire par la quantité de biens nécessaire à la reproduction de la force de travail, considérée à l'échelle de la famille, il en concluait logiquement que la mise au travail des femmes et des enfants démultipliait le temps travaillé de la famille, pour un coût de reproduction constant. Le point de vue était sans doute excessif, mais il explique assurément pour une part les faibles salaires féminins constatés tout au long du XIX^e siècle, selon la légitimation donnée par le patron cité plus haut *via* Downs. Marx contribuait ainsi à forger une conception du salaire fondée sur l'unité du ménage. Selon cette conception, le salaire n'est pas seulement la rémunération d'une compétence individuelle, c'est aussi le moyen d'une reproduction sociale, et celle-ci passe par la famille.

La socialisation du salaire au XX^e siècle a contribué à une évolution en ce sens [*cf.* Friot, 1998]. Mais cela n'est pas allé sans heurts entre ces deux conceptions antagoniques du salaire. Il ne faut pas croire à cet égard que ce sont toujours les salariés qui se seraient prononcés en faveur d'une conception socialisée du salaire et les patrons en faveur de la conception libérale [*cf.* Pillon, Vatin, 2002]. Il faut citer à ce propos l'opposition, dans l'entre-deux-guerres, des syndicats ouvriers révolutionnaires à l'instauration des allocations familiales, dans lesquelles ils voyaient, non sans raison, une entorse au dogme « à travail égal, salaire égal », qui correspond à une conception marchande de l'équité salariale [*cf.* Friot, 1998, p. 129 *sq.*].

Cette question n'est plus aujourd'hui en débat ; la responsabilité de la collectivité tout entière vis-à-vis de la reproduction sociale – la mise au monde, l'élevage et l'éducation des enfants – a été reconnue dans notre société. En revanche, la notion de « couple » est de plus en plus fortement mise en question, à la fois en raison de la multiplication du nombre de ménages isolés, de la recomposition familiale (qui dissocie le couple du statut parental) et de la revendication au sein des couples de l'égalité et de l'autonomie de chacun [*cf.* de Singly, 2000]. De ce fait, la conception familiale du salaire a perdu de sa pertinence. Pourtant, aujourd'hui encore, nous acceptons en France le principe de l'imposition du ménage à l'impôt sur le revenu, ce qui conduit, de fait, à une ponction sur le « second » salaire, c'est-à-dire toujours, implicite-

ment, le salaire féminin. Autrement dit, en termes de salaire net (impôts déduits), et cela indépendamment de l'attribution d'allocations familiales, la société française continue à dissocier un mécanisme relevant du marché du travail, censé payer chacun selon sa productivité marginale, et un mécanisme redistributif qui opère de fait une ponction sur le salaire féminin.

Par cette analyse, je ne cherche aucunement à légitimer un ordre social « sexiste ». Je cherche en sociologue à le comprendre, mais aussi à comprendre comment il peut être subverti et se modifier. En différenciant hommes et femmes, le patronat a bien sûr souvent joué cyniquement et il ne s'agit pas ici de nier l'existence de telles stratégies sur le marché du travail. Mais l'interprétation paranoïaque de l'histoire est en général superficielle. Une « manipulation » ne fonctionne que parce qu'elle rencontre un terrain favorable et, à cet égard, il importe peu de savoir si les acteurs en cause étaient ou non dupes, c'est-à-dire s'ils partageaient ou non l'idéologie qui soutenait leur action, en l'occurrence s'ils étaient ou non convaincus de l'infériorité professionnelle des femmes. Ce qu'il importe selon moi de comprendre, c'est que cette idéologie s'inscrivait dans un ordre social tel qu'elle était, si ce n'est partagée, tout au moins acceptée par toutes les parties : patrons, ouvriers, mais aussi ouvrières.

