TAYLORISME, PRODUCTIVITÉ ET CRISE DU TRAVAIL

par

Olivier PASTRÉ *

Comme au milieu des années 1930, la France est, en 1983, au cœur d'une des plus profondes crises économiques de son histoire. Dans un tel contexte, il n'est pas douteux que l'organisation du travail ait un rôle primordial à jouer. Variable essentielle pour comprendre la croissance, celle-ci devrait l'être aussi pour comprendre la crise. La crise de 1929 a symbolisé l'échec d'un mode obsolète d'organisation du travail et l'émergence d'un nouvel « ordre ». Tout laisse à penser qu'il en est de même aujourd'hui. Si le taylorisme et le fordisme ont, dans le passé, fait leur preuve, ils ont peut-être, aussi, aujourd'hui, fait leur temps.

Deux débats nous semblent revêtir une importance fondamentale dans ce contexte.

Le premier débat, tourné vers le passé, voit s'affronter diverses explications quant au renversement brutal qui s'est produit depuis quelques années, affectant d'abord la productivité du capital pour toucher ensuite directement la *productivité du travail*. Dès lors que l'on prend un certain recul, force est toutefois de constater qu'aucune des analyses traditionnelles des « sources de la croissance » n'est parvenue à épuiser l'explication d'un tel phénomène : si le poids croissant du tertiaire lié à la dérive sectorielle ainsi que l'évolution de la « qualité » de la main-d'œuvre, tous deux phénomènes tendanciels, ne permettent pas, dans ce domaine, d'expliquer le caractère brutal de cette évolution, le ralentissement du progrès technique, lié à la diminution du « résidu » (1), rencontre, quant à lui, un très large scepticisme.

Le deuxième débat, résolument orienté vers le futur, concerne l'avenir même des économies développées. Au cœur de la crise actuelle, se mettent en effet en place de *nouvelles formes de production informatisées* dont il est extrêmement difficile de mesurer aujourd'hui les implications. L'incertitude est double : incertitude quant à la généralisation même de ce type de phénomène, certains auteurs mettant en avant les potentialités de la technologie électronique, alors que d'autres soulignent les freins économiques et sociaux à la diffusion de ce type de progrès technique (2). Mais l'incertitude est aussi grande quant aux conséquences : face aux thèses « optimistes » faisant de l'informatisation, facteur d'amélioration de l'efficacité, une sorte de panacée, certains mettent en avant les risques en termes de quantité et de qualité de travail que comporte ce type d'investissement.

Voyant s'affronter des thèses difficilement conciliables, ces deux débats n'ont apparemment que peu d'éléments en commun. Ce qui les rapproche toutefois c'est, nous semble-t-il, la *contribution déterminante* que pourrait apporter l'analyse du taylorisme, sinon à leur clôture du moins à leur éclaircissement. De

* Professeur à l'université de Dakar.

(1) Le « résidu » représente, dans les travaux économiques sur la croissance, la part d'augmentation du produit qui n'est pas directement imputable à l'augmentation de la quantité de facteurs de production (capital et travail) mis en œuvre.

(2) O. PASTRE : *L'informatisation et l'emploi*, collection « Repères », La Découverte-Maspéro, 1983.

même que c'est l'épuisement de certaines formes d'organisation du travail qui explique la diminution de l'efficacité productive de l'économie française, de même est-ce dans la mesure où elle constitue une forme d'organisation particulièrement bien adaptée aux contraintes économiques actuelles, que l'informatisation est appelée à se généraliser dans un futur proche.

Pour contribuer ainsi à répondre à ces deux interrogations majeures concernant la situation économique actuelle, il convient de s'interroger sur la nature des éléments dont on dispose pour analyser le rôle que joue l'organisation du travail dans la croissance. Le bilan est malheureusement vite dressé.

Point n'est besoin, en effet, de se tourner vers les *travaux macroéconomiques* : dans la plupart d'entre eux, l'organisation de la production n'apparaît que comme un épiphénomène de la dynamique de l'accumulation, élément déterminé et non déterminant. Si l'on considère les modèles d'analyse économétrique, l'insuffisance est encore plus criante. Qu'il s'agisse des modèles FIFI ou DMS, le niveau d'emploi intervient seul pour caractériser la structure du marché du travail, l'organisation proprement dite n'apparaissant, quant à elle, que comme une donnée « noyée » dans l'indice de productivité apparente du travail.

Pour expliquer cet état de fait, force est de reconnaître la *carence de l'appareil statistique*. Pour ne s'en tenir qu'à la seule période d'après guerre, où la statistique n'a plus l'excuse du jeune âge, hormis la durée du travail et la fréquence des grèves, aucune série ne permet de caractériser la façon dont les biens et services sont produits en France depuis 1945. Que cette carence fondamentale soit ou non le fruit du hasard ne change rien au problème. L'absence de données chiffrées peut expliquer la prudence des économistes quant à l'interprétation de données fragmentaires. En aucun cas, elle ne peut justifier l'abandon pur et simple d'un élément d'explication de la dynamique économique. Certains auteurs, qui ont senti l'inconfort de cette position, ont utilisé le travail posté comme indicateur d'organisation de la production. Si l'effort est louable, on ne peut penser qu'il soit à lui seul suffisant. De même que l'augmentation du stock de capital ne peut être appréhendée par le seul taux d'investissement, de même l'évolution de l'organisation du travail ne peut-elle être exprimée par un seul indicateur, hétérogène s'il en est (3).

Mais ce qui paraît plus grave lorsque l'on s'efforce d'analyser la relation existant entre l'organisation du travail et la croissance, c'est le peu de secours que l'on trouve auprès des *économistes du travail* eux-mêmes.

Ce qui frappe le plus en matière d'économie du travail, c'est la multiplication de « concepts » à laquelle on assiste depuis quelques années. C'est l'idée de « dépossession du savoir » développée par S. MARGLIN à partir de l'analyse de la division du travail. C'est le concept de « déqualification-surqualification » forgé par M. FREYSSENNET. On pourrait multiplier les exemples : « Éclatement juridique de la collectivité de travail », « dualisme du marché du travail », « modelage », « mobilisation de la main-d'œuvre », mais aussi « déguisement du chô-

(3) Il est significatif que, sur le seul indicateur d'organisation du travail auquel il est fait référence, aucune explication satisfaisante ne soit donnée à la quasi-stabilité de la croissance entre 1963 et 1970.

TAYLORISME ET FORDISME : UN PROBLÈME DE DÉFINITION

Les définitions du taylorisme (ou du fordisme) se suivent et ne se ressemblent pas. La seule solution pour éclairer le débat consiste nous semble-t-il, à reconnaître qu'il existe *deux niveaux d'analyse de l'organisation du travail*. A chacun de ces niveaux correspond une définition particulière du taylorisme et du fordisme (1).

Le premier niveau, celui auquel se situent nécessairement les sociologues et les micro-économistes, définit l'organisation du travail comme *l'articulation des tâches dans le cadre d'un processus de production donné*. A ce niveau, le taylorisme est perçu à travers ses deux principes de division horizontale (parcellisation des tâches) et verticale (séparation conception/exécution) du travail tandis que le fordisme est réduit à sa dimension de « travail à la chaîne » (production fluente). L'organisation du travail apparaît bien ici comme la relation qui, dans le cadre d'une articulation entre le capital et le travail, définit les modalités de combinaison des différents éléments de la force de travail. La dynamique de l'organisation du travail, c'est-à-dire le passage d'un type d'organisation à un autre, apparaît alors comme un phénomène de *substitution du travail au travail*.

On serait tenté de dire que, à ce premier niveau, c'est le taylorisme qui apparaît comme le modèle d'organisation le plus novateur. Mais c'est réduire là singulièrement la portée de l'analyse fordienne.

Le principal mérite d'Henri FORD est justement celui d'avoir reconnu que la gestion de la main-d'œuvre avait d'importantes répercussions en dehors du lieu de travail lui-même. En instaurant le « five dollars day », c'est à un autre niveau d'analyse que FORD situe l'organisation du travail. Celle-ci peut être définie alors comme *l'articulation de l'organisation de la production et de l'organisation de la consommation*. Cette dimension d'intégration entre production et consommation, niée par SAY, privilégiée par KEYNES et se situant au cœur de la pensée fordienne, renforce considérablement le pouvoir explicatif de l'organisation du travail. Elle seule permet de comprendre la spécificité de la crise actuelle (2).

Il ne faut pas se tromper toutefois; ces deux acceptions du terme « organisation du travail » n'ont pas le même statut. La véritable définition de l'organisation du travail est celle que nous avons donné en premier. Elle seule garantit la spécificité de cette catégorie économique. C'est elle seule à laquelle nous ferons référence dans la première partie de cet article pour définir l'impact de la rationalisation du travail sur la productivité. Mais il faut bien voir que cette définition n'a de véritable sens qu'inscrite dans le cadre de l'évolution de l'organisation sociale du facteur travail dont rend compte notre seconde définition. Ce n'est qu'une fois qu'ont été mis en place les principes d'organisation de la consommation fordiens que le taylorisme peut continuer à se développer au-delà des limites atteintes à la fin des années vingt. De même, nous verrons que si le taylorisme en lui-même n'explique pas la crise du travail actuelle, le taylorisme dans le cadre du développement d'une véritable « norme d'éducation de la main-d'œuvre » provoque un mouvement généralisé de refus de travail pesant lourdement sur la productivité des entreprises. L'organisation du travail, en tant qu'articulation de l'organisation de la production et de la consommation, constitue bien une « grille de lecture » au travers de laquelle l'impact sur l'efficience économique de l'organisation du travail, au sens strict d'articulation des tâches, prend tout son sens.

(1) Pour plus de détails, voir O. PASTRÉ : « Un taylorisme peut en cacher un autre », dans M. de MONTMOLLIN et O. PASTRÉ (éd.) : « Le taylorisme : Hier, aujourd'hui, demain », collection *Économie critique*, *la Découverte*-Maspéro, 1984.

(2) LORENZI, PASTRÉ, TOLÉDANO : « La Crise du XX[e] siècle », *Économica*, 1981.

mage », sont autant de catégories nouvelles qui s'efforcent d'appréhender un monde en pleine mutation : le monde du travail.

Ces travaux ont incontestablement contribué à faire du facteur travail autre chose qu'un tout, un et indivisible. Nous serons amenés à analyser certaines de ces thèses en détail, soulignant ainsi leurs apports respectifs. Il suffit toutefois de remarquer ici que, globalement, aucune d'entre elles ne peut servir d'« épine dorsale » à une analyse économique de la croissance. Chacune de ces recherches suit en effet sa logique propre, sans référence, autres qu'incidente, à l'évolution de l'efficacité productive; les périodisations proposées, variant d'une thèse à l'autre, voient de ce fait leur pouvoir explicatif très sensiblement limité sur le plan macroéconomique.

Les seuls auteurs qui se soient efforcés d'établir un lien bi-univoque entre dynamique de l'organisation du travail et productivité sont M. AGLIETTA (4), R. BOYER (5) et B. CORIAT (6). La périodisation proposée par ces auteurs est bien connue et nous serons amenés à y faire largement référence. Repérer, à travers l'organisation du travail, comme l'ont fait ces auteurs, la substitution d'un mode de croissance à un autre, constitue en effet un premier acquis important. Nous essaierons toutefois de montrer que ce premier pas est insuffisant. Si la séquence « taylorisme-fordisme-néo-fordisme » est très séduisante conceptuellement, l'examen de la réalité l'a fait apparaître comme *historiquement* et *économiquement* ambiguë. Sur le plan *historique*, nous avons eu l'occasion de montrer que, non seulement taylorisme et fordisme ne se succédaient pas de manière mécanique (le taylorisme a, *grâce au fordisme*, connu un nouvel essor dans les bureaux au cours des « Trente Glorieuses »), mais que le néo-fordisme (sous la forme des groupes semi-autonomes au moins) n'avait, aujourd'hui, aucune chance de se généraliser rapidement (7). Mais c'est davantage sur le plan *économique* que nous voudrions ici nous situer. Dans ce domaine, il est deux points qu'il faut, nous semble-t-il, éclarcir en priorité afin de consolider la relation établie entre mode de régulation, dynamique de l'organisation du travail et évolution de la productivité.

En premier lieu, il convient d'établir qu'*il existe bien une relation entre la dynamique de l'organisation du travail et l'amélioration de l'efficacité productive*. Le mode d'accumulation intensif se distingue, certes, par sa capacité à générer des gains de productivité. Mais encore faut-il préciser dans quelle mesure c'est le bouleversement de l'organisation du travail corrélative au développement du fordisme qui est *à l'origine* de la croissance, continue et rapide, de la productivité qu'a connu l'économie française de la fin des années 1940 à l'aube des années 1970. Si les chiffres sur la productivité existent, les théoriciens de l'organisation du travail ne sont pas encore parvenus à mettre ceux-ci en correspondance avec des données concernant les modes d'organisation tayloriens et fordiens. C'est l'objet de cet article que d'*établir une telle passerelle* (aussi fragile fût-elle), afin de consolider les acquis d'une analyse « régulationniste » de la croissance française. Pour ce faire, la référence à certains travaux anglo-saxons qui se sont efforcés de mesurer les « coûts » de l'organisation du travail nous permettra, en quelque sorte, de quantifier ce qui, faute de statistiques, paraît relever, en France, du domaine du qualitatif (et donc, implicitement, du négligeable). Mais l'objectif de cet article est aussi de dépasser *l'apparent paradoxe que constitue la divergence croissante existant depuis le début des années 1970, entre la poursuite du mouvement de taylorisation et l'effondrement des gains de productivité*. Car, enfin, si taylorisme et fordisme sont facteurs d'amélioration de la productivité, comment expliquer la rupture qu'a connue cet indicateur au moment même où, au cœur de la crise, s'accélérait la transformation de l'ordre productif? Nous verrons que c'est l'existence d'une véritable « crise du travail » qui seule permet d'expliquer ce phénomène a-typique (bien que non exceptionnel).

C'est bien l'objet de cet article que d'établir ainsi le lien entre productivité et dynamique de l'organisation du travail au cœur de la croissance (Première Partie) et des crises (Deuxième Partie) qu'a connues l'économie française au XX^{e} siècle. L'objectif poursuivi ici n'est pas, on le voit bien, d'ordre directement théorique. Face à la multiplication (récente, il est vrai) des approches théoriques de la dynamique de l'organisation du travail, l'objectif est simplement de combler une inquiétante lacune quant à l'analyse des conséquences économiques de cette dynamique (corrélation n'est pas causalité, disons-nous tous en permanence...). L'objectif est donc ici d'établir la première (mais surtout une première) mesure des conséquences économiques de la taylorisation de l'économie française.

I. L'IMPACT DE LA RATIONALISATION DU TRAVAIL SUR LA PRODUCTIVITÉ DANS L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

Deux récents « surveys » français des travaux anglo-saxons consacrés à la productivité (R. BOYER, M. FOUET) aboutissent à une même conclusion : toute tentative d'explication unidimensionnelle de l'évolution de l'efficacité du système productif est

---

(4) M. AGLIETTA : *Régulation et crises du capitalisme*, Calmann-Lévy. 1976.

(5) R. BOYER : *La crise actuelle : une mise en perspective historique*, Critiques de l'Économie Politique, avril 1979; *Les transformations du rapport salarial dans la crise*, Critiques de l'Économie Politique, avril 1981.

(6) B. CORIAT : *Le taylorisme, le fordisme, la production de masse et les nouveaux modes d'organisation du travail industriel*, thèse, université de Paris-X, 1976.

(7) Sur ce point, voir O. PASTRE : « *Analyse économique de l'organisation du travail* » (thèse complémentaire, Paris-XIII, 1981) dont cet article est, pour partie, tiré.

irrémédiablement vouée à l'échec (8). Il n'est en effet aucun phénomène, aussi important soit-il, qui soit susceptible d'épuiser l'explication de l'évolution d'une variable économique aussi fondamentale que la productivité, celle-ci ne prenant son sens véritable qu'à travers la multiplicité de ses déterminants. Si nous insistons sur ce principe de base, c'est que celui-ci nous semble essentiel alors même que nous allons le transgresser en essayant « d'expliquer » l'évolution de la productivité de l'industrie française à partir de l'évolution de l'organisation du travail. Dire que c'est la réorganisation qui explique l'évolution de la productivité n'a pas plus de sens que de soutenir que, à l'origine de ce phénomène se trouve le progrès technique, la « dérive » sectorielle ou la mobilisation de la main-d'œuvre. Nous voudrions simplement montrer ici la concordance de temps et de lieu qui a toujours existé en France entre les temps forts de la rationalisation du travail et l'accélération de la productivité.

