De la fin du taylorisme à la “ mobilisation totale ” de la force de travail ? Du capital à l’hôpital

Alexis Jeamet

▶ **To cite this version:**

Alexis Jeamet. De la fin du taylorisme à la “ mobilisation totale ” de la force de travail ? Du capital à l’hôpital. Economies et finances. Université Paris-Nord - Paris XIII, 2021. Français. NNT : 2021PA131079 . tel-03886777

HAL Id: tel-03886777

https://theses.hal.science/tel-03886777

Submitted on 6 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITE PARIS XIII – SORBONNE PARIS NORD

École doctorale ERASME

De la fin du taylorisme à la « mobilisation totale » de la force de travail ? Du capital à l'hôpital.

THÈSE DE DOCTORAT

présentée par

Alexis JEAMET

Centre de recherche en économie et en gestion de Paris Nord (CEPN - UMR 7234 CNRS)

pour l'obtention du grade de
DOCTEUR EN SCIENCES ECONOMIQUES

soutenue le **23 novembre 2021** devant le jury d'examen constitué de :

DOMIN Jean-Paul, Professeur des universités, URCA, REGARDS……*Président du Jury / Rapporteur*
CORSANI Antonella, Maître de conférences HDR, Université Paris I, ISST/IDHES……*Rapportrice*
SOBEL Richard, Professeur des universités, Université de Lille, CLERSE……..*Examinateur*
VIDAILLET Bénédicte, Professeure des universités, Université Paris-Est-Créteil, IRG……*Examinatrice*
BATIFOULIER Philippe, Professeur des universités, USPN, CEPN……Directeur de thèse
MARIE Jonathan, Maître de conférences, USPN, CEPN……Co-encadrant de thèse
SALAIS Robert, Professeur émérite, Université Paris Saclay, IDHES……..Co-directeur de thèse

L’université Sorbonne Paris Nord n’entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions devront être considérées comme propres à leurs auteurs.

Cette thèse a été préparée au

Centre de recherche en économie et gestion de Paris Nord (CEPN – UMR 7234 CNRS)
Université Sorbonne Paris Nord – campus de Villetaneuse
99, avenue Jean-Baptiste Clément
93430 Villetaneuse
France

Téléphone : 33 (0)1 49 40 32 55 / 33 (0)1 49 40 35 27
Mail : cepn-secretariat[at]univ-paris13.fr
Site : https://cepn.univ-paris13.fr/

« Tu appartiens à l'extérieur. Je te libère »

Alain Damasio, en l'an de COVID intersidéral 2020,
– Carbone & Silicium

Remerciements

Si la rédaction d'une thèse est un travail très personnel, c'est aussi et peut être avant tout une aventure collective. En cela, elle appelle à des remerciements nombreux et sincères.

Je souhaite remercier en premier lieu mes directeurs de thèse. Robert Salais, qui m'a permis de participer au projet RE-InVEST, me mettant les pieds aux étriers de la recherche. Quelques cafés plus tard, il m'incitait à me lancer dans un travail dont l'aboutissement est pour partie le manuscrit que vous lirez ici.

Cette thèse n'aurait pu voir le jour sans l'aide de Philippe Batifoulier. C'est avec plein de gratitude que je le remercie d'avoir cru en ma capacité à produire ce travail et de m'avoir soutenu et aidé tout au long de son écriture. Encore merci pour ce premier café, dont il me dit lors de mon premier jour qu'au CEPN, « ce sont les professeurs qui servent le café aux doctorants ». Merci de m'avoir permis cette liberté intellectuelle sans laquelle ce travail n'aurait jamais vu le jour. Merci pour tout.

Cette liberté intellectuelle, je la dois aussi à Jonathan Marie, qui m'encadre depuis mon arrivée en novembre 2016 au sein du laboratoire. Toujours attentifs et bienveillants, ses conseils m'ont permis de ne jamais perdre le cap dans un travail semé d'embuches. Un texte, une idée ! Dans ce texte, ce sera un grand merci à toi Jonathan.