Un tel ordre social n'est pas pour autant intangible. Comme l'analyse historique de Laura Lee Downs le montre bien, le développement du travail féminin dans les usines de guerre a contribué à le modifier, sous la pression des femmes revendiquant l'égalité professionnelle bien sûr, mais aussi sous celle des patrons qui, dans bien des cas, durent aménager les choses pour pouvoir profiter pleinement des compétences apportées par la main-d'œuvre féminine. C'est alors la logique de l'efficacité libérale, le principe de « rationalité en finalité », qui reprend ses droits et balaye des valeurs qui deviennent caduques, car elles ne peuvent plus faire l'objet d'un consensus social minimal. De même que les hommes sont, comme les ouvriers de Citroën décrits par Linhart, également payés selon la façon dont « le patronat les conçoit », les femmes sont également payées « en fonction de leur travail ». Tout est affaire d'équilibre, instable et provisoire, entre ces deux dimensions du salaire et de la hiérarchie professionnelle.

IV. SUR LES RELATIONS ENTRE HISTOIRE ET SCIENCES SOCIALES

Telle est finalement la principale question posée par ces ouvrages. Je n'ai assurément l'intention que de très légèrement esquisser mon point de vue sur une question de cette ampleur. Depuis l'école des *Annales* au moins, la problématique des historiens n'a cessé d'être enrichie par les questions posées par les sciences sociales, elles-mêmes largement dépendantes des débats de « société ». L'ouvrage de Laura Lee Downs en est une illustration. Le mou-

BIBLIOTHÈQUE

vement féministe a généré des études féministes qui ont elles-mêmes conduit à reconsidérer des pans entiers de l'histoire et, en l'occurrence, de l'histoire du travail.

Mais ce constat ne résout pas une difficulté épistémologique récurrente dans les relations entre l'histoire et les sciences sociales ou humaines. La première, comme l'a rappelé Paul Veyne [1971, p. 25], n'est qu'un « récit d'événements vrais ». Les secondes, au contraire, présupposent qu'on peut rendre compte de la société à travers des théories, modèles, concepts dotés d'une certaine reproductibilité. Il est inutile de discuter le bien ou mal-fondé de cette thèse dans l'absolu, tout simplement parce que, si on y renonce, c'est aux sciences humaines dans leur ensemble qu'il faut aussi renoncer. C'est d'ailleurs ce que propose d'une certaine manière Paul Veyne en ne reconnaissant comme « sciences » de l'homme que les discours qui peuvent se réduire dans des modèles praxéologiques, selon une théorie générale de l'action empruntée à Ludwig von Mises [1949].

On n'est pas forcé de suivre Paul Veyne jusque-là, ni surtout dans le crédit qu'il accorde à la théorie économique, qui aurait selon lui réussi comme toute science à instaurer un « clivage [...] entre ce qu'elle théorise et ce qu'elle laisse par abstraction en dehors de la théorie²² ». Son mérite est de rappeler que l'accusation d'« irréalisme » adressée à une théorie est un contresens épistémologique. En revanche, je pense que pour les sciences de l'homme, comme d'ailleurs pour les sciences de la nature, le développement de la série théorique ne peut s'effectuer indépendamment de la série « historique » ou « cosmologique » pour reprendre la terminologie de Cournot à laquelle il se réfère²³. Le récit historique ne peut se dérouler sans les schèmes analytiques produits par les sciences humaines, ce que d'ailleurs, comme historien, Paul Veyne a lui-même brillamment illustré. La sociologie, dont il dénonce l'inutilité, est en ce sens une forme de pratique historique qui, par les conditions académiques de sa constitution, est plus apte à mettre en œuvre cette combinaison fragile de récits et de modèles.

Toutefois, l'histoire récente de la sociologie française évoquée dans l'ouverture de cette notice critique pose à nouveaux frais cette question. Poussée à son terme logique, une certaine conception hypercompréhensive de la sociologie conduit en effet à une forme de nihilisme théorique qui donne pleinement raison à Paul Veyne. Le fait est en effet toujours singulier, qu'il soit dans la trame de l'histoire ou dans le plan de la description, d'où d'ailleurs l'étroite connivence entre historiens et ethnologues. Mais dit ainsi, on reste encore dans le positivisme. La sociologie contemporaine, nourrie de phénoménologie, nous a appris que les faits bruts n'existaient pas, puisqu'ils sont

toujours « formulés ». C'est-à-dire qu'on ne les saisit qu'à travers leurs représentations et que ces représentations sont aussi multiples que le sont les acteurs producteurs ou « récepteurs » de ces faits, et cela jusqu'au chercheur lui-même. Si l'on se laisse prendre à ce vertige, on ne peut alors que se soumettre au mode du récit, genre « nouveau roman » si on veut bien me permettre cette comparaison.