C'est déjà là un objectif ambitieux compte tenu de la spécificité de l'organisation du travail. Celle-ci, définie comme l'*articulation des tâches dans le cadre d'un processus de production donné*, fait, par nature pourrait-on dire, le lien entre les deux facteurs de production que sont le capital et le travail. Ceci a une double conséquence. Une conséquence au niveau de la mesure puisque la rationalisation du travail affecte aussi bien la productivité du capital que la productivité du travail, ceci nous place alors devant un dilemme pratiquement insoluble : l'articulation capital-travail que met en œuvre l'organisation du travail, milite en faveur de l'utilisation de la productivité totale des facteurs comme indice d'efficacité alors même que l'analyse empirique met en lumière l'insuffisance des choix généralement faits de la pondération des parts respectives du travail et du capital entrant dans le processus productif (9). Mais il est une autre conséquence plus fondamentale au niveau même des phénomènes observés. La rationalisation du travail impliquant presque automatiquement la rationalisation du capital, il paraît presque impossible d'imputer à l'un de ces deux phénomènes d'éventuels gains de productivité observés à certaines périodes ou dans certains secteurs. Ce qui ne pose pas de problèmes sur le plan conceptuel, en soulève ainsi de quasi insurmontables sur le plan empirique.

On voit bien ici les difficultés que pose l'établissement d'une relation de causalité entre dynamique de l'organisation du travail et évolution de la productivité. A cela s'ajoutent les problèmes statistiques déjà évoqués concernant aussi bien la productivité que la taylorisation. Malgré tous ces obstacles, une analyse détaillée des données aujourd'hui disponibles conduit à l'établissement d'un nombre suffisant de constatations pour que soit tentée une nouvelle lecture de la croissance française. Pour présenter celle-ci, nous opérerons en deux étapes : après avoir décrit les tendances longues qui ont marqué l'efficacité de l'industrie française depuis la fin du XIX[e] siècle, nous présenterons une analyse sectorielle plus détaillée de la période 1945-75, cette période étant caractérisée par une évolution de la productivité en rupture très nette par rapport aux périodes antérieures (10).

1. ÉVOLUTION TENDANCIELLE (1900-1975).

Le lien « Organisation du travail - Productivité » *au XIX[e] siècle* est particulièrement difficile à établir du fait de l'absence presque complète d'information statistique. Les rares chiffres dont on dispose semblent toutefois indiquer un niveau de productivité presque stable à l'exception de la période 1856-1870 (+ 2,4 % par an) qui correspond grossièrement à une première vague d'organisation du travail, celle qui marque la véritable création de l'entreprise privée capitaliste (11), phase d' « enfermement » pour reprendre l'expression de J. P. DE GAUDEMAR. Concernant la faiblesse des gains de productivité sur l'ensemble de la période, C. FOHLEN, sur la base des travaux de J. KUCZINSKY, évoque par ailleurs la dureté des conditions de travail caractérisant cette période, cette dureté se traduisant par une moindre intensité (12). Les données dont on dispose aujourd'hui sont toutefois trop éparses pour être utilisées comme éléments d'une quelconque démonstration.

Concernant le *XX[e] siècle*, si l'inconnue s'avère moins grande, les problèmes ne sont pas résolus pour autant. Les données concernant la première moitié de ce siècle, bien que plus utilisables que celles concernant le XIX[e], paraissent particulièrement fragmentaires et posent le problème de leur comparaison avec la période qui s'est ouverte au lendemain de la deuxième guerre mondiale. On ne peut pas pour autant imputer à la seule imprécision statistique la constatation que font aussi bien L.A. VINCENT que J.J. CARRÉ, P. DUBOIS et E. MALINVAUD. On assiste bien en effet à une rupture très nette de l'évolution de la productivité autour des années 1945-1950, comme en témoignent les séries présentées dans le tableau 1.

---

(8) R. BOYER : *Déterminants et évolution probable de la productivité et de l'emploi*, CEPREMAP, 1979.
M. FOUET : *La relation entre productivité et changements dans les coûts relatifs de l'énergie aux États-Unis*, BIPE, 1980.

(9) Tel est le cas de l'imputation faite par J.-J. CARRE, P. DUBOIS et E. MALINVAUD, sur la base de la répartition de la valeur ajoutée de 1959 aux coûts des facteurs, dans *La croissance francaise*, Seuil, 1972.

(10) Compte tenu du niveau de désagrégation auquel il est nécessaire de se situer pour identifier la contribution de la dynamique de l'organisation du travail à la croissance, compte tenu aussi du phénomène de rationalisation du travail dans ce secteur, notre analyse portera ici principalement sur le secteur industriel.

(11) La loi portant création des sociétés par actions a été votée en 1861.

(12) C. FOHLEN : *Le travail au XIX[e] siècle*, PUF, 1975, p. 30 et sq.

TABLEAU 1

Évolution de la productivité du travail : 1896-1969

(Taux annuels moyens de croissance en %)

	De 1896 à 1913	De 1913 à 1929	De 1929 à 1938	De 1938 à 1949	De 1949 à 1969
Industrie					
Production par personne active.....	1,7	2,1	1,0	0,2	5,3
Production par homme-heure.....	2,0	3,4	2,9	– 0,9	5,3
Produit national					
Production par personne active.....	1,6	1,4	0,7	0,8	4,4
Production par homme-heure.....	1,9	2,3	1,9	0,3	4,6

Source : CARRÉ, DUBOIS, MALINVAUD.

Sur les trois premiers quarts de ce siècle, les décennies cinquante et soixante contrastent par la stabilité aussi bien que par l'intensité des gains de productivité obtenus, cette rupture étant encore plus marquée dans l'industrie que dans les autres secteurs. Mais ce qui est vrai de la productivité du travail

TABLEAU 2

Production, facteurs de production et productivité de 1896 à 1965

(Indices-chaîne, origine 100 en 1896)

	Production finale brute		Facteurs de production		Productivité globale des secteurs	
	Indices	Taux annuel moyen (%)	Indices	Taux annuel moyen (%)	Indices	Taux annuel moyen (%)
1896.....	100	+ 1,8	100	+ 0,6	100	+ 1,2
1913.....	135		111		122	
1919.....	(109)	+ 0,6		– 0,8		+ 1,4
1924.....	145		102		142	
1929.....	170	+ 3,3	108	+ 1,2	157	+ 2,1
1938.....	163	– 0,4	89	– 2,1	183	+ 1,7
1945.....	(90)	+ 0,8		+ 1,1	178	– 0,3
1949.....	178		100			
1956.....	257	+ 5,4	112	+ 1,6	229	+ 3,7
1965.....	413	+ 5,4	134	+ 2,0	307	+ 3,3
1896–1965.....		+ 2,1		+ 0,5		+ 1,6

Source : L. A. VINCENT, *La Mesure de la Productivité*, Dunod, 1968, p. 278.

l'est aussi de la productivité globale des facteurs comme le montrent les séries établies par L.A. VINCENT (13).

Si l'on se remémore les conclusions des premiers travaux historiques sur le développement du taylorisme en France (14), une première constatation très générale peut être faite dès à présent : *c'est dans les années cinquante et soixante où l'organisation du travail connaît en France son développement le plus large* (la taylorisation du travail de bureau venant renforcer celle du travail de production) *que l'on enregistre l'amélioration la plus sensible de l'efficacité industrielle.* La correspondance entre ces deux phénomènes a une signification bien trop importante pour nous pour que nous n'y revenions pas en détail secteur par secteur. Mais avant cela, nous voudrions insister ici davantage sur la période ayant précédé ce boom de la productivité et de la taylorisation.

Une analyse un peu plus fine de la période 1900-1945 permet en effet de constater que l'apparente stabilité des indicateurs sur longue période « gomme » en fait au moins un écart important. Le découpage opéré par J.J. CARRÉ, P. DUBOIS, E. MALINVAUD de la période 1913-1929 masque ainsi deux périodes aux profils contrastés. La période 1913-1919, si elle a connu une forte intensification du travail et un complet remodelage de l'appareil productif de certains secteurs, n'en a pas moins été caractérisée aussi sur un plan très général par une profonde remise en cause des habitudes de production. Ceci s'est traduit bien évidemment par une diminution très sensible de la productivité dont témoignent les séries établies par le Cepremap pour la productivité du travail (tableau 3).

TABLEAU 3

Évolution de la productivité du travail : 1870-1973

(Taux annuels moyens de croissance en %)

	De 1870 à 1895	De 1895 à 1913	De 1913 à 1920	De 1920 à 1930	De 1930 à 1937	De 1937 à 1949	De 1949 à 1959	De 1959 à 1973
Productivité par tête	+ 0,8	+ 0,5	— 1,8	5,8	2,8	— 0,3	4,5	4,8

Source : CEPREMAP : *Approches de l'inflation. Le cas français*, 1979.

Cette baisse de la productivité pendant le conflit, baisse la plus marquée sur l'ensemble de la période 1856-1973, contribue à mettre en relief encore davantage les gains réalisés au cours de la période suivante; une différence de près de huit points (de — 1,8 % à 5,8 %), cela représente près du double du décalage enregistré au lendemain de la deuxième guerre mondiale.

Les données du CEPREMAP tendraient-elles à surestimer l'amélioration de la production unitaire (ratio Y/N) sur la période considérée? Les données recueillies par L.A. VINCENT pourraient tendre à le faire croire si celui-ci, comme J.J. CARRÉ, P. DUBOIS et E. MALINVAUD, n'effectuait pas un découpage (1913-1924, 1924-1929) interdisant toute mesure de l'impact réel de la première guerre mondiale sur la productivité.

Si l'auteur obtient ainsi des gains de productivité au cours de la première période supérieurs à ce qu'ils sont au cours de la seconde, c'est en intégrant aux premiers les résultats obtenus au tout début des années 1920, période de reconstruction et donc de croissance très rapide, alors que les années 1928 et 1929, faisant partie de la seconde période, sont marquées par l'apparition de certains signes avant-coureurs de la grande dépression des années trente.

	Production par personne active	Production par heure de travail
De 1913 à 1924.....	111	132
De 1924 à 1929.....	114	113

Source : L.A. VINCENT : *Population active, production et productivité dans l'industrie française (1856-1962)*, INSEE, juin 1964.

(13) Au numérateur de la productivité globale telle que la définit L.-A. VINCENT, figure la production finale brute (production intérieure brute + importations). Elle comprend, entre autres, les biens destinés aux administrations (armements inclus) ainsi que l'autoconsommation des agriculteurs et les « services » procurés par les logements.

Au dénominateur figurent les éléments suivants :

— le travail dans l'agriculture, l'industrie et les services, à l'exclusion du travail des gens de maison et des militaires;

— l'amortissement du capital fixe productif de la nation;

— les importations de toutes provenances.

L.-A. VINCENT : *La mesure de la productivité*, Dunod, 1968.

(14) Outre B. CORIAT : *L'atelier et le chronomètre*, C. Bourgeois, 1979, CEPREMAP et O. PASTRE (*op. cit.*), voir l'article de R. BOYER dans ce numéro.

Les séries du CEPREMAP sont d'ailleurs corroborées par celles établies par M. MAGRON que cite A. SAUVY : au cours des 120 dernières années, le système industriel français ne semble ainsi jamais avoir enregistré une amélioration aussi rapide de son efficacité qu'au cours des années qui se sont écoulées entre 1920 et la crise.

	Production par personne active	Production par heure de travail
1913–1914.....	100	100
1920.....	71,5	84,5
1928.....	117,5	135,9

Source : M. MAGRON : " Évolution de la productivité du travail dans l'industrie française de 1913 à 1948 " C.G.P. cité dans A. SAUVY : *Histoire économique de la France entre les deux guerres*, Fayard, 1967, tome I.

Si nous reprenons la périodisation de l'organisation du travail en France, cette conclusion prend une importance toute particulière. Cet emballement de la productivité correspond presque mois pour mois à la phase de démarrage du taylorisme en France.

Mais l'exemplarité de la période va plus loin encore. L'analyse des modalités même de réorganisation du travail au cours des années vingt apporte des éléments extrêmement intéressants quant à la liaison « Composition de la main-d'œuvre - Productivité ». Que constate-t-on en effet? Avant tout une profonde restructuration de la force de travail provoquée à l'origine par l'économie de guerre mais encouragée par la suite par l'État. Les années vingt, ce sont les années où un afflux de main-d'œuvre étrangère sans précédent est enregistré; ce sont aussi les années où le taux de féminisation, malgré une baisse par rapport à la période de conflit elle-même, est un des plus élevé de cette période. On sait désormais que, contrairement à ce qui s'était passé aux États-Unis, cet afflux de main-d'œuvre était une conséquence directe de la taylorisation. Or, malgré la mauvaise « qualité » de main-d'œuvre à l'aune comptable du salaire, l'arrivée de celle-ci sur le marché du travail marque le développement le plus rapide que la France ait jamais connu en matière de productivité. Sur le plan directement empirique, la période 1920-1930 en France apporte ainsi un démenti de plus à l'identification trop rapidement mais trop fréquemment faite de l'évolution de la productivité à celle du salaire (15). La véritable relation est en sens inverse : *lorsqu'est opéré un mouvement général de rationalisation du travail, une amélioration de l'efficacité est rendue possible par la mise en œuvre d'une main-d'œuvre sous rémunérée car affectée à des tâches déqualifiées.*

Il est extrêmement difficile de dire dans quelle mesure ce schéma particulièrement explicite dans le cas de l'industrie française est *transposable* à d'autres pays. I. KRAVIS (16) aussi bien que E. PHELPS BROWN (17) ont tous deux souligné les problèmes que posait toute tentative de comparaison internationale des mouvements de productivité. I. KRAVIS souligne ainsi tout particulièrement les distorsions qu'introduisent dans ce domaine le cadre institutionnel et la dimension du marché national. Peu soucieux d'aborder un débat aussi vaste, nous nous contenterons simplement ici de faire quelques constatations concernant les États-Unis, patrie du taylorisme.

Si l'impact de la taylorisation s'est fait sentir en France dans les années 1920-1930, la logique voudrait que le même phénomène ait touché les *États-Unis* quelques années au moins auparavant. Or, il semble bien que c'est cela qui se soit produit. Là encore, les données sur la productivité totale présentées par J.J. CARRÉ, P. DUBOIS et E. MALINVAUD concernent des périodes trop longues pour qu'il soit possible de conclure sur cette seule base : sur la période 1913-1949, le taux de croissance annuel moyen est de 2 % pour les États-Unis contre 1,1 % pour la France. Les séries établies par E. PHELPS BROWN sont un peu plus explicites. Elles tendent ainsi à montrer que l'amélioration de la productivité, sur la période 1890-1913, a été plus sensible aux États-Unis qu'en Europe (et particulièrement en Angleterre). Mais plus convaincants encore sont les chiffres sectoriels. Parmi les secteurs qui ont enregistré les gains de productivité les plus importants sur la période 1890-1909, le secteur du travail des métaux, premier témoin des expériences tayloriennes, figure en excellente position, juste derrière la presse et le caoutchouc : + 2,3 % par an (+ 1,8 % pour la période 1909-1919) alors que la moyenne pour l'ensemble de l'industrie ne dépasse pas 0,7 % (0,3 % pour la période 1909-1919). Là encore, on a enregistré dans le secteur où la rationalisation du travail s'est développée en premier, une amélioration de la productivité parmi les plus nettes.

---

(15) Dans ce domaine, les séries du CEPREMAP permettent de constater que, au cours de cette période, la disparité entre les évolutions respectives de la productivité et du salaire sont les plus grandes : alors que le taux annuel moyen de croissance de la productivité par tête est de 5,8 %, celui du salaire réel hebdomadaire n'est en effet sur la même période que de 2,2 %. CEPREMAP, *op. cit.*, p. 115.