Ensuite, je tiens à remercier les membres de mon jury. Je les remercie pour leur lecture attentive et pour l'ensemble des remarques et critiques qu'ils m'adresseront afin d'améliorer ce travail. J'ai eu le plaisir de rencontrer deux d'entre eux lors de mes années de doctorat. Jean Paul Domin que j'ai croisé pour la première fois sur les bancs de l'Association d'Économie Sociale et qui m'a vu évoluer tout autant que mon travail durant ces cinq dernières années. Sa bonne humeur et ses conseils avisés tant sur le port de la casquette que sur l'hôpital, ont été très inspirants. Je le remercie grandement. Je souhaite aussi remercier spécialement Richard Sobel que j'ai eu le plaisir de rencontrer au sein de l'AFEP et qui toujours eut des intentions amicales et bienveillantes. Merci à lui. Je me réjouis enfin de la présence d'Antonella Corsani et Bénédicte Vidaillet dans mon jury de thèse. Ces deux autrices ont produit des travaux très stimulants et inspirants et ont contribué d'une certaine manière à la réalisation de ma thèse. Qu'elles en soient grandement remerciées.

La réalisation d'une thèse ne peut aboutir sans l'aide du collectif. En tant que doctorant, je ne pouvais rêver de meilleures conditions que le CEPN. C'est avant tout grâce à une politique doctorale de grande qualité que les doctorants et doctorantes du CEPN peuvent

s’épanouir et produire des travaux en sciences sociales d’une grande diversité et d’une grande qualité. Merci à Philippe Batifoulier et Jonathan Marie d’avoir porté cette idée de la politique doctorale. Au-delà d’une politique, un laboratoire c’est aussi des individus. Et certains d’entre eux ont particulièrement compté durant ces dernières années. Mes collègues, et surtout mes amis, Victor Duchesne et Nicolas Pinsard, compères de bureau, m’ont soutenu, aidé, conseillé, taquiné. Nous avons partagé le même master IES, les mêmes interrogations, les mêmes manifestations, les mêmes conseils d’administration… bien que nous ne fussions pas invités… Merci à eux d’avoir été là. J’espère continuer avec vous pour longtemps.

Du collectif, j’en ai trouvé plus largement auprès de personnes qui m’ont permis de prendre confiance dans mon travail et de recherche, mais aussi dans l’enseignement. Nous ne sommes pas simplement chercheurs et nous ne nous le rappelons pas assez souvent. Merci à Ariane Ghirardello pour ses discussions, son aide à l’IUT de Villetaneuse et son engagement militant. Merci à Nicolas Da Silva pour son aide précieuse et tous ses conseils et relectures de mon travail au fil de ces années.

Enfin merci à tous les doctorants, enseignants-chercheurs amis et militants que j’ai pu rencontrer à Paris et au CEPN et qui ont nourri mes réflexions toutes ces années : Alexandre, Ana Sofia, Antoine, Ariane B, Ariane G, Bérenger, Emma, Evan, Fabien, Hugo, Laura, Laurent, Léo, Louison, Maria, Nader, NDS, Nicolas P, Rudy, Sébastian, Stéphane, Sterenn, Théo, Victor et tous les autres.

Merci aussi aux personnes qui ont pris le temps de relire cette thèse et d'en corriger les erreurs : Camille Moncond’huy, Ariane Ghirardello, Nicolas Da Silva, Samuel Klebaner, Jonathan Marie, Philippe Batifoulier, Robert Salais ainsi qu’à ma mère pour ses corrections avisées. Je reste néanmoins le seul responsable d’éventuelles coquilles restantes.

Enfin, merci à mes parents de m’avoir laissé l’opportunité d’arriver jusque-là et merci à mes deux frères, Emeric et Aurélien pour toutes nos discussions enflammées.

Évidemment, merci à tous les Poitevins pour toutes ces années de rires et détentes. C’est aussi grâce à vous que je suis arrivé jusque-là : Findus, Piy, Bangos, Poppy, Beloeil, Polo, Max, Thieu, Margaux, Guigou, Clovis, Morgan… merci à tous les gueux !