Telle est assurément une des conclusions tirées par Yves Cohen de la riche bibliographie sociologique à travers laquelle il a relu sa thèse soutenue vingt ans auparavant. Cela fait la richesse de l'ouvrage, mais induit aussi un certain désarroi chez le lecteur, confronté à la vision kaléidoscopique qu'il propose. Car chaque fait est considéré à travers le prisme des représentations multiples auxquelles il peut se prêter, y compris celles de l'auteur lui-même vingt ans auparavant. Ainsi son livre apparaît autant comme un ouvrage d'épistémologie historique que comme un ouvrage d'histoire *stricto sensu*.

À cet égard, Cohen défend une thèse forte qui mérite d'être discutée : le rejet radical de tout anachronisme. Il nous en donne une illustration suggestive et amusante, car elle met en scène explicitement un dialogue entre le « premier » Cohen (celui de la thèse de 1981) et le « second » (celui de l'ouvrage ici présenté) : l'affaire de l'organigramme. Dans sa thèse de 1981, Cohen avait en effet fait figurer des organigrammes représentant l'organisation de Peugeot avant et après l'intervention de Mattern. Ceux-ci sont pour le second Cohen « anachroniques » puisque les organigrammes, popularisés par Fayol, n'apparaissent que juste avant-guerre chez des tayloriens comme Henri Le Chatelier et Charles de Fréminville et que « les plans d'organisation de Mattern ne sont pas immédiatement traduisibles en organigrammes » [cf. p. 323 *sq.*]. Aussi, malgré les supplications d'un « lecteur très bienveillant », dont on ne connaîtra pas l'identité, Cohen se refuse-t-il à reproduire dans le nouvel ouvrage un tel « anachronisme graphique » et il s'en justifie par une très longue note [p. 327].

L'attention de Cohen à la mise en scène graphique de l'entreprise me paraît parfaitement fondée²⁴ et l'apparition de l'organigramme comme l'affaiblissement actuel de l'attrait pour une telle représentation, qu'il souligne, sont incontestablement des faits sociaux qui méritent d'être interprétés. Pourtant, si l'on veut échapper au vertige métaphysique d'une « mise en abyme », il y a bien là deux niveaux qu'il faut accepter de dissocier. Soit l'organigramme est étudié dans une histoire des représentations de l'usine, qu'il faut bien sûr articuler à l'histoire de ses formes et de ses pratiques ; soit l'organigramme devient un instrument analytique pour penser l'organisation. Il n'est plus alors symptôme et peut être détaché de son contexte. Si l'on adoptait le point de vue défendu par Yves Cohen, on ne pourrait en effet écrire sur les sociétés sans écriture. L'écriture elle-même, comme « raison graphique²⁵ », est l'expression d'un état social, qui est le nôtre et que d'autres sociétés n'ont pas partagé. Mais nous ne pouvons rendre compte de ces autres sociétés qu'à tra-

vers le prisme de nos propres moyens cognitifs. Je ne vois pas à cet égard de différence entre un organigramme, un tableau croisé ou le simple usage de l'écrit. Sauf à dire que l'organigramme est un mauvais instrument d'analyse de l'organisation et qu'il n'est donc intéressant que comme symptôme. Je n'ai pas d'avis tranché à ce sujet, mais cela me paraît relever d'un autre débat.