(16) I. KRAVIS : « A survey of international comparisons of productivity », *Economic Journal*, mars 1976, p. 1-45.

(17) E. PHELPS BROWN : « Levels and movements of industrial productivity and real wages internationally compared, 1860-1970, » *Economic Journal*, mars 1973, p. 58-72.

L'ensemble des éléments que nous venons de présenter montrent bien qu'il existe une véritable « concordance de temps » entre l'accélération de la productivité et l'accentuation du phénomène de rationalisation du travail.

Aux deux grandes vagues de taylorisation ont correspondu en France, deux redémarrages de l'efficacité productive. Ce qu'enseigne toutefois l'exemple américain qui désigne une même réalité, c'est l'importance d'une analyse sectorielle de ce phénomène.

En examinant plus en détail la période cruciale des années 1950 et 1960, nous allons essayer de voir dans quelle mesure la concordance de temps que nous venons d'observer correspond aussi à une concordance de lieu.

2. LA PÉRIODE 1945-1975.

« La croissance de la productivité depuis 1949 est beaucoup plus rapide qu'au cours des périodes précédentes » (J.J. CARRÉ, P. DUBOIS et E. MALINVAUD). « Le phénomène majeur de la période 1950-1974 est sans nul doute la très forte accélération de la productivité » (CEPREMAP).

Pour une fois les économistes français venus d'horizons divers sont unanimes : quel que soit l'indicateur utilisé l'amélioration du ratio Y/N fait figure, à partir des années 1945, de véritable symbole de la « nouvelle croissance française ». Cette efficacité accrue prend tout son sens dès lors que l'on considère la baisse de la valeur unitaire des objets produits qu'elle induit. Si l'on considère le développement parallèle de la norme de consommation dont ont été témoins les années 1950 et 1960, on voit bien que l'on a affaire là véritablement à un nouveau mode de croissance.

Si notre projet n'est pas ici d'analyser en détail un phénomène aussi complexe, (18) ce bouleversement des conditions même de la croissance dans lequel s'inscrivent dorénavant les gains de productivité témoigne de l'intérêt que présente aujourd'hui une véritable explication de l'évolution de cet indicateur.

Le lecteur n'en sera pas étonné, la définition du rôle de la rationalisation dans l'explication d'une tendance que pourtant aucune des spécifications traditionnelles n'est parvenue à épuiser, n'a à ce jour fait l'objet que d'exceptionnelles tentatives en France. Seul A. AZOUVI, constatant « qu'accumulation du capital et conditions de la force de travail sont traditionnellement analysées séparément et sans référence à leurs caractéristiques internes », s'est efforcé de « rapprocher par entreprise des données comptables et des données sur l'emploi » (19). Ne serait-ce que par les prix que lui confère sa rareté, l'analyse d'A. AZOUVI vaut d'être ici brièvement présentée.

L'objet d'analyse est la transformation de la structure des emplois dont l'auteur souligne le lien bi-univoque avec la stratégie d'investissement des entreprises (20). AZOUVI met ainsi en lumière une tendance presque générale à la diminution du rapport $\frac{\text{ouvriers non qualifiés}}{\text{ouvriers qualifiés}}$. Une analyse sectorielle de l'efficacité de mise en œuvre des facteurs de production l'amène alors à établir une double relation :

— « une élévation de la qualification de l'emploi productif, en même temps que la productivité apparente du travail croît;

— une rentabilité croissante en même temps que la qualification diminue » (21).

C'est la première relation qui nous intéresse plus particulièrement ici. Compte tenu de nos propres constatations, celle-ci a, à première vue, de quoi surprendre. Une analyse plus attentive permet toutefois de considérer que celle-ci ne remet pas en cause notre modèle de représentation.

En premier lieu, la relation établie par AZOUVI n'est pas continue comme le montre le graphique ci-après :

---

(18) Voir sur ce point : J.-H. LORENZI, O. PASTRE, J. TOLEDANO : « La crise du XX^e siècle », *Economica*, 1980.

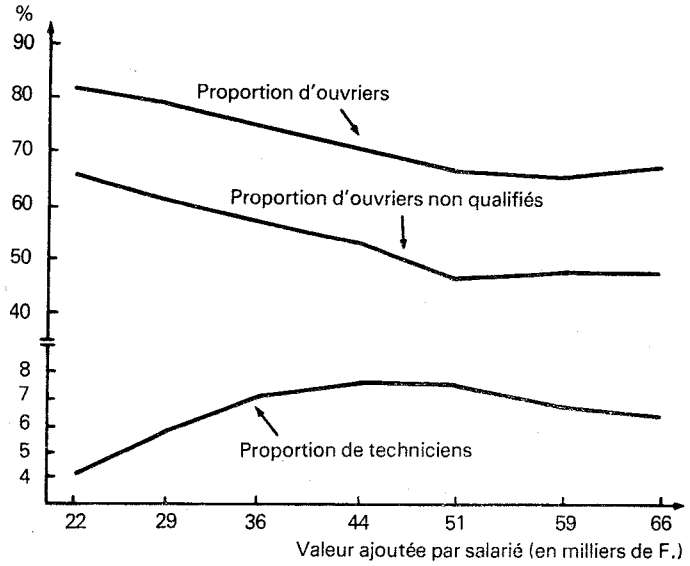
(19) A. AZOUVI : « Caractéristiques d'entreprise, structures d'emploi et de salaires », *Économie et statistique*, n° 92, p. 17-23.

(20) « La transformation de la structure des emplois (peut être) à la fois effet primaire ou effet induit des décisions des entreprises : effet primaire quand le recours à une main-d'œuvre moins exigeante sur sa rémunération ou ses conditions de travail permet de différer un effort de modernisation — coûteux ou aléatoire; effet induit quand le changement de la structure des emplois ouvriers est la conséquence de la mise en œuvre de techniques plus performantes ».
A. AZOUVI : « Qualification ouvrière et rentabilité des entreprises », *Économie et statistique*, n° 70, p. 3.

(21) A. AZOUVI : « De la pertinence des tentatives d'articulation capital-travail », *Emploi et structure productive*, Rapport du Commissariat au Plan, Documentation française, 1978, p. 59.

GRAPHIQUE

La liaison « qualification-productivité »



Source : A. AZOUVI : « Caractéristiques d'entreprises... » art. cité, p. 26.

On assiste bien à une décroissance de la proportion d'ouvriers non qualifiés jusqu'à un certain seuil de productivité. A partir de là, la relation semble se stabiliser, voire légèrement s'inverser. Or on peut considérer que seuls méritent d'être pris en considération les entreprises et les secteurs dont les gains de productivité sont importants, seuls témoins d'une véritable amélioration de leur efficacité productive. Mais là n'est pas l'essentiel. Deux remarques de méthode nous semblent limiter considérablement la portée des conclusions de l'auteur.

● La première concerne la mesure de la *qualité du travail*. Le problème de la qualification a fait l'objet de nombreux débats passionnés (22). De ces débats semble émerger au moins une distinction essentielle, celle qui oppose la classification des emplois issue des luttes salariales et fondement de tout traitement statistique (c'est la dimension demande de travail) et la qualification des travailleurs résultante de l'expérience et de la formation professionnelle (c'est la dimension offre de travail) (23). Entre ces deux termes il y a toute la différence qui sépare un phénomène de sa mesure : s'il est bien évident que la qualification détermine la productivité, c'est la classification qui, toujours, sert d'indicateur d'efficacité.

Sans espérer que soit un jour définie une mesure parfaitement fiable de la nature du travail mis en œuvre dans chaque processus de production, ce « péché originel » dont sont entachées les analyses en termes de qualification, a des conséquences dont il est impossible de ne pas tenir compte comme le remarque d'ailleurs A. AZOUVI lui-même. « La surclassification pratiquée par les entreprises peut aller jusqu'à doubler le nombre d'ouvriers apparemment qualifiés » (24) constate ainsi l'auteur sur la base d'une première mesure empirique. Le décalage ainsi observé surprend par son ampleur et oblige à reconsidérer sous un autre angle le graphique.

On peut considérer en effet, et l'hypothèse nous paraît acceptable, que ce sont les entreprises les plus efficaces qui pratiquent le plus fréquemment cette surqualification afin de faire participer leurs salariés aux gains de productivité réalisés. Dans ce cas la proportion d'ouvriers non qualifiés sur la partie droite du graphique paraît sous-évaluée et on peut dès lors envisager une inversion pure et simple de la relation établie par A. AZOUVI.

C'est là un premier point. Mais si l'on se situe dans le cadre même des classifications d'emplois, il est une autre remarque à faire. Elle concerne l'agrégation à laquelle procède A. AZOUVI pour obtenir les deux principales catégories de main-d'œuvre dont il analyse les relations (ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés). On retrouve là, les problèmes de l'Enquête Structure des Emplois : les classifications d'emplois intégrées, pour les besoins statistiques, dans une même catégorie revêtent bien souvent en termes d'organisation du travail des significations complètement différentes (25). On retrouve là aussi les pro-

(22) A. d'IRIBARNE (Ed.) : *La qualification : de quoi parle-t-on ?* Documentation française, 1977.

(23) Les qualifications demandées le sont en fonction de choix organisationnels des entreprises et ne représentent qu'une partie de la qualification personnelle des travailleurs. M. VERNIÈRE : « Qualification et déqualification » dans A. d'IRIBARNE (Ed.) *op. cit.*, p. 58.

(24) A. AZOUVI : « De la pertinence... », art. cit., p. 63.

(25) Les sources d'informations utilisées par A. AZOUVI sont les statistiques d'entreprises (BIC) ainsi que les statistiques sectorielles d'établissements (DAS).

blèmes évoqués à propos de l'analyse de productivité du travail administratif : au-delà d'un certain seuil, l'agrégation de qualifications mêmes voisines conduit à la constitution d'un indice synthétique dénué de toute signification.

Cet ensemble de remarques ne doit pas masquer l'originalité de l'analyse d'A. AZOUVI. Si on ne peut guère ainsi reprocher à l'auteur de n'avoir pas résolu, dans le cadre de son étude, le problème de la qualification du travail dans son ensemble, on peut toutefois lui tenir rigueur d'avoir accordé dans son analyse une place prépondérante à un découpage grossier d'une classification dont il reconnaît lui-même qu'elle ne rend que très approximativement compte de la réalité.

● Une réflexion d'ordre plus général découle directement de l'ensemble des remarques que nous venons de formuler. Celle-ci peut être énoncée sous la forme d'une interrogation : à quoi bon, en effet, mettre en place un traitement statistique très sophistiqué alors que l'on est parfaitement conscient de la très grande précarité des informations disponibles? Ne vaudrait-il pas mieux substituer à cela un traitement « manuel », moins rigoureux sur le plan formel mais permettant à tout instant de vérifier le réalisme des résultats obtenus?

Mais au-delà de ces remarques d'ordre méthodologique, il est un autre reproche plus fondamental nous semble-t-il, que l'on peut adresser à la thèse que présente A. AZOUVI. La relation établie par l'auteur entre qualification et productivité est avant tout une relation statique. La corrélation effectuée l'est entre deux stocks, la valeur ajoutée par salarié d'une part, et le pourcentage d'ouvriers non qualifiés d'autre part. Nous avons souligné à plusieurs reprises les risques que comporte une telle analyse. *Ce n'est pas l'organisation du travail mais la dynamique de l'organisation du travail qui est le véritable facteur de productivité.* C'est la substitution d'une organisation adaptée aux conditions économiques actuelles à une autre désormais obsolète qui, fondamentalement, est facteur d'efficacité. Pour essayer de démontrer ce point essentiel dans le cadre de la période 1945-1975, il nous faut procéder maintenant à une analyse dynamique.

Ceci nécessite comme préalable indispensable que soit défini un référent statistique. En ce qui concerne la productivité, il existe un nombre assez important de séries permettant de retracer l'évolution de l'efficacité productive de l'industrie française.

Les principales séries sur l'évolution sectorielle de la productivité de l'industrie française sont présentées ci-dessous :

Auteurs	Indicateurs	Périodes	Champ d'analyse
B. GUIBERT et alii (INSEE, « Mutation »).	PHT	1960-1972 par périodes de 4 ans	Industrie 17 secteurs
INSEE « Fresque ».....	PHT PC PTF	1959-1969 par périodes de 4 ans	Ensemble de l'économie 11 secteurs
D. BRUNHES.....	PT	1949-1973	Ensemble de l'économie 9 secteurs
H. GRESH.....	PC	1952-1974	Ensemble de l'économie 10 secteurs
C. LAPIERRE-DONZEL.....	PT	1961-1973 Annuel	Ensemble de l'économie 7 secteurs
INSEE « Fresque »..... (Actualisation).....	PT PC	1959-1978 Annuel	Ensemble de l'industrie 13 secteurs

PHT : Productivité horaire du travail.
PC : Productivité du capital.
PTF : Productivité total des facteurs.
PT : Productivité du travail.

Entre ces différentes séries, le choix doit tenir compte des remarques faites précédemment. Si une trop forte agrégation des qualifications tend à obscurcir la vision d'ensemble que l'on peut avoir de la dimension qualitative du travail, les mêmes causes, en termes de secteurs, risquent d'avoir les mêmes effets. Aussi, bien que les séries actualisées de la Fresque présentent l'immense avantage d'offrir un

suivi annuel des indicateurs sur longue période, nous a-t-il semblé plus pertinent d'utiliser les données de B. GUIBERT dans la « Mutation ». Bien que ne fournissant aucune information sur certains secteurs clés, les données concernant l'efficacité productive de l'industrie française se trouvent, dans cette étude, éclatées en 17 sous-secteurs. Ces données sont présentées dans le tableau 5.

TABLEAU 5

Taux annuels de croissance de la productivité horaire du travail (π), des prix (P), de la valeur ajoutée (VA) et des effectifs (E) par branches de 1960 à 1972

En %

	1960-1963				1964-1967				1968-1972			
	π	P	VA	E	π	P	VA	E	π	P	VA	E
6 A Matériaux de construction...	5,4	4,7	6,6	0,7	7,0	2,2	8,3	1,6	8,0	4,3	7,0	0,2
6 B Verre.....	4,1	3,2	7,5	2,85	5,0	1,3	6,5	1,8	6,3	4,5	6,4	1,8
7 Minerai de fer et sidérurgie...	2,2	1,8	3,1	0,95	8,1	0,9	4,8	– 2,7	6,7	3,9	6,2	– 0,9
8 Minerais et métaux non ferreux.....	4,1	1,5	6,2	2,1	6,1	4,4	6,1	0,35	4,8	5,6	3,7	0,1
9 A Produits de la première transformation des métaux.....	4,1	3,4	6,9	2,25	6,1	1,1	5,3	– 0,1	5,4	4,2	5,1	1,1
9 B Machines et appareils mécaniques.....	6,1	3,6	9,3	2,8	8,1	2,4	8,4	0,8	8,2	3,9	9,1	2,35
9 C Machines et appareils électriques.....	6,5	2,2	12,3	5,4	5,0	1,3	6,5	2,1	8,0	1,3	9,8	3,4
9 D Automobiles et cycles.....	5,7	2,0	8,6	2,65	5,3	1,1	6,4	1,65	8,4	4,7	10,2	4,05
9 E Construction navale, aéronautique et armement.....	7,8	2,9	10,2	2,1	5,0	2,3	4,5	– 0,5	4,2	0,5	4,9	1,8
10 Industrie chimique.....	6,1	1,3	8,4	2,4	7,6	0,45	9,2	1,8	6,6	3,7	6,9	2,1
11 A Textiles.....	6,5	4,1	7,2	– 0,3	2,0	2,2	– 1,7	– 2,3	7,9	3,7	4,8	– 2,6
11 B Habillement.....	7,4	2,8	6,8	– 2,7	0,1	5,3	– 2,0	– 1,7	8,1	2,4	6,6	– 1,2
11 C Cuirs.....	3,15	5,9	3,2	– 0,9	1,05	0,6	– 2,0	– 2,3	6,3	4,1	3,1	– 2,3
12 A Produits de l'industrie du bois.....	7,5	3,3	7,8	– 0,3	6,8	2,9	6,1	– 0,4	6,7	4,6	5,5	– 0,2
12 B Pâtes, papier-carton.....	5,3	3,5	8,1	2,4	7,0	0,3	7,1	0,7	7,5	3,9	7,3	0,8
12 C Presse et édition.....	1,9	5,6	5,6	3,55	2,2	2,1	5,8	3,7	0,8	11,8	2,2	1,6
12 D Produits des industries diverses.....	5,7	3,3	9,2	2,45	4,9	1,7	8,2	3,55	7,8	4,0	8,4	1,5
6 à 12 Moyenne de l'industrie.....	5,75	3,2			5,8	1,9			6,8	4,1		

Source : B. GUIBERT et alii, *La mutation...*, INSEE tome II, p. 52.