Et puis merci à toi, que j’ai rencontré il y a plus de 10 ans maintenant. Merci d’être là tous les jours, de supporter mes hésitations. Merci de m’avoir accompagné durant ces cinq années de travail. Puisse cela durer longtemps.

Pour Camille,

Témoin de mes humeurs sombres et de mes plus beaux sourires

Glossaire

ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

ANAP : Agence Nationale d'Appui à la Performance

AP-HP : Assistance Publique – Hôpitaux de Paris

ARS : Agence Régionale de Santé

ATIH : Agence Technique de l'Information sur l'Hospitalisation

CNAM : Conservatoire National des Arts et Métiers

CC : Capitalisme cognitif

CT : Conditions de Travail

CNPF : Conseil national du patronat français

CSP : Catégories socio-professionnelles

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

DIM : Département d'Information Médicale

DPC : Développement Professionnel Continu

DPI : Droit de propriété intellectuelle

DREES : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques

DRGs : Diagnoses Related Groups

EBM : Evidence Based Medicine

FMC : Formation Médicale Continue

GHM : Groupe Homogène de Malade

GHS : Groupe Homogène de Séjour

GIEC : Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat

HAS : Haute Autorité de Santé

HCC : Hypothèse du capitalisme cognitif

ICSHA : Indicateur de Consommation de Solutions Hydroalcooloques

MEDEF : Mouvement des Entreprises de France

MCO : Médecine, Chirurgie, Obstétrique

MDP : Mode de production capitaliste

NPM : New Public Management

ONDAM : Objectif National de Dépenses d'Assurance Maladie

PLFSS : Projet de Loi de Finance de la Sécurité Sociale

PMSI : Programme de Médicalisation des Systèmes d'Information

RCF : Recommandation par Consensus Formalisé

RBP : Recommandation de Bonne Pratique

RPC : Recommandation Pour la Pratique Clinique

RPS : Risques psychosociaux

RSE : Responsabilité sociale des entreprises

RSS : Résumé de Sortie Standardisés

T2A : Tarification à l'activité

TDP : Indicateur de tenus du Dossier Patient

TR : Théorie de la régulation

SCN : Système de comptabilité nationale (1993 ou 2008)

SURVISO : Indicateur de Surveillance des Infections du Site Opératoire

Sommaire

REMERCIEMENTS ---------- VI

GLOSSAIRE ---------- X

SOMMAIRE ---------- XII

INDEX DES ENCADRES, FIGURES ET TABLEAUX ---------- XIV

INTRODUCTION GENERALE ---------- 1

PARTIE 1 – UNE ANALYSE DES EVOLUTIONS DU TRAVAIL EN FRANCE SOUS LE PRISME DE LA CONNAISSANCE : L'HYPOTHESE D'UNE « MOBILISATION TOTALE » ---------- 15

INTRODUCTION – PARTIE 1 ---------- 16

CHAPITRE 1 – DU CAPITALISME INDUSTRIEL AU CAPITALISME COGNITIF. LE ROLE DE LA CONNAISSANCE DANS LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL. VERS UNE « MOBILISATION TOTALE » ? ---------- 21

1. Centralité de la connaissance et capitalisme post-industriel : l'hypothèse du capitalisme cognitif ---------- 23

2. Du travail matériel au travail immatériel ---------- 49

Conclusion – Chapitre 1 ---------- 70

CHAPITRE 2 – LE CONTROLE CONTRE L'AUTONOMIE ? SUBJECTIVITES, CONTRAINTES ET CONSENTEMENT --- 72

1. Le « taylorisme » comme forme aboutie de la subsomption réelle ---------- 73

2. Du taylorisme sans autonomie ? Une impossibilité ---------- 81

3. Du « taylorisme » aux principes tayloriens d'organisation du travail ---------- 86

4. Contrôle des subjectivités pour une