On ne peut donc à mon sens tenir en toute rigueur la posture défendue par Yves Cohen. Il reconnaît d'ailleurs qu'il n'a pu manquer de commettre des « anachronismes ». On ne raconte l'histoire que vue du temps présent. Mais le terme d'*anachronisme* est-il adapté à cette configuration du récit instrumenté? En projetant un discours présent sur une situation passée, l'historien pratique les « sciences sociales », c'est-à-dire projette, pour l'analyse, des catégories présentes qui rendent les faits passés intelligibles dans un système plus ou moins élaboré de causalités, c'est-à-dire dans un « modèle » si seulement soit-il construit. C'est pourquoi, si suggestive soit la critique du pédantisme de l'« histoire scientifique » développée par Paul Veyne, je ne peux pleinement adhérer à son point de vue²⁶. L'histoire est sans doute singulière, mais elle ne peut se raconter que dans des catégories dotées d'une certaine « répétitivité », « transférabilité », qui sont la marque du temps où elle s'écrit. En ce sens, l'anachronisme est le propre du récit historique. S'y refuser, c'est se condamner à l'impuissance, ce que fort heureusement Yves Cohen ne fait pas, car, pour l'historien comme pour tout autre professionnel, il y a loin de la profession de foi à la pratique en situation.

On a assurément connu dans les années soixante-dix un excès de structuralisme mâtiné de marxisme mal compris, faisant des représentations de simples reflets du réel, des acteurs les marionnettes de la « reproduction », et des faits l'incarnation locale des structures. La critique était nécessaire et elle a été abondamment menée. Je crains toutefois que la période présente ne soit marquée par une trop grande timidité, par un refus d'échafauder de nouveaux cadres interprétatifs, par une tendance à se perdre dans la singularité et la multiplicité des faits et de leurs représentations. On ne saurait rendre compte du réel dans son exhaustivité, on ne peut produire de l'information qu'en en perdant. Ne pas choisir dans l'infini chatolement des données, c'est se condamner à une forme d'impuissance. Mais cette volonté d'une histoire totale, cette tentative de restauration d'un positivisme des faits, ne s'opère pas dans une rupture avec les sciences sociales. Une fois de plus, la pratique historique semble mimer ici, jusque dans ses travers, la pratique sociologique du temps, marquée par le rejet, avec le marxisme, de toute velléité explicative et de tout cadre systématique, statistique par exemple.

L'effacement total de l'auteur derrière l'apparente positivité des faits est un reproche que l'on peut faire à l'ouvrage de Nicolas Hatzfeld, qui se caractérise par une minutie scrupuleuse, une attention rigoureuse à chaque détail, une volonté d'exhaustivité, qui en fait toute la richesse mais peut aussi épuiser le lecteur. La chose se complique chez Yves Cohen, puisque, non content

de procéder aussi avec une grande minutie, il fait de plus, comme je l'ai souligné, l'épistémologie de sa propre pratique. À cet égard, l'ouvrage de Laura Lee Downs est de facture plus classique, tant en raison du champ plus large (moins monographique) de son observation que de l'inscription de son écriture de l'histoire dans une doctrine sociologique convaincue de la positivité de son savoir et en ce sens héritière du marxisme des années soixante-dix : la sociologie des genres.

Par l'occurrence de leur parution simultanée, ces trois ouvrages offrent ainsi un riche champ de discussion. J'espère que les auteurs ne m'en voudront pas trop de les avoir ainsi soumis à une critique qui vise, au-delà de leurs livres, à rouvrir un nécessaire débat sur le statut épistémologique des sciences sociales, débat qui à mon sens rapproche plus qu'il n'oppose historiens et sociologues.