Pour déterminer dans quelle mesure les résultats présentés dans ce tableau reflètent l'accentuation du mouvement de rationalisation du travail, nous disposons de *trois indicateurs* presque directs de la rationalisation du travail à laquelle ont été soumis certains secteurs de l'économie française depuis la fin de la deuxième guerre mondiale.

TABLEAU 6

Poids sectoriel du fordime en France en 1974

En %

	Proportion d'établissements utilisant le travail à la chaîne	Proportion d'ouvriers travaillant à la chaîne	Proportion d'ouvriers à la chaîne dans les seuls établissements où ce mode de travail existe
Pétrole	17,4	5,7	26,5
Production et première transformation des métaux	4,6	0,7	20,1
Industrie des produits minéraux non métalliques	7,3	7,0	26,4
Industrie chimique	12,4	11,0	41,6
Construction de machines et de matériel mécanique	3,5	3,3	21,4
Construction électrique et électronique	9,3	13,8	49,5
Construction d'automobiles et de pièces détachées	12,2	24,6	82,9
Construction d'autres matériels de transport	6,6	2,3	16,6
Fabrication d'instruments de précision, d'optique et similaires	5,5	9,5	29,8
Industries des produits alimentaires, des boissons et du tabac	16,9	13,8	39,5
Industrie textile	2,0	1,7	50,9
Industrie du cuir	4,2	9,9	77,4
Industrie des chaussures et de l'habillement	15,4	24,1	67,6
Industrie du bois et du meuble en bois	5,3	4,6	43,7
Industrie du papier et fabrication d'articles en papier	3,7	2,3	26,1
Imprimerie et édition	1,6	1,5	25,8
Industrie du caoutchouc	9,3	4,1	6,6
Transformation des matières plastiques	4,6	5,9	45,8
Autres industries manufacturières	2,5	4,0	30,9
Commerce en gros	6,5	7,0	39,2
Commerce de détail	1,0	1,6	-
Industries de transformation (non compris bâtiment)	7,4	9,1	44,7
Commerces	3,6	3,9	29,1
Total	**4,3**	**6,3**	**43,4**

Source : Enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du ministère du Travail, avril 1974.

TABLEAU 7. — *Évolution de la rationalisation du travail de bureau (1969-1974)*

Secteur	Code BCN	Pourcentage de femmes « tertiaires » dans l'effectif féminin du secteur	
		1969	1974
I.A.A.	02	32,2	33,0
Matériaux de construction	07	39,1	41,9
Verre	08	37,6	40,2
Sidérurgie	09	70,7	76,5
Non ferreux	10	71,9	80,9
Premières transformations des métaux	11	30,7	30,9
Mécanique	12	53,2	53,1
Construction électrique et électronique	13	25,3	22,5
Automobile	14	28,2	25,1
Navale et aéronautique	15	65,1	64,7
Chimie et caoutchouc	16	45,2	47,6
Textile	17	13,3	14,5
Habillement	18	9,9	9,5
Cuir	19	11,0	10,4
Bois	20	26,9	26,2
Papier et carton	21	23,3	26,7
Presse et édition	22	47,1	49,3
Industries diverses	23	25,4	26,8
B.T.P.	24	92,0	93,1

Source : CEREQ : « L'enquête tertiaire dans l'industrie », 1979, tome I, p. 65.

— Le premier indicateur témoigne du poids sectoriel du fordisme en France mesuré à partir de la proportion d'ouvriers travaillant à la chaîne.

— Le second indicateur concerne le taylorisme, l'importance sectorielle de celui-ci pouvant être retracée à partir de l'évolution du poste « Techniciens de l'organisation du travail » de l'Enquête structure des emplois, dont l'évolution sur la période 1968-1975 est retracée dans le Tableau n° 7 *bis* (26).

— Enfin pour offrir une mesure de la rationalisation du travail de bureau, nous disposons des données concernant l'évolution de la tertiarisation de l'emploi féminin dans les différents secteurs industriels (Tableau 7). La mise en correspondance de ces trois séries d'indicateurs pose bien évidemment, un certain nom-

(26) Bien plus précis que le poste « Agents de maîtrise » et à plus forte raison que le poste « Encadrement » auxquels se réfèrent la plupart des analyses portant sur l'évolution des qualifications, ce poste permet un dénombrement approximatif des personnels directement affectés à la rationalisation du travail. En termes globaux, le personnel directement affecté à la rationalisation du travail a vu sa part relative des effectifs industriels augmenter de près de 25 % en 7 ans, passant ainsi de 0,84 à 1,04 % entre 1968 et 1975.

TABLEAU 7 *bis*

Évolution du poids sectoriel du taylorisme en France (1968-1976)

Secteurs	Techniciens de l'organisation du travail et de la gestion de production			
	Effectifs		% des effectifs du secteur	
	1968	1976	1968	1976
Industries agro-alimentaires	1 430	1 710	0,28	0,34
Eau, gaz, électricité	540	1 080	0,34	0,63
Pétrole	430	722	0,69	1,66
Matériaux de construction	790	3 620	0,39	0,70
Verre	470	810	0,75	1,10
Sidérurgie	3 020	3 940	1,46	1,87
Métaux non ferreux	310	1 120	0,99	1,68
Travail des métaux	5 270	8 660	1,30	1,75
Mécanique	15 027	15 580	2,28	2,71
Construction électrique	8 790	15 120	2,40	2,77
Automobile	10 030	17 820	2,94	3,59
Construction navale	8 120	12 680	4,43	5,15
Chimie	3 430	3 127	0,83	0,89
Textile-habillement	5 210	4 272	0,60	0,69
Cuir	950	887	0,67	0,70
Bois	1 280	2 670	0,55	0,80
Papier	780	940	0,61	0,70
Presse-édition	1 570	2 250	0,69	1,14
Matières plastiques	1 500	2 880	0,76	1,34
BTP	3 100	8 245	0,19	0,55
Ensemble de l'industrie	**121 020**	**178 252**	**0,84**	**1,04**

Source : Enquête structure des emplois 1968 et 1975-1976.

bre de problèmes tenant à la fois à la comparaison des trois nomenclatures sectorielles ainsi qu'au décalage des périodes auxquelles ont été saisis les différents phénomènes étudiés. Ceux-ci n'en présentent pas moins l'avantage de constituer des mesures du phénomène de rationalisation infiniment plus « immédiates » que ne le sont les indicateurs traditionnellement utilisés.

Au prix de certaines adaptations mineures, il nous est ainsi possible de présenter ici une comparaison directe des rythmes sectoriels de rationalisation du travail et d'amélioration de l'efficacité. Dans le Tableau 8 sont ainsi présentés deux types d'informations. Du point de vue de la productivité, figurent les secteurs ayant réalisés des gains de productivité supérieurs à la moyenne de l'industrie sur la période 1969-1972 (27). Du point de vue de l'orga-

(27) Pour ce qui concerne les secteurs « Énergie » et IAA, non pris en compte dans la « Mutation », nous avons utilisés les chiffres fournis, pour la période 1969-1973, par le rapport d'actualisation des données de la « Fresque » (INSEE : *Dossier statistique 1959-1978* document ronéoté, n° 1072/EE, 1979).

TABLEAU 8

La liaison « productivité-organisation du travail » dans l'industrie française

Secteurs	Gains de productivité (1)	Fordisme (2)	Taylorisme (3)	Rationalisation du travail de bureau (3)
Pétrole	10,8	–	+ 0,97	–
Matériaux de construction	8,5	–	–	+ 2,8
Sidérurgie	–	–	–	+ 5,8
Métaux non ferreux	–	–	+ 0,69	+ 9
Construction électrique	6,6	13,8	–	–
Automobile	7,3	24,6	+ 0,65	–
Construction navale, aéronautique et armement	–	–	+ 0,72	–
Chimie et matières plastiques	6,1	11	+ 0,58	–
Verre	–	–	–	+ 2,6
Textile	6,3	–	–	–
Habillement	7,0	24,1	–	–
Papier-carton	6,6	–	–	– 3,4
IAA	6,1	13,8	–	–
Moyenne	**5,7**	**6,3**	**0,20**	–

(1) Taux de croissance annuels moyens.
(2) Proportion d'ouvriers travaillant à la chaîne.
(3) Augmentation sur la période du pourcentage des effectifs concernés.

nisation du travail, figurent, pour chacun des trois indicateurs retenus, les cinq secteurs ayant procédé aux plus profondes transformations au cours de la période étudiée.

Deux conclusions peuvent être tirées de ce tableau :

— à l'exception du secteur textile, *tous les secteurs industriels ayant enregistré des gains de productivité supérieurs à la moyenne sont des secteurs ayant procédé à des transformations profondes de leur organisation du travail*;

— la relation inverse, bien que moins solide, reste vraie : *les secteurs ayant procédé à un important mouvement de rationalisation du travail sont parmi les plus productifs de l'industrie francaise.*

L'établissement de cette double relation n'est pas, bien évidemment, exempt d'imperfections. La principale concerne le décalage temporel entre les séries de productivité (1965-1972) et celles concernant l'organisation du travail (1974 pour le fordisme, 1968-1976 pour le taylorisme et 1969-1974 pour la rationalisation du travail de bureau).

Nous montrerons ultérieurement, l'impact négatif qu'a eu la rationalisation du travail poussée au-delà de certaines limites à partir du milieu des années 1970. Les chiffres présentés ici nous semblent toutefois pouvoir être utilisés comme indices d'une rationalisation antérieure, comme en témoigne d'ailleurs le niveau élevé de taylorisation déjà atteint en 1968 par les secteurs qui ont connu les transformations les plus profondes sur la période 1968-1976. Un autre problème est lié au fait que ne sont pas pris en compte dans le Tableau 8 toutes les formes de rationalisation du travail ayant été mises en œuvre sur la période étudiée. Ceci explique peut-être la situation exceptionnelle du textile, secteur en profonde restructuration et qui a connu un important mouvement d'automatisation, mouvement qui constitue d'ailleurs un mode de rationalisation du travail à part entière.

En sens inverse, permettant de « consolider » la relation établie, on pourrait remarquer que deux des secteurs ayant été soumis à rationalisation et n'ayant pas enregistré des gains de productivité supérieurs à la moyenne ne répondent que de justesse à ce second critère : avec des gains de productivité annuels moyens de 5,1 % et 5,6 %, les « Métaux non ferreux » et le « Verre » font incontestablement partie des secteurs industriels ayant connu sur la période 1969-1972 une amélioration sensible de leur efficacité productive.

Toutes ces remarques permettent de nuancer nos résultats. En aucun cas, ils ne remettent ceux-ci en cause. Il existe bien dans l'industrie française une relation étroite entre la dynamique de l'organisation du travail et l'efficacité économique : *plus est accentuée la rationalisation du travail, plus sont importants les gains de productivité réalisés.*

Pour aller plus loin, il faudrait maintenant s'interroger sur les possibilités de transposition de cette conclusion, obtenue à partir de l'analyse de l'industrie française. Transposition à d'autres secteurs d'abord. L'analyse du secteur tertiaire se révèle ici particulièrement intéressante. La faiblesse relative des gains de productivité dans ce secteur est-elle la marque d'un retard en matière de rationalisation? Les rares chiffres dont on dispose sur l'évolution de l'organisation du travail en France tendraient à le faire croire (28).

Plus intéressantes toutefois nous semblent être les possibilités de transposition internationale. Ou plutôt les difficultés de transposition, car il semble bien qu'on ait affaire là à une véritable spécificité de l'économie française.

Dans son article de 1973, E. MALINVAUD souligne l'importance du « résidu » (29). Ce phénomène déjà constaté par DENISON avait été imputé par ce dernier à un processus de « rattrapage » des États-Unis par la France.

A la lumière de tout ce que nous venons de dire, l'hypothèse peut être faite ici, au détriment de la voie plus classiquement explorée des « transferts de technologie », qu'une large part de ce « rattrapage » a été réalisée grâce à une rationalisation accélérée du travail.

Mais il est temps maintenant de passer de l'analyse de la croissance à celle de la crise. C'est là que les choses, apparemment, se compliquent. L'industrie française connaît, en effet, depuis le début des années 1970 à la fois une poursuite, voire une accélération, de son mouvement de rationalisation et, simultanément, une baisse très sensible de ses gains de productivité.

Alors même que nous avons insisté jusqu'ici sur le rôle positif en matière d'efficience économique qu'a toujours joué l'organisation du travail dans l'industrie française, ces deux évolutions paraissent à première vue, difficilement conciliables. Nous voudrions pourtant montrer ici que le dilemme ainsi posé n'est qu'apparent, à condition toutefois d'inscrire l'analyse de l'organisation du travail industriel dans le cadre plus général que celui défini traditionnellement.

II. « CRISE ÉCONOMIE » ET « CRISE DU TRAVAIL »

Un certain nombre d'auteurs ont insisté sur les coûts inhérents à tout système d'organisation du travail. Les uns ont insisté sur les contraintes objectives qui pèsent nécessairement sur toute organisation dès lors que sa taille augmente (déséconomies d'échelles en matière d'organisation). D'autres auteurs comme E. DENISON ou H. LEIBENSTEIN ont davantage mis l'accent sur les comportements individuels, soulignant l'existence de pesanteurs freinant la réalisation des potentialités dont est porteur la rationalisation du travail.

Ces analyses sont extrêmement utiles dans la mesure où elles évitent que soit établie une relation trop mécanique entre rationalisation et productivité. Elles échouent toutefois à rendre compte de ce qui fonde la spécificité même de la situation actuelle, à savoir la rapidité et la brutalité du retournement de tendance en matière de productivité.

Rapidité tout d'abord; en quelques années l'image que l'on pouvait se faire jusque-là de l'efficacité industrielle s'est complètement transformée. Même si la concentration industrielle s'est accélérée au cours des années 1960, la taille des entreprises n'a pas crû suffisamment au cours de cette période pour que d'insurmontables problèmes de communication aient surgi brutalement à cette occasion. De même, il paraît difficile de soutenir que la situation actuelle des entreprises génère de plus nombreuses pesanteurs que par le passé.

Pour comprendre ce qui s'est passé dans ce domaine, une analyse strictement limitée au champ du travail ne nous paraît être ainsi que d'un secours limité. Certains aspects de la théorie du capital humain que nous évoquerons brièvement, soulignant l'impact que le « hors-travail » pouvait avoir sur l'efficacité productive, nous paraissent (sans malheureusement parvenir à le résoudre complètement), mettre le doigt sur le véritable problème.

Nous voudrions montrer ici que c'est avant tout parce que *l'environnement du travail avait changé depuis quelques années*, qu'un même type de cause, à savoir la taylorisation, n'avait pas aujourd'hui le même type d'effets qu'auparavant.

Expliquer certaines attitudes de refus de travail ne suffit toutefois pas. Pour pouvoir considérer que celles-ci ont un véritable impact économique encore faut-il qu'il ne s'agisse pas là d'exemples isolés. Se pose ainsi le problème de *l'ampleur* des mouvements de productivité enregistrés; en d'autres termes, se pose le problème de la brutalité de la crise. Les dysfonctionnements au sein de quelques très grandes entreprises ne peuvent, en effet, à eux seuls, expliquer le caractère très général de la baisse de l'efficacité productive qu'a connue l'industrie française ces dernières années. Seule une explication *macro économique* peut, dans ce domaine, apporter une solution.

---

(28) Voir sur ce point : U. MULDUR : « La taylorisation du travail de bureau », dans M. de MONTMOLLIN et O. PASTRÉ « Le taylorisme », collection *Economie Critique*, La Découverte-Maspéro 1983.

(29) Les estimations qu'E. MALINVAUD propose de la part du résidu dans la croissance varient entre 55 et 75 % sur la période 1962-1974.

E. MALINVAUD : « Une explication de l'évolution de la productivité horaire du travail », *Economie et statistique*, n° 48, p. 46-50.

Simultanément à la crise économique, a éclaté en France une véritable « crise du travail ». Expliquer cette crise du travail et en mesurer les conséquences, ces deux volets de notre analyse, exigent toutefois que soient au préalable définies les formes que revêt concrètement ce phénomène.

1. DÉFINITION ET MESURE DU PHÉNOMÈNE.

« La remise en cause du travail par les ouvriers est probablement un des phénomènes les plus mal connus de notre temps » (30). Cette phrase qui figure dans les toutes premières pages d'un important rapport gouvernemental américain récemment consacré aux conditions de travail, donne une juste mesure de la tâche à accomplir. La crise des relations industrielles en effet, est, presque par nature, un phénomène protéiforme.

— Un phénomène protéiforme.

Pour 95 % des Français, l'activité laborieuse a aujourd'hui complètement perdu son sens de devoir ou d'obligation morale. 70 % de ceux qui s'adressent aux agences de l'emploi n'ont ni désir ni ambition précis et acceptent n'importe quelle position. Le pourcentage de travailleurs syndiqués, de 50 % environ au lendemain de la deuxième guerre, est passé à 25 % aujourd'hui, toutes centrales confondues. Moins de 10 % des jeunes interrogés lors d'une récente enquête, font de l'amour de leur métier, un facteur d'accomplissement de soi. A peine un travailleur sur deux de l'industrie anglaise, se porte volontaire pour occuper un poste de responsabilité. Chez Chrysler, aux États-Unis, en 1970, la moitié des OS n'avait pas dépassé, dans leur emploi, 90 jours d'ancienneté.

Par leur diversité même, ces quelques exemples tirés du livre de Jean ROUSSELET le montrent (31). Le titre de nombreux ouvrages ou rapports parus récemment le confirme (32) : jamais le travail n'a semblé autant perçu comme l'étymologie latine le désigne : une torture (33). Les travaux s'efforçant de préciser la nature de ce nouveau phénomène se sont multipliés ces dernières années. Ce qu'il manque toutefois, semble-t-il, ce sont à la fois des données concernant le passé et l'inscription de ces données dans une problématique générale du travail, de son organisation et de son vécu. Arrivé à ce point de notre réflexion, il nous semble possible d'apporter quelques éléments économiques à un débat que, jusqu'à présent, seuls les sociologues ont eu le courage de nourrir. Ceci implique toutefois que soit, au préalable, résolu un certain nombre de problèmes de méthodes.

Les quelques exemples présentés au début de cette section, montrent la diversité des formes que peut prendre la crise du travail. Laissant aux sociologues la difficile tâche qui consiste à définir le degré d'intentionalité qui entre dans ces différents comportements, on peut citer, parmi les indices les plus souvent retenus, la grève (ou tout au moins certaines formes de grèves), l'absentéisme, le turn over ainsi que bien évidemment le « freinage » (la célèbre « fallacy » taylorienne). Mais à ces manifestations qui s'expriment dans le travail lui-même, s'ajoutent généralement des manifestations au niveau de la production (erreurs, malfaçons voire sabotages...) aussi bien qu'en dehors même du cadre du travail (passivité à l'égard des loisirs, refus des responsabilités...).

Dresser une liste exhaustive de ces indicateurs ne servirait à rien. Mieux vaut, nous semble-t-il, mettre en relief les problèmes que pose toute tentative de mesure de refus de travail quel que soit l'indicateur retenu.

Nous nous servirons pour cela d'un indicateur sur lequel l'information, relativement s'entend, abonde. Il s'agit de *l'absentéisme* (34).

Pour mesurer ce phénomène, le taux le plus communément adopté mesure le volume global de l'absentéisme : il met en rapport les heures ou les journées d'absence avec le total des heures qui auraient dû être théoriquement travaillées. En 1973, dans l'industrie métallurgique, ce taux était ainsi de 9,5 %. Grâce à une série d'études réalisées depuis une dizaine d'années (35), on connaît mieux aujourd'hui, sinon les déterminants de l'absentéisme, du moins les variables qui influent sur celui-ci. Le taux d'absentéisme semble être fonction croissante de la taille de l'entreprise considérée, ainsi que de la durée hebdomadaire de travail à laquelle les ouvriers sont astreints. Il est en revanche fonction décroissante de l'âge des ouvriers ainsi que de leur ancienneté et de leur qualification, de même que du niveau de chômage.

---

(30) « Secretary of Health, Education and Welfare », *Work in America*, MIT Press, 1973, p. 29.

(31) J. ROUSSELET : *L'allergie au travail*, Seuil, 1974.

(32) Voir notamment :
C. DURAND : *Le travail enchaîné*, Seuil, 1978;
J. DUPRONT : *La désaffection à l'égard du travail industriel.* Rapport de la commission Emploi du VII[e] Plan, novembre 1970;
Revue Projet : « Le travail en question », n° 95, mai 1975.

(33) Tripaliare : torturer.

(34) Le choix de cet indicateur n'est pas indifférent. Il semble en effet qu'il existe à chaque période historique (voir dans chaque pays) des *formes* dominantes de refus de travail : l'absentéisme semble ainsi jouer aujourd'hui en France le rôle que jouait le freinage dans les États-Unis de la fin du XIX[e] siècle. Cette évolution, remarquons-le, témoigne d'une modification des conditions de travail au sens large : le freinage est en effet davantage un indice de refus du *cadre* de travail qu'un indice de refus du *travail* lui-même comme l'est l'absentéisme.

(35) Sur l'absentéisme, se reporter à :
P. DUBOIS : « L'absentéisme ouvrier dans l'industrie », *Revue internationale du travail*, vol. 114, n° 3, novembre-décembre 1976;
H. SIMON : « Les motivations de l'absentéisme », *Sociologie du travail*, n° 3, juillet-septembre 1978.

D'autres relations, plus complexes, ont été établies entre absentéisme et période de l'année, branche d'activité et région de l'entreprise d'une part, sexe, situation de famille et type de rémunération des ouvriers d'autre part.

L'absentéisme, tel que le définissent les statisticiens, est un mécanisme dont on semble bien connaître aujourd'hui les ressorts. Mais en définissant un taux général d'absentéisme, le statisticien cerne un agrégat dont tous les éléments n'ont pas une même signification pour l'économiste. Des quatre motifs d'absentéisme retenus par les statistiques officielles, il en est un qui porte la marque de l'évolution de la structure de la population active (absentéisme pour maternité) et un autre qui témoigne des changements que connaissent les conditions de travail (absentéisme pour incapacité temporaire). De refus de travail, il ne peut être ici question. Seuls, et encore dans des limites qu'il est difficile de définir avec précision, les chiffres concernant l'absentéisme pour maladie (à condition de ne considérer que les maladies de courte durée) et l'absentéisme pour « causes diverses », sont susceptibles de fournir des indications. C'est dans ces deux sous-catégories que sont en effet comptabilisées les absences dues à une non-acceptation par les salariés de leurs conditions de travail.

Mais ce problème d'agrégation d'éléments disparates n'est rien encore. Dès lors en effet qu'est introduite une perspective historique, l'étude de l'absentéisme semble perdre presque toute signification. Ce serait, en effet, une grossière erreur que de considérer qu'une même observation puisse à deux instants donnés, refléter une même réalité. L'histoire, en ce domaine, rend les comparaisons particulièrement hasardeuses.

L'absentéisme ouvrier existe bien au XIX[e] siècle. Au « syndrome de la matinée après la soirée précédente » que connaît aujourd'hui l'Angleterre, correspond alors, en France, le « Saint Lundi ». Dans certains métiers, tous les deux ou trois ans, on profite de l'hiver pour retourner au pays. Dans d'autres, on s'absente fréquemment pendant plusieurs jours pour participer aux travaux des champs. Mais ces différentes formes d'absentéisme ne sont en aucun cas *l'expression d'un refus de travail*. Au temps des travailleurs à domicile et des ouvriers sur chantier, elles ne font que témoigner d'une *autre* organisation du travail. Dans le cadre de celle-ci, ce sont les ouvriers qui ont la maîtrise de leur temps; ce sont eux-mêmes qui effectuent le découpage entre travail et non-travail. Dans le cadre d'une telle organisation du travail, il est intéressant de constater qu'une augmentation du salaire ne peut qu'entraîner une augmentation de l'absentéisme, l'ouvrier à domicile s'arrêtant de travailler dès qu'il estime avoir effectué une « bonne journée ».

Dès lors « le seul moyen pour acquérir la maîtrise du temps des ouvriers (et par là même diminuer l'absentéisme) est de créer des usines pour les y faire travailler sous l'œil de contremaîtres exigeants » (36). La définition d'un *cadre* de travail au sens propre du terme n'est pas pour autant un remède miracle contre l'absentéisme. R. TREMPÉ, dans son étude sur les mineurs de Carmaux, relève ainsi des taux d'absentéisme de 10 à 20 % (37). Il faut alors évoquer le maintien par les ouvriers d'une activité non salariale pour expliquer l'absence au travail. Il n'est toujours pas question ici de refus de travail.

Mais, sans remonter aussi loin dans le temps, l'exemple de la mensualisation qui, en ayant rendu l'absentéisme financièrement moins pénalisant, a probablement contribué à faire augmenter le taux de celui-ci à partir de 1969 (38), met lui aussi en lumière les problèmes que pose la définition d'un indicateur de refus de travail.

Si l'absentéisme n'est qu'une des multiples formes que prend aujourd'hui le refus de travail, les quelques exemples que nous venons de présenter donnent une idée des difficultés que présente toute analyse historique de ce phénomène. Il ne faut pas pour autant renoncer. Expliquer le rejet de la situation de travail que manifeste aujourd'hui un nombre croissant de salariés, constitue, nous l'avons dit, une condition *sine qua non* dès lors que l'on veut comprendre ce qui fonde la spécificité de la crise actuelle. Une vision globale de la dynamique du taylorisme permet d'avancer ici une hypothèse : la rationalisation progressive du travail a de tout temps généré des conflits. Permanent, mais diffus, *le refus de travail* s'est brutalement transformé depuis quelques années en une véritable *crise du travail*.

Avant de déterminer les causes d'un tel changement, il faut commencer par établir un *diagnostic*.

— Refus de travail ou crise du travail.

Le refus de travail a *toujours existé*. Pour le montrer, il suffit de reprendre les indicateurs les plus souvent utilisés et de décrire la situation en France au siècle où P. LAFARGUE publiait son célèbre pamphlet : « Le droit à la paresse ou réfutation du droit au travail ». La grève perlée, forme institutionalisée de freinage : on en rencontre un exemple en 1793 chez

(36) P. DUBOIS, art. cité, p. 18.
Un même problème d'interprétation concerne le « turnover ». Celui-ci, manifestation d'une incapacité à supporter une forme particulière d'organisation du travail est considéré par certains auteurs néoclassiques comme une forme de mobilité choisie par les individus en vue d'améliorer leurs conditions de rémunération.

(37) R. TREMPÉ : *Les mineurs de Carmaux*, Éditions Ouvrières, 1971.

(38) Si dans ces domaines les conclusions de toutes les enquêtes ne concordent pas, l'UIMM estime toutefois que la mensualisation a fait progresser l'absentéisme maladie de 1,3 % entre 1969 et 1972. Cité dans *Travaux et recherches de prospective*, « Décentralisation industrielle et relations de travail », n° 61, 1975, p. 90.

les tacteurs parisiens; il ne s'agit pas d'un fait exceptionnel puisque, dans la même profession on retrouve des cas de grèves du rendement en 1889 et en 1927 (39). Le sabotage aussi : aux luddites anglaises répond en France, en 1819, la destruction de la grande tondeuse de Vienne et en 1833 le bris de nombreuses machines au cours de la grève de la Compagnie des mines d'Anzin. Le refus des paysans irlandais d'engranger la moisson de sir Boycott en 1879 témoigne quant à lui d'une première tentative de sabotage, non plus des machines, mais des produits, pratique qu'appliqueront par la suite, en France, les canuts aussi bien que les correcteurs des grandes maisons d'édition.

De tels exemples, l'histoire du mouvement ouvrier français au XIX[e] siècle en abonde. Mais le refus du travail n'est pas un phénomène contemporain seulement de la Révolution Industrielle. Sans parler de freinage contre lequel TAYLOR lutte aux États-Unis, les historiens ont dénombré nombre de conflits qu'avait provoqués la rationalisation progressive de l'organisation du travail. De ces données, certes éparses, une impression de permanence se dégage : « Vagues isolées de sabotages massifs sur un fond chronique incompressible de sabotages diffus, mais apparents » conclut P. DUBOIS (40).

Pour pouvoir alors parler aujourd'hui de *crise du travail*, il faut montrer qu'il y a a-typisme, que l'on est en présence d'une rupture de tendance. Pour que l'on puisse parler de crise du travail, il faut en effet que le refus de travail soit sinon *organisé*, du moins *collectif*. Qu'en est-il dans la réalité ?

« Aujourd'hui, comme chaque jour ouvrable, quelque 1 600 000 personnes n'iront pas au travail... Sur ces bases, on peut estimer à 378 millions le nombre de journées « perdues » l'an dernier : 172 fois plus que pour faits de grèves » (41).

Cette comparaison nous semble donner sa véritable dimension macro-économique au problème de l'absentéisme tel qu'il se pose aujourd'hui. On pourrait multiplier ainsi les chiffres qui témoignent, d'une manière plus générale, d'une crise des relations industrielles (42). Ce qui importe ici toutefois, ce n'est pas une analyse en terme de stocks mais en terme de flux. Ce qu'il importe de démontrer c'est que l'on a assisté à une *augmentation récente* des formes prises par ce refus du travail.

Les choses ne sont pas aussi simples qu'il y paraît. On ne dispose dans ce domaine, en effet, que de très rares séries cohérentes de chiffres. En ce qui concerne des manifestatipns comme le sabotage, cela semble l'évidence. Mais même pour des indicateurs plus faciles à appréhender comme l'absentéisme ou le turn-over, les données disponibles constituent la plupart du temps des « instantanés » ne permettant de tirer aucune conclusion quant aux évolutions.

La série la plus longue dont on dispose incite à conclure non pas à une augmentation mais à une diminution du phénomène observé. Il s'agit des statistiques concernant les indemnités-maladies versées par la Caisse nationale d'assurance maladie, statistiques fréquemment utilisées comme indicateur de l'absentéisme. Les chiffres recueillis par F. SELLIER font état, dans ce domaine, d'une rapide augmentation du nombre moyen d'indemnités entre 1950 et 1962 (le taux passe de 10 à 18,6 entre ces deux dates); puis à partir de cette date, on enregistre une stabilisation de ce chiffre, voire une légère diminution, puisque en 1975 celui-ci est ramené à 17,7. Assisteraiton alors à une diminution du refus de travail ? Un certain nombre d'éléments nous incitent à penser que les conclusions pouvant être tirées de ces statistiques voient leur portée considérablement limitée.

La première remarque concerne la part représentée, parmi ces absences, par les absences de courte durée, dont la plupart des auteurs s'accordent à considérer qu'elles ne sont pas toujours d'origine strictement médicale; cette part tend à augmenter régulièrement depuis la fin des années soixante. Mais surtout, deuxième remarque, les statistiques de la CNAM ne prennent pas en compte l'absentéisme « pour causes diverses », forme d'absentéisme ayant augmenté le plus rapidement ces dernières années et faisant partie dans la plupart des cas d'une véritable stratégie de fuite devant le travail.