BIBLIOGRAPHIE

- BOLTANSKI Luc, THÉVENOT Laurent, 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- BRAVERMAN Harry, [1974] 1976, *Travail et capitalisme monopoliste*, Paris, Maspero.
- BURAVOY Michael, 1979, *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press.
- CHARPY Georges, 1919, « Essai d'organisation méthodique dans une usine métallurgique », *Bulletin de la Société d'encouragement à l'industrie nationale*, mai-juin.
- CINQUALBRE Olivier, 1983, « La mise en schéma de l'usine (1910-1930) », *Le Mouvement social*, n° 125, oct.-déc., p. 97-112.
- CORIAI Benjamin, 1979, *L'Atelier et le Chronomètre*, Paris, Christian Bourgois.
- COURNOT Augustin, 1861, *Traité de l'enchaînement des idées fondamentales dans les sciences et dans l'histoire*.
- DAVIET Jean-Pierre, 1997, « La grande entreprise : professions et cultures », in LABAT Guy-Victor (sous la dir. de), *Histoire générale du travail, t. IV. Le travail au XX^e siècle*, Paris, Nouvelle Librairie de France, p. 267-297.
- DE CERTEAU Michel, 1975, *L'Écriture de l'histoire*, Paris, Folio.
- DE GAUDEMAR Jean-Paul, 1982, *L'Ordre et la Production. Naissance et formes de la discipline d'usine*, Paris, Dunod.
- DE SINGLY François, 2000, *Libres ensemble. L'individualisme dans la vie commune*, Paris, Nathan.
- DUMONT Louis, 1977, *Homo aequalis. Genèse et épanouissement de l'idéologie économique*, Paris, Gallimard.
- FAYOL Henri, [1916] 1979, *Administration industrielle et générale*, Paris, Dunod.
- FRIDENSON Patrick, 1987, « Un tournant taylorien de la société française », *Annales, ESC*, vol. 42, n° 5, sept.-oct., p. 1031-1060.
- FRIEDMANN Georges, 1946, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard.
- FRIOT Bernard, 1998, *Puissance du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, Paris, La Dispute.
- GALLE Raymond, VATIN François, 1981, « Production fluide et ouvrier mobile », *Sociologie du travail*, n° 3, p. 275-293.
- GOODY Jack, 1979, *La Raison graphique*, Paris, Minuit.
- LATOUR Bruno, [1989] 1995, *La Science en action* Paris, Gallimard.
- LINHART Robert, 1978, *L'Établi*, Paris, Éditions de Minuit.
- LITTLER Craig R., 1985, « L'essor du taylorisme et de la rationalisation du travail dans l'industrie anglaise (1880-1939) », in DE MONTMOLLIN Maurice, PASTRÉ Olivier, *Le Taylorisme*, Paris, La Découverte, p. 83-98.
- MARX Karl, [1867] 1993, *Le Capital*, livre 1, Paris, PUF (nouvelle traduction).
- MOTTEZ Bernard, 1966, *Systèmes de salaire et politiques patronales. Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Paris, Éditions du CNRS.
- PILLON Thierry, VATIN François, 2002, « Retour sur la question salariale », *Sociologia del Lavoro*, n° 85 (version un peu réduite dans *Histoire et Sociétés*, n° 1, 2001).

- POLANYI Karl, [1944] 1983, *La Grande Transformation*, Paris, Gallimard.
- SAGLIO Jean, 1999, « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail et Emploi*, n° 78, p. 21-37.
- TESTART Alain, 1991, *Essai d'épistémologie*, Paris, Christian Bourgois.
- TOURNAINE Alain, 1955, *L'Évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, Éditions du CNRS.
- VATIN François, 1983, « Fluidité et taylorisme », *Espaces et Sociétés*, n° 43, p. 18-30.
- 1987, *La Fluidité industrielle. Essai sur la théorie de la production et le devenir du travail*, Paris, Méridiens-Klincksieck.
- 1990, *Organisation du travail et économie des entreprises. Textes choisis d'Amar, Belot, Lahy, Le Chatelier, Taylor*, Paris, Éditions d'organisation.
- 1998, *Économie politique et économie naturelle chez A. A. Cournot*, Paris, PUF.
- 1999, *Le Travail, sciences et société. Essais d'épistémologie et de sociologie du travail*, Bruxelles, Éditions de l'université de Bruxelles.
- VEYNE Paul, 1971, *Comment on écrit l'histoire*, Seuil (l'édition ici utilisée est celle de l'édition de poche Points-Seuil).
- VON MISES Ludwig, [1949] 1985, *L'Action humaine*, Paris, PUF.
- WEBER Max, [1921] 1995, *Économie et Société*, t. 1, *Les catégories de la sociologie*, Paris, Plon, Pocket.