Si les seules séries continues dont on dispose aujourd'hui pour appréhender le refus du travail ne paraissent ainsi guère fiables, il est par contre toute une série d'indices ponctuels qui laissent à penser que l'on assiste à une véritable rupture par rapport aux tendances passées. Malgré les problèmes d'interprétation que celles-ci ne manquent pas de poser, nous avons procédé à une recension aussi systématique que possible des informations fragmentaires dont on dispose aujourd'hui dans ce domaine. Ces informations, présentées dans le tableau 9, se passent presque de tout commentaire. Il est certain que les sources auxquelles nous nous sommes référés tendent à privilégier toute intensification des manifestations de refus du travail au détriment d'éventuelles atténuations. Le nombre et la diversité même des chiffres cités nous semblent toutefois garantir la représentativité du phénomène ainsi mis en lumière.

Ce tableau appelle toute une série de commentaires. En premier lieu, la plupart des chiffres cités ici font exclusivement référence au *travail de production*. Or il semble bien que le phénomène de refus de travail dépasse très largement le cadre strict des ateliers. Le rapport « Work in America » déjà cité, dans un chapitre consacré au « désarroi des cols

(39) Mot d'ordre lancé par la Fédération postale unitaire (CGTU) en 1927 : « Méthodiquement, rationnellement, lentement mais sûrement, accomplissez votre travail quotidien. N'exécutez que ce que vous avez réellement à faire ».

(40) P. DUBOIS, *op. cit.*, p. 31.

(41) E. FAVARD : « Les 35 heures par la bande », *L'Expansion*, 25 janvier 1981, p. 65.

(42) En matière de turn-over, le record mondial semble être détenu par la firme américaine Texas Instrument qui a enregistré en 1976 un taux de rotation trimestrielle de 100 %. Cité dans H. MAYNARD : *Production*, Mc GRAW HILL, 1981, p. 7.

TABLEAU 9

Évolution de l'absentéisme et du turn-over dans les principaux pays développés

Pays	Absentéisme	Turn over	Source
FRANCE	**Industries minières et métallurgiques** 1964-1973 : 6,5 % → 9,5 % **Renault** 1961-1974 : 4 % → 8,5 %	**Ensemble de l'industrie** 1962-1968 : 61,9 % → 68 %	Union des industries métallurgiques et minières. CEREQ : *L'évolution de l'emploi et la main-d'œuvre dans l'industrie automobile*, 1977, p. 81.
USA	**Huit industries de transformation** **Chrysler** 1970-1975 : 7,6 % → 9,7 %	**Industrie dans son ensemble** 1959-1972 : 46,8 % → 58,8 % **Industrie électronique** 1975-1979 : 12,2 % → 19,3 % **Huit industries de transformation** 1966-1972 : 40 % → 60 % **Ford** Supérieur à 25 %	CEREQ, *op cit.*, p. 81. J. ROUSSELET, *op. cit.*, p. 42. C. LA BELLE : « Solving the turn over problem », *Datamation*, avril 1980. R. MARSH et H. MANNARI : « Organizational Commitment and Turnover », *Administrative Science Quarterly*, mars 1977, p. 57.
ANGLETERRE	**Industrie dans son ensemble** Augmente de 10 % entre 1960-1964 et 1970-1974	**Ford (usine de Langley)** Supérieur à 40 %	H. BEHREND et S. POCOCK : *L'absentéisme individuel*, RIT, novembre 1977, p. 360.
HOLLANDE	**Ensemble de l'industrie** 1961-1969 : 4,9 % → 7,6 %		H. SAVALL : *Enrichir le travail humain*, Dunod, 1975, p. 7.
SUÈDE	**Ensemble de l'industrie** 1962-1969 : augmente de 60 %		H. SAVALL, *op. cit.*, p. 7.
ITALIE	**Ensemble de l'industrie** 1966-1972 : 5 % → 15 %	**Fiat (fonderie)** Supérieur à 100 %	P. JARDILLIER : *L'organisation humaine du travail*, PUF, 1975. D. LINHART : « La désaffection du travail ouvrier », *Projet*, 9 mai 1975, p. 535.
RFA	**Ensemble de l'industrie** 1954-1971 : 4 % → 7,4 %		P. JARDILLIER, *op. cit.*
JAPON		**Ensemble de l'industrie** 1959-1972 : 22,8 % → 31,2 %	R. MARSH et H. MANNARI, art. cité, p. 87.

N.B. — La définition des taux d'absentéisme et de turn-over variant d'une étude à l'autre, seules les évolutions ont ici une signification.

blancs », donne ainsi de multiples exemples de manifestations du désintérêt croissant que marquent, pour leur travail, les différentes catégories de personnel de bureau : des taux de turn-over supérieurs à 30 % ne sont pas rares tandis que l'on a assisté à partir de la fin des années soixante à un mouvement de désyndicalisation très révélateur (43).

Une deuxième remarque concerne la *période d'observation* du phénomène. On serait tenté de penser que la crise, en accentuant le besoin de sécurité ressenti par les individus, a rendu moins violente la contestation du travail. Certains chiffres témoignent certes d'une modification d'état d'esprit dans ce domaine (44). Les données présentées dans ce tableau, si elles sont trop peu nombreuses pour invalider cette thèse, incitent toutefois à la nuancer. La menace du chômage ne s'est pas ainsi nécessairement traduite par une diminution des marques de désaffection à l'égard du travail. Mais ce dont ce tableau témoigne fondamentalement, c'est de l'accélération qu'a connue le refus de travail depuis le début des années soixante-dix. On assiste bien là à une rupture d'évolution à la veille de la crise, rupture dont il nous faudra, pour lui donner tout son sens, trouver l'origine aussi bien qu'analyser les implications.

Les données contenues dans le Tableau 9 constituent, nous semble-t-il, un acquis important pour l'étude de la situation actuelle de marché du travail. Celui-ci ne rend pas toutefois compte d'un phénomène qui présente une importance toute particulière pour notre démonstration. Les chiffres cités ici le sont séparément les uns des autres. Or, il semble bien que le refus de travail constitue un phénomène de type cumulatif. Une étude récente montre bien le lien qui existe entre absentéisme et un fort taux de turn-over : « Il ressort avant tout que le groupe des recrues les plus récentes accuse une plus forte proportion de salariés aux absences nombreuses, notamment d'une journée, que les deux autres. Ainsi, 39 % des travailleurs recrutés en 1972-1973 avaient été absents trois fois, ou davantage, pour une journée, contre 26 % dans le cas des salariés déjà employés avant 1969, ce qui est statistiquement significatif » (45).

Sur la base des résultats de cette enquête, on est amené à penser que les chiffres cités dans le tableau 9 ne présentent qu'une vision partielle de la réalité, chaque forme de refus de travail en générant d'autres et voyant ainsi son propre impact se multiplier. Mais ce phénomène va plus loin, nous semble-t-il. Il n'est pas interdit ainsi de penser en effet qu'il existe un seuil au-delà duquel le comportement d'une fraction de la main-d'œuvre « fait tache d'huile » et influe sur le comportement de l'ensemble. Il est un moment où l'on passe de la multiplicité des cas particuliers au cas général, où l'état d'esprit dans son ensemble se trouve modifié (46).

C'est bien ce qui semble s'être passé au début des années soixante-dix dans la plupart des pays développés, comme en témoigne la diversité même des exemples cités ici. Alors, quand le problème prend une dimension macro-économique, il est possible de parler d'une véritable crise du travail.

Mais un constat ne suffit pas. A cette crise du travail, il faut maintenant chercher une explication.

2. ORIGINE ET PORTÉE DU PHÉNOMÈNE.

« Il semble que la santé de la population de la plupart des pays industrialisés se soit améliorée ces vingt dernières années et cette amélioration ne paraît pas avoir eu d'effet sur l'absentéisme dû à la maladie ». A cette interrogation clairement formulée par H. BEHREND et S. POCCOCK (47), de nombreux sociologues se sont efforcés d'apporter une réponse. Le débat a opposé deux courants, l'un considérant qu'on était en présence d'une réaction de rejet par rapport à un *certain type de travail*, alors que l'autre présentait cette réaction comme l'aboutissement d'une profonde transformation socio-culturelle se traduisant par un refus *du travail en général* (48). Pour pouvoir trancher entre ces deux thèses ou pour éventuellement en proposer une troisième, il faut commencer par comprendre comment a évolué l'organisation du travail prise ici dans son sens le plus large d'organisation des rapports sociaux de production. Dans ce cadre, nous voudrions proposer ici l'interprétation suivante : *La crise du travail est à la fois une crise du travail taylorien et une crise de l'éducation fordienne.*

Pour expliquer cette interprétation, il est nécessaire de préciser que c'est l'interaction de deux phénomènes qui est à l'origine de la transformation récente des mentalités dans ce domaine. Quels sont ces deux phénomènes ? C'est en premier lieu, bien évidemment, l'essor qu'a connu récemment le phénomène de rationalisation du travail, et en second lieu le rôle joué par l'élévation du niveau éducatif.

---

(43) « Secretary of Health. Education and Welfare », *op. cit.*, p. 39.

(44) Le nombre des entrées en chômage consécutif à une démission a sensiblement diminué depuis 1976 : de 197 855 au premier trimestre 1976, celui-ci est passé à 187 927 au premier trimestre 1979.

(45) H. BEHREND et S. POCOCK : « L'absentéisme individuel : résultats d'une étude de six ans dans une entreprise », *Revue internationale du travail*, novembre 1977, p. 359.

(46) Dans un domaine très proche, J.-C. CHESNAIS note ainsi à propos de la productivité des jeunes travailleurs : « Lorsque certaines générations prédominent, elles tendent à influencer les normes de comportement des autres ».
J.-C. CHESNAIS : « Age, productivité et salaires », *Population*, novembre 1979.

(47) H. BEHREND et S. POCCOCK, *op. cit.*, p. 360.

(48) Pour une présentation très claire du débat sociologique sur ce point, voir D. LINHART : « Quelques réflexions à propos du refus de travail », *Sociologie du travail*, juillet 1978, p. 310-318.

— Le mouvement de rationalisation du travail.

Consacrées au *turn over*, trois études récentes au moins, ont clairement montré que, plus que tout autre phénomène, les conditions de travail permettaient d'expliquer le nombre de démissions enregistrées dans une entreprise. N. NICHOLSON, T. WALL et J. LISCHEVON se sont ainsi efforcés d'invalider la thèse selon laquelle ce seraient avant tout des différences de salaires qui expliqueraient la mobilité inter entreprises des individus (49). R. MARSH et H. MANNARI, pour leur part, ont mis en lumière la faiblesse du pouvoir explicatif qu'a, en matière de *turn over*, la situation individuelle des travailleurs (lieu de résidence, mais aussi nombre d'emplois occupés auparavant,...) [50]. D. PARSONS enfin, a établi l'existence d'une corrélation étroite entre le nombre de démissions et l'importance relative des tâches d'exécution. L'auteur conclut, et cette conclusion est commune aux trois études, que ce sont des facteurs « réels » qui semblent dominer l'explication des mouvements de départ (51).

Ces conclusions confirment bien l'impression qui se dégage à la lecture de la première partie de cet article. La crise du travail actuelle est avant tout une *crise du travail taylorien*. La séparation entre la conception et l'exécution que l'organisation scientifique du travail instaure (quel que soit son domaine d'application), de même que la parcellisation des tâches, rétrécit considérablement le champ d'intervention de l'ouvrier (ou de l'employé), en même temps qu'elle le déresponsabilise. Comme le note un spécialiste américain de l'orientation et des études de postes (s'agit-il ici de candeur ou, au contraire, de cynisme ?) : « Il se peut que nous ayons créé trop d'emplois robots pour le nombre d'idiots à employer » (52).

La crise des OS, le « blues des cols bleus », selon l'expression utilisée par la revue américaine Fortune (53), est un phénomène bien connu. Il n'est pas utile d'y revenir, si ce n'est pour mentionner que le nombre des OS s'est considérablement accru en France depuis 1945 : aux OS d'atelier sont venus, en effet, s'ajouter les OS de bureau, dont J. ROUSSELET a très bien su souligner la désillusion croissante face à un travail jugé « noble » jusque là (54).

Certes, la crise du travail est aussi, à ce niveau, une crise du travail à la chaîne; le fait que les plus forts taux d'absentéisme et de turn-over soient enregistrés dans l'industrie automobile en témoigne. Compte tenu toutefois de la faible diffusion de cette forme d'organisation du travail, elle ne peut, en ce qui concerne l'organisation du travail stricto sensu, expliquer, à elle seule, l'augmentation récente que connaissent, dans tous les secteurs, les taux d'absentéisme et de turn over.

Mais le *fordisme* n'est pas pour autant complètement étranger à l'explication de la crise du travail. En effet, si cette crise était seulement une crise du travail taylorien, les années 1920 auraient dû être les témoins d'un même phénomène. Or, ni le conflit qui avait éclaté lors de l'introduction du chronométrage, ni la grève bouchon des postiers parisiens n'ont eu, en terme d'ampleur, quoi que ce soit de comparable avec ce qui se passe aujourd'hui. Pour comprendre la spécificité de la crise du travail actuelle, il faut alors cesser de prendre le lieu de travail comme cadre exclusif de référence. Pour y voir plus clair, il faut réintroduire une autre tendance qui a marqué la croissance française dans les années cinquante et soixante : le développement du niveau d'éducation. Plus que du fait de sa pénibilité, c'est parce qu'il ne permet pas de satisfaire des aspirations sans cesse renouvelées que le travail est aujourd'hui rejeté. En ce sens, la crise du travail actuelle est aussi une crise fordienne.

— L'élévation du niveau d'éducation.

L'ampleur de la crise du travail chez les jeunes constitue le plus clair témoignage de ce phénomène. Là encore, les chiffres parlent d'eux-mêmes. Dans une enquête effectuée aux États-Unis en 1969, un sur quatre des travailleurs de moins de 30 ans s'est déclaré insatisfait de son travail, alors que pour les « anciens » (plus de 55 ans) l'indice d'insatisfaction n'est que de 6 % (55). Ceci se traduit par une très forte mobilité, l'importance du turn-over dans les usines étant en général inversement liée à la moyenne d'âge des ouvriers. La mobilité du travail n'est pas dans ce cas synonyme de dynamisme et d'efficience; elle n'est que le reflet d'un désintérêt croissant des jeunes pour le travail qui leur est proposé.

Pour l'absentéisme, les résultats sont les mêmes : dans le cadre de leur enquête, BEHREND et POCCOCK enregistrent une diminution du nombre d'absences de courte durée, au fur et à mesure que

---

(49) N. NICHOLSON, T. WALL et J. LISCHEVON : « The predictability of absence and propensity to leave », *Human Relations*, vol. 30, n° 6, 1977, p. 499-514.

(50) R. MARSH et H. MANNARI, *op. cit.*, tableau 1.

(51) D. PARSONS : « Quit rates over time : a search and information approach », *American Économic Review*, juin 1973, p. 390-402.

(52) Cette déclaration fait écho à ce qui constituait déjà une préoccupation pour Adam Smith : « un homme qui passe toute sa vie à remplir un petit nombre d'opérations très simples (tend à devenir) en général aussi stupide, et aussi ignorant qu'il est possible à une créature humaine de le devenir ».

(53) J. GOODING : « Blue collar blues on the assembly line », *Fortune*, juillet 1970.

(54) Nous voudrions ici faire une parenthèse. Il est paradoxal de constater que les méthodes tayloriennes ont été sophistiquées à un point tel que leur application scrupuleuse provoque dans certains cas, le blocage même de l'organisation qu'elles sont censées rationaliser. L'efficacité de certaines grèves du zèle est là pour rappeler les dangers d'une application trop scrupuleuse des normes de production.

(55) Cité in N. HERRICK et H. SHEPPARD : «Where Have all the Robots Gone? Worker Dissatisfaction in the « 70s », New York, 1975.

s'élève l'âge des personnes interrogées (de 8 jours annuels en moyenne pour les moins de 30 ans à 2 jours pour les plus de 50 ans) (56).

Les résultats d'enquêtes plus « subjectives », sont identiques. Sur un échantillon d'adolescents interrogés par Jean ROUSSELET, 70 % déclarent qu'exercer une profession incapable d'apporter de véritables satisfactions, n'implique en rien que leur vie soit un échec. On ne peut guère être plus désabusé. Les jeunes ne parlent plus de leur métier, mais de leur emploi. Pour eux, qui ne voient plus dans le travail une fin mais un simple moyen, ce changement de vocabulaire est significatif.

Pourquoi les jeunes supportent-ils moins bien le travail salarié que leurs aînés? A cette question, les chiffres concernant l'essor de la « consommation » en matière d'éducation, apportent un premier élément de réponse. Ce qui différencie les jeunes de leurs aînés, c'est en effet, avant tout, leur niveau d'éducation.

Si l'on compare ne serait-ce que l'année 1968 avec l'année 1926, date à laquelle le taylorisme est déjà bien implanté en France, et donc époque où au moins une condition de la crise du travail se trouve remplie, la différence est frappante : alors qu'en 1926 pour seulement 17 % de la population active l'âge de fin d'étude était supérieur à 15 ans, ce pourcentage est de 41 % en 1968. Ce qu'il faut bien voir, en effet, c'est que l'effort de scolarisation est, en France, très récent : le nombre d'élèves des lycées et collèges a péniblement doublé entre 1930 et 1950. Pour le même résultat, il n'a fallu par la suite, que dix ans (1950-1960) puis six (1960-1966). Pour l'enseignement supérieur, la tendance est encore plus marquée : en 1938, on dénombrait à peine 75 mille étudiants, en 1974, 700 mille.

Mais ces données à elles seules ne suffisent pas. Pour bien comprendre la violence de la crise du travail actuelle, c'est à une toute autre série de chiffres qu'il faut faire référence. Ce sont les données témoignant de la *désadéquation existant entre la formation reçue et le type d'emploi occupé.*

Sur un très large échantillon de jeunes interrogés au cours d'une enquête, 50 % de ceux qui étaient titulaires d'un CAP, n'occupaient pas trois ans après la fin de leur formation, un emploi correspondant à celle-ci (57). Pour les BEP, les estimations effectuées par le CEREQ montrent que cinq ans après leur insertion professionnelle dans un emploi industriel, 39 % des titulaires de ce diplôme exercent un emploi d'ouvrier non qualifié, alors que 13 % seulement ont atteint le niveau de technicien.

Mais ce qu'il importe de montrer, c'est que cette désarticulation va croissant. L'évolution des possibilités d'accès à des postes administratifs supérieurs, bien que ne concernant qu'une fraction très restreinte de la population active, donne une idée des tendances passées dans ce domaine.

Qu'il s'agisse de la main-d'œuvre masculine ou féminine, la limitation progressive des possibilités de mobilité verticale qu'illustre le Tableau 10 accentue encore la signification des autres résultats d'enquêtes. On touche là, à travers ce problème de désadéquation formation/emploi, une dimension essentielle de la crise du travail actuelle. La conclusion s'impose en effet, d'elle-même : « Plus reste vivace le souvenir des ambitions juvéniles et plus il est insupportable de les voir bafouées, surtout quand les habitudes culturelles ont trop insisté sur la valeur travail et quand l'éducation parcellaire ne se généralise probablement ainsi de façon si subite que parce que ceux qui y sont astreints atteignent ensemble un même seuil d'attentes personnelles plus élevées et plus exigeantes. Ce n'est pas le travail qui a changé, ce sont les travailleurs qui ne sont plus les mêmes et les plus jeunes d'entre eux se trouvent tout naturellement les premiers à témoigner de ce changement de mentalités » (58).

Les aspects qu'il faudrait évoquer pour définir de manière exhaustive la signification de la crise du travail sont trop nombreux pour être ici tous évoqués. Il ne nous paraît pas utile de rentrer ainsi dans le débat sur le « loisir actif ». Après l'avoir ouvert avec « Où va le travail humain? » (1950), et prolongé dans « Le travail en miettes » (1956), G. FRIEDMANN semble l'avoir lui-même refermé ensuite dans « La puissance et la sagesse » (1970) : « Il faut le dire nettement, dans la perspective globale qui est la nôtre : le loisir, tel que le présentent les réalités des sociétés industrielles sur ce dernier tiers du XX^{e} siècle, est le plus souvent un échec » (59). Le loisir, tel qu'il est conçu aujourd'hui, ne semble en aucun cas être libérateur; au mieux, est-il consomma-

---

(56) H. BEHREND et S. POCCOCK, *op. cit.*, p. 350.

(57) Cité dans P. SARTIN : « Les jeunes s'ennuient », *Projet*, mars 1975, p. 527.

(58) J. ROUSSELET, *op. cit.*, p. 114.

Ce phénomène n'est pas exclusivement français. On retrouve ainsi le même schéma aux États-Unis. A la base on trouve une politique volontariste en matière de scolarisation (« Stratégie du capital humain » de Kennedy et politique de « guerre contre la pauvreté » de Johnson). S'en suit une élévation du niveau moyen d'éducation : alors qu'en 1960, 26 % seulement des ouvriers spécialisés blancs avaient effectué plus de 3 ans d'études dans une « high school », ce pourcentage était de 41 % en 1969 («Work in America », *op.* cit., p. 34). Un phénomène de désadéquation formation/emploi en résulte : à titre de simple illustration, l'American Bar Association estimait en 1978 qu'en 1980 environ 2,6 millions de diplômés de l'enseignement supérieur ne pourront pas trouver d'emploi correspondant à leur formation. Le résultat ne se fait pas attendre : « l'enquête fédérale sur les conditions de travail conclut que la désaffection pour le travail est la plus forte parmi les jeunes travailleurs disposant d'un « bon niveau » d'éducation («Work in America », *op. cit.*, p. 39). Sur ce dernier point, voir aussi le rapport d'A. PORTIGAL pour l'OCDE (« Pour la mesure de la satisfaction au travail », *Programme d'élaboration des indicateurs sociaux*, OCDE, 1976) qui souligne la corrélation étroite qui existe entre niveau d'éducation et dissatisfaction au travail.

(59) G. FRIEDMANN : *La puissance et la sagesse*, Gallimard, 1970, p. 84.

TABLEAU 10

Évolution de la probabilité pour un diplômé d'appartenir aux différentes catégories hiérarchiques du personnel administratif

(En pourcentage)

Sexe	Catégorie hiérarchique	Diplôme, année					
		Baccalauréat			Diplôme supérieur		
		1962	1968	1972	1962	1968	1972
Hommes employés de moins de 35 ans	Cadres administratifs supérieurs	30,9	24,1	23,5	61,9	57,8	57,8
	Cadres administratifs moyens	39,0	42,1	42,1	25,2	30,2	29,2
	Employés de bureau	30,1	33,8	34,4	12,9	12,0	13,5
	Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Femmes employées de moins de 35 ans	Cadres administratifs supérieurs	5,4	3,4	2,4	30,6	25,6	22,7
	Cadres administratifs moyens	35,3	33,9	30,1	36,7	34,8	35,2
	Employées de bureau	59,3	62,7	67,5	32,7	39,6	42,1
	Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : L. LÉVY-GARBOUA, « Les demandes de l'étudiant ou les contradictions de l'université de masse », *Revue française de sociologie,* vol. XVII, n° 1, janvier/mars 1976.

teur (60). Il ne peut être non plus question ici d'ouvrir le débat sur la baisse de la durée du travail. Avec l'augmentation du chômage, le débat a repris de son actualité, nombreux étant ceux qui voyaient dans l'instauration de la semaine de 35 heures une solution à ce problème, malgré l'expérience du Front Populaire, ainsi que la récente aventure anglaise de la semaine de trois jours (61). Toutes les études récentes consacrées à ce thème n'ont pas suffi pour mettre à jour tous les déterminants économiques, politiques et sociaux du problème. Il n'en reste pas moins vrai que face à la désaffection que connaît celui-ci chaque jour davantage, la baisse de la durée du travail reste une solution souhaitée par beaucoup comme l'ont clairement montré de nombreuses enquêtes.

Plutôt que d'ouvrir de nouveaux dossiers, il nous semble préférable de tirer ici les premières conséquences de notre analyse causale du refus de travail.

L'importance du refus de travail chez les jeunes, sur lequel nous nous sommes longuement arrêtés ici, ne constitue qu'une illustration, choisie pour sa clarté, d'un phénomène très général. Ce que nous avons voulu montrer, c'est la nécessité qu'il y a à considérer l'organisation du travail dans son acception la plus large pour comprendre l'ampleur de la crise actuelle. Cette crise a certes pour origine la *dégradation de la qualité du travail,* mais elle ne peut s'expliquer véritablement que si l'on fait référence à *l'amélioration de la qualité des travailleurs* qui s'est produite simultanément.

Force est de reconnaître la contribution essentielle de la théorie du capital humain dans ce domaine. On peut certes contester le rôle central accordé au salaire par cette théorie : les études empiriques que nous avons citées montrent toutes que les « manifestations occultes » analysées par A. ALCHIAN et H. DEMSETZ (62) répondent avant tout aux facteurs « réels » que constituent les conditions et l'organisation du travail. On ne peut pas, en revanche, contester le

(60) Le fait que dans certaines usines américaines où la semaine de travail de 4 jours avait été adoptée, le quart des ouvriers effectuait un autre travail durant la période de temps ainsi libérée, témoigne du faible pouvoir libérateur du loisir ouvrier. Cité dans M. MAURICE : « Valeurs du travail et valeurs des loisirs », *Projet,* n° 95, p. 517.

(61) Il est remarquable de constater que pendant les quatre mois partiellement ou totalement affectés par cette mesure, le niveau de production n'est tombé que de 6 % par rapport au trimestre précédent. D'après une étude du National Economic Development Committee, cette performance serait due à un taux plus faible d'absentéisme, pour moitié inférieur au taux habituel, ainsi qu'à une meilleure disposition des ouvriers à travailler pour maintenir leur niveau de salaire. Cité dans D. LINHART, art. cité, p. 53.

(62) A. ALCHIAN et H. DEMSETZ : « Production, information costs and economic organization », *American Economic Review,* décembre 1972, p. 777-795.

rôle central accordé par certains auteurs à l'éducation (63). Ce qu'il nous semble essentiel de souligner ici pour notre problématique, c'est le rôle ambivalent de ce facteur dans l'explication de la croissance. Facteur de gains de productivité via l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre, l'éducation apparaît aussi comme une source de dysfonctionnement dès lors que ces compétences ne trouvent pas à être utilisées. Si M. VERNIÈRES, à propos du phénomène de substitution capital/travail, insistait sur la nécessité d'introduire le secteur de formation dans l'analyse de la croissance (64), on trouve ici un nouvel argument en faveur de l'approfondissement de cette voie de recherche.

Expliquer la crise du travail comme nous l'avons fait jusqu'ici n'est pas en effet expliquer le rôle que joue ce phénomène dans la croissance économique. Généralisation du travail parcellisé d'une part, développement des aspirations d'autre part, le développement même du taylorisme et du fordisme explique l'ampleur de la crise du travail actuelle. Ces deux phénomènes ne permettent pas toutefois de mesurer la place exacte de cette crise dans l'histoire de la croissance française. La naissance du taylorisme aux États-Unis mise à part, le refus de travail nous est toujours apparu jusqu'ici comme une conséquence de la rationalisation progressive de celui-ci. Il semble aujourd'hui que son statut ait changé : *de conséquence, il est devenu cause*. En se généralisant, en effet, le refus de travail devient *coûteux*. Entravant ainsi la dynamique de la croissance, il va rendre nécessaire une restructuration du capital aussi bien que du travail lui-même. Le coût de la crise du travail est impossible à définir avec précision. Soucieux toutefois de donner certains chiffres fournissant de précieux points de repère, leur rareté même commande que nous citions tous ceux que nous avons pu recueillir.

— Les coûts de la crise.

Concernant l'absentéisme, une enquête effectuée lors de la préparation du VII[e] Plan chiffre le coût salarial par ouvrier spécialisé à 1 000 francs par an. Ce chiffre, cela mérite d'être souligné, est en croissance de 25 % par an depuis 1970 (65).

En ce qui concerne le *turnover*, P. JARDILLIER considère que les frais d'embauche d'une entreprise de 1 000 salariés sont chaque année alourdis de 500 000 francs du fait de la rotation de plus en plus rapide du personnel (66). Dans une entreprise de construction électrique, où il est vrai le *turnover* se situait au niveau exceptionnel de 130 %, les experts du Plan citent des chiffres bien plus inquiétants. Le coût par ouvrier et par an de la crise du travail est de 10.000 francs. Ce chiffre représente 40 % de l'ensemble des coûts de main-d'œuvre (67).

Il convient de citer aussi trois expériences réalisées « *in vivo* » par A. MARTINET et H. SAVALL : « Pour une usine sidérurgique, le coût total de l'absentéisme pour un mois de l'année 1977 se montait à 560 000 francs environ dont plus des deux tiers pris en charge directement par le service analysé, soit 19 % de son budget. Dans une autre recherche portant sur le coût de la rotation du personnel dans une grande entreprise de l'industrie mécanique, les éléments relatifs au recrutement et à l'adaptation au poste ont été évalués à 2,5 mois de salaire par recrutement d'OS, et à six mois par poste effectivement pourvu compte tenu du très fort taux de rotation sur embauches nouvelles.

Pour un établissement industriel de 350 personnes en 1977, l'ensemble des coûts liés à trois dysfonctionnements (absentéisme, rotation du personnel et défauts de qualité des produits), se monte à plus de trois millions de francs, soit 7,5 % du coût standard de production ou encore 20 % de la masse salariale (68).

S'efforçant de trouver des chiffres plus parlants, l'Union des industries métallurgiques et minières a, pour sa part, récemment fourni les estimations suivantes. « En simplifiant à l'extrême, on peut dire que si le coût de l'heure de production est soixante francs, une minute d'absence fait perdre un franc de valeur ajoutée. D'où l'égalité : 1 minute = 1 franc. On peut aussi considérer que dans une entreprise dans laquelle le prix de revient comporte 50 % de main-d'œuvre, un gain de quatre points d'absentéisme donne une amélioration de 2 % de la marge, c'est-à-dire que l'on double celle-ci si la marge représente normalement 2 % du chiffre d'affaires, ce qui n'est pas le cas de beaucoup d'entreprises ». (69)

Toutes ces données, malgré la diversité de leurs origines, confirment l'importance des sommes mises en jeu par la crise du travail au niveau des entreprises (70). Ce niveau micro-économique n'est pas, toutefois, le bon pour expliquer la crise. Pour donner à ces chiffres une traduction macro-économique, les conclusions du rapport HEILBRONNER méritent d'être ici mises en valeur. Ce rapport, non publié, de l'inspection générale des Finances, chiffrait, en

---

(63) Voir notamment, J.-C. EICHER, L. LÉVY-GARBOUA et alii : « Économique de l'éducation », *Economica*, 1980.

(64) M. VERNIÈRES : *Travail et croissance*, Cujas, 1975.

(65) Commissariat général au Plan : *Rapport du comité Emploi et Travail*, VII[e] Plan, Documentation française, 1976, p. 159.

(66) P. JARDILLIER : *L'organisation humaine du travail*, PUF, 1976.

(67) Commissariat général au Plan, *op. cit.*, p. 158.

(68) A. MARTINET et H. SAVALL : « Dysfonctionnements, coûts et performances cachées de l'entreprise », *Revue d'économie industrielle*, n° 5, p. 84-85.

(69) UIMM : *Actes du colloque international sur l'absentéisme*, 29-30 avril 1980.

(70) Des chiffres comparables sont cités pour les États-Unis. La société Bell estime ainsi à 100 millions de $ les coûts de remplacement des 100 000 personnes qui la quittent chaque année. A. HOPWOOD : « Évaluation de l'intérêt économique des nouvelles formes d'organisation du travail », dans BIT : *Les nouvelles formes d'organisation du travail*, tome II, 1979, p. 129.

effet, à 25 milliards de francs le coût de l'absentéisme en France en 1976 (71).

Certes, nous l'avons vu, toute forme d'absentéisme n'a pas pour origine le refus de travail. Si l'on considère que un cinquième seulement du total est lié à la crise du travail, l'addition au plan national demeure, toutefois, très lourde.

Cette succession de chiffres disparates donne à réfléchir. Et ce, d'autant plus que seuls sont généralement pris en compte dans ces enquêtes les coûts directs de l'absentéisme et du turn-over. Le rapport Heilbronner ne prend ainsi en compte le coût salarial que des indemnités d'absence. Certes, ce coût augmentant chaque année, il rend chaque année l'absentéisme plus pénalisant; mais, dans ce calcul, il n'est pas tenu compte des *conséquences techniques* de l'absentéisme sur *l'organisation de la production.*

Pour donner une vision plus exacte des coûts de l'absentéisme, il faudrait ainsi intégrer un certain nombre d'éléments :

— coûts de production plus élevés du fait d'un calcul plus large des stocks;

— pertes de temps pour rééquilibrer les chaînes de production;

— retouches plus importantes dues au manque de polyvalence des ouvriers déplacés;

— productivité moins élevée de ces mêmes ouvriers due à une moins bonne intégration de la cadence de travail, etc. (72).

Si les experts du Plan estimaient que « la valorisation de ces différents éléments oblige à doubler ou à tripler le coût salarial » (73), il existe, à notre connaissance, une seule étude (74) qui se soit efforcée de chiffrer l'ensemble des coûts liés à la crise du travail (accidents, absentéisme, retards, rotation du personnel, réclamations, qualité du travail et productivité inférieures à la norme).

Cette étude permet de conclure que l'ensemble de ces coûts représente entre 8,5 % et 10,6 % du chiffre d'affaire de l'entreprise. Si l'on veut donner une idée de ce que cela signifie en termes macro-économiques, et si l'on applique la part des coûts qui relèvent d'autres phénomènes que l'absentéisme aux chiffres du rapport HEILBRONNER, on obtient un total supérieur à 60 milliards de francs. Ce chiffre, qui n'a, bien entendu, qu'une valeur indicative, n'en représente pas moins *près de 4 % du PIB* (75).

Même si une large fraction de ces coûts (accident du travail, notamment) n'a pas pour origine la crise du travail, on comprend mieux maintenant que certains auteurs aient senti l'impérieux besoin de prendre en compte ce phénomène. Mais il importe de souligner ici le lien qui existe entre l'évolution de ces coûts et la dynamique de la rationalisation du travail. Il semble bien en effet, que le développement du fordisme ait considérablement accru les charges liées à l'organisation du travail. Cela est dû en partie à l'intégration entre machine : « pour le travail sur chaîne, la chute de production (liée à l'absentéisme) résulte des retards au démarrage (il faut effectuer des mutations avant de mettre la chaîne en route), du gâchis dû à l'inexpérience, d'un fonctionnement à vitesse réduite (on redéfinit la composition des tâches entre les membres du groupe; il s'ensuit une baisse de productivité), d'une mésentente éventuelle dans l'équipe (le remplaçant perturbe l'activité de l'ensemble et fait souvent chuter la production collective) » (76).

Mais le poids économique de la crise du travail augmente aussi du fait de la socialisation d'un nombre croissant de coûts, phénomène corrélatif au développement de la norme de consommation fordienne. P.-L. RÉMY note ainsi, à propos des accidents du travail : « A mesure que la pression et le consensus social conduisent la puissance publique et la négociation collective à élargir la protection du salarié, à mesure aussi qu'est étendue la responsabilité de l'entreprise dans la prise en charge des conséquences de l'insécurité du travail, les coûts imputables aux

---

(71) Selon le rapport Heilbronner, le coût total de l'absentéisme était en fait en 1976 de l'ordre de 33,6 milliards (sans tenir compte des charges indirectes d'impôts et cotisations non perçues). Sur ces 33,6 milliards, le régime général finance 10,5 milliards (7,1 milliards pour la maladie, 1,5 pour la maternité et 1,9 pour les accidents). Les autres régimes, les employeurs, dont l'État et les salariés auraient donc à leur charge le solde, soit 23,1 milliards. Mais il convient de déduire de ce chiffre, la charge correspondante aux jours de repos, soit 26 % de 23,1 milliards et de porter au crédit des autres régimes des employeurs et des salariés l'indemnisation que le régime général fait de ces jours de repos soit 26 % de 10,5 = 2,7 milliards. En définitive, le coût global des jours d'absence ouvrables peut donc être estimé à 24,9 milliards dont 10,5 pour le régime général et 14,4 pour les autres régimes, les employeurs et les salariés.

(72) D'autres coûts sont à prendre ici en considération, telles les prestations que demandent certains cabinets médicaux pour assurer le contrôle des absents à leur domicile. P. DUBOIS chiffre ce coût à 150 000 F par an pour un établissement de 1 000 salariés. P. DUBOIS, art. cité, p. 25. L'auteur, il est vrai, souligne aussi, dans un autre ouvrage l'existence de gains de productivité liés à l'absentéisme. Celui-ci joue incontestablement dans le sens d'une diminution de la fatigue. Mais là encore, il faut savoir distinguer les tendances lourdes des épiphénomènes.

(73) Commissariat général au Plan, *op. cit.*, p. 158.

(74) A. HOPWOOD : « *Evaluation de l'intérêt économique des nouvelles formes d'organisation du travail* », tome II, 1979.

(75) L. DAVIS proposait ainsi il y a quelques années, que soit calculé par les entreprises un « coût économique total » prenant en compte cette nouvelle variable. L. DAVIS : « Job design and productivity. A new approach », *Personnel*, mars 1957, p. 418-430.

(76) P. DUBOIS, art. cit, p. 15. L'auteur ajoute : « Autrement dit, le recours à des techniques de plus en plus sophistiquées, l'intégration de plus en plus poussée du processus de production, la programmation de plus en plus fine, la spécification extrêmement précise des tâches de chacun, expliquent pourquoi l'absentéisme est directement perturbateur de la production. Les entreprises modernes n'ont plus la souplesse de leurs aînées, qui encaissent beaucoup mieux les variations d'effectifs entraînées par l'absentéisme ».

TABLEAU 11

Évolution des coûts micro-économiques de la crise du travail

	1972		1975	
	Coût par cas	Coût total	Coût par cas	Coût total
Accidents :				
Déclarés	727,39	194 213	1 106,52	240 115
Légers	6,64	21 122	6,45	35 856
Consultations à l'infirmerie	6,64	11 992	6,45	13 081
Absentéisme :				
Jours de congé	–	–	61,64	821 795
Absences	55,36	286 360	62,49	431 494
Défaut de ponctualité	4,86	56 920	–	–
Rotation du personnel (cessations d'emploi) :				
Départs volontaires	120,59	18 089	150,69	18 083
Autres cas	120,59	14 230	150,69	18 686
Réclamations	32,48	1 851	56,10	2 300
Qualité du travail inférieur à la norme	19 517	663 589	19 517	409 857
Productivité inférieure à la norme	22 236	266 838	22 236	255 714
Total		**1 535 204**		**2 246 971**

Source : A. HOPWOOD, art. cité, p. 147.

atteintes à l'intégrité physique augmentent pour l'entreprise » (77).

Cet aspect du problème, qui est facilement transposable à d'autres domaines que les accidents du travail, montre bien l'intensification des coûts du travail que provoque l'évolution des rapports sociaux de production : non seulement le refus de travail s'est récemment accentué mais le coût unitaire de celui-ci a augmenté parallèlement.

Sans entrer dans le trop vaste débat relatif à la partition entre les coûts privés et les coûts sociaux (78), force est de reconnaître que, même si tous les coûts de la crise du travail ne sont pas imputés aux entreprises, l'augmentation des charges que celles-ci ont enregistrées à la veille de la crise trouve ici une explication convaincante. En effet, la crise du travail influe avant tout sur la rentabilité des entreprises. Le fait que, parmi les secteurs ayant enregistré ces dernières années la baisse la plus rapide de leur rentabilité, figurent certains secteurs parmi les plus « rationalisés » n'a ici rien pour surprendre. Compte tenu des insondables problèmes que pose le calcul de la rentabilité, il n'est, toutefois, guère possible de pousser très loin la démonstration dans cette direction. Mais ce qui nous intéresse principalement, ici, c'est l'impact de la crise du travail sur les gains de productivité. Les exemples de diminution de ces gains liée à la crise du travail sont suffisamment nombreux pour qu'il n'en soit pas cité de nouveaux ici.

A processus de production donné, il paraît évident que le refus de travail se traduit par une modification du ratio Y/N. Soit il s'agit d'une baisse de Y; c'est le cas du sabotage. Soit, il s'agit d'une augmentation de N; c'est le cas de l'absentéisme et du *turnover* tendant à renforcer le poids du service du personnel chargé d'équilibrer les postes de travail. Soit, encore, il s'agit d'une baisse simultanée des deux variables;

(77) P.L. REMY : « Amélioration des conditions de travail et efficacité du système de production », *Revue d'économie industrielle*, n° 10, p. 115. L'auteur cite ainsi l'exemple de la RFA où « plusieurs dizaines de milliers de salariés sont atteints chaque année de maladies professionnelles, alors qu'en France leur nombre est inférieur à 4 500. Cela ne signifie probablement pas un écart important entre les situations de travail en France et en Allemagne, mais il s'agit d'une conséquence des différences des modalités juridiques de reconnaissance de la maladie rpofessionnelle des deux côtés du Rhin ».

(78) Contentons-nous de rappeler ici le « gaspillage des capacités humaines » — l'expression est du président de l'IRI italienne — que représente l'organisation du travail taylorienne et fordienne. Compte tenu de l'augmentation générale du niveau de formation que favorise l'allongement de la scolarité, le manque à gagner va chaque année croissant.

c'est le cas lorsque l'augmentation des malfaçons pénalise la production tout en accentuant le rôle des services de contrôle.

Rendons ici justice à E. DENISON, dont les tentatives d'explication de l'évolution de la productivité ont été abondamment critiquées. Cet auteur est le seul, en effet, qui se soit efforcé, une fois de plus, de mesurer l'impact d'un phénomène dont il avait constaté l'importance croissante : l'augmentation de la « criminalité », celle-ci étant définie comme les vols et dégradations provoqués par le personnel des entreprises aussi bien que par des « personnes extérieures ». L'auteur obtient les résultats suivants : alors que la criminalité est à l'origine d'une baisse de la productivité inférieure à — 0,08 % sur la période 1957-1973, cette contribution s'élève à — 0,12 % en 1974 et à — 0,16 % en 1975. Compte tenu de la faiblesse même des variations de la productivité américaine au cours de cette période (— 0,2 % par an entre 1972 et 1975), ce facteur contribuerait à expliquer une bonne part de l'efficacité ou, plutôt, de l'inefficacité productive de ce pays.

Et encore, E. DENISON n'a pris en considération qu'un aspect marginal d'une crise globale. Compte tenu des résultats enregistrés malgré cette prise en compte partielle du phénomène, on imagine aisément l'importance qu'aurait une juste mesure, malheureusement impossible en l'état, de l'impact de la crise du travail sur l'efficacité productive des principaux pays développés.

Au terme de cette analyse, le statut économique de la crise du travail devrait apparaître plus clairement. S'il est, certes, impossible de considérer que cette crise est l'unique cause des difficultés économiques actuelles, elle n'en a pas moins, selon nous, un rôle important à jouer dans l'explication de la dynamique du système productif. Des transformations de l'organisation du travail, le refus de travail est en train de devenir non plus seulement une conséquence, mais aussi une cause. S'il y a crise du travail, c'est moins parce que l'on assiste à une augmentation des taux d'absentéisme que parce que le statut du refus de travail a changé. Par les coûts qu'elle entraîne, la crise du travail devient une menace pour la croissance. On retrouve aujourd'hui en France, les conditions qui avaient prévalu à la fin du XIX[e] siècle aux États-Unis. Au freinage se sont simplement substitués l'absentéisme et le turn-over comme manifestation dominante du refus du travail.

***

« C'est à l'augmentation de productivité de chacun que le pays tout entier doit sa prospérité. » L'aphorisme par lequel TAYLOR conclut son livre mérite d'être ici rappelé. C'est bien, en effet, l'amélioration de l'efficacité productive plus que l'augmentation du poids des différents facteurs de production qui est au cœur de l'explication de la croissance économique. C'est bien, aussi, l'efficacité productive qui constitue l'objectif ultime de toute méthode d'organisation rationnelle du travail.

Plus nombreux qu'on ne le pense généralement sont ceux qui, depuis Adam SMITH, ont contribué à éclairer la nature de cette relation entre organisation et efficacité. Des analyses théoriques comme celles de H. LEIBENSTEIN ont cherché à mettre en lumière l'écart qui existait entre les potentialités d'articulation du capital et du travail et leur mise en œuvre concrète. Nombre de recherches empiriques se sont, quant à elles, efforcées de préciser les implications économiques de certaines formes de mise au travail. De leur côté, les auteurs qui se sont donnés pour tâche l'explicitation des sources de la croissance sont parvenus à rendre opératoire une véritable mesure de la qualité du facteur travail. Un auteur comme DENISON, en éclatant progressivement la croissance en ses différents éléments constituants, a incontestablement contribué à cerner de plus près la part d'efficience liée à la mise en œuvre des facteurs de production.

« Éclairer la nature de cette relation », avons-nous dit. Les recherches portant sur la dimension qualitative du facteur travail ont été nombreuses. Ces tentatives ne doivent pas, toutefois, masquer l'absence presque complète d'analyse globale permettant d'effectuer une véritable mesure de l'efficience organisationnelle. Tout semble s'être passé comme si, devant l'impossibilité d'imputer intégralement les effets de la rationalisation du travail à l'un quelconque des facteurs de production, les auteurs intéressés par le problème avaient choisi, sinon d'ignorer complètement ce phénomène, du moins de le reléguer dans le domaine des « voies de recherches prometteuses ». Or, c'est bien là la spécificité de l'organisation du travail, mode d'articulation des tâches dans le cadre d'un processus de production donné, que de se situer « à cheval » entre les facteurs de production.

Dans ce domaine, nos conclusions, qui s'appuient principalement sur l'étude de l'industrie française, peuvent être résumées à l'aide de trois propositions :

— *Il existe bien une relation entre organisation du travail et productivité;*

— *cette relation est de nature dynamique.* Plus que l'organisation du travail en elle-même (repérée, par exemple, par la structure de la main-d'œuvre), c'est la dynamique de cette organisation, c'est le passage d'un type d'articulation capital-travail à un autre qui est source d'efficience économique. C'est lorsque l'on enregistre, dans un secteur donné ou dans l'économie tout entière, d'importants bouleversements en matière de rationalisation du travail que l'on constate une accélération des gains de productivité;

— *cette relation n'est pas continue.* Il est des seuils (difficiles à prévoir *ex-ante* mais possibles à repérer *ex-post*) au-delà desquels les dysfonctionnements inhérents à tout mode d'organisation du travail prennent une ampleur macro-économique et provoquent une crise dont l'issue sera marquée par l'avènement d'un nouvel ordre productif. Au « frei-

nage » du XIX[e] siècle correspond la « crise du travail » aujourd'hui qui, et c'est là l'essentiel, *sont tous deux liés au développement du taylorisme.*

Il ne faut pas se leurrer; la nature de cette relation n'est pas simple. Qui dit réorganisation du travail dit presque nécessairement réorganisation du capital; cette corrélation se fait plus étroite au fur et à mesure que l'organisation du travail se sophistique : si le fordisme marque dans ce domaine un grand pas par rapport au taylorisme, l'informatisation qui constitue aujourd'hui une voie possible de sortie de crise constituera, à n'en pas douter, dans les vingt ans à venir. un progrès qui n'est pas moindre.

Ce phénomène d'intégration accentuera, certes, les problèmes auxquels se heurte toute tentative effectuée pour « isoler » l'impact de la rationalisation du travail sur l'efficience économique. Il n'empêche : la corrélation qui existe tout au long du XX[e] siècle dans l'industrie française, (que l'on considère le niveau macro-économique ou le niveau sectoriel), entre la dynamique de l'organisation du travail et l'évolution de la productivité est trop continue et trop étroite pour que la façon d'articuler entre eux les différents éléments de la force de travail n'ait pas, à l'avenir, un rôle propre à jouer dans l'explication de la croissance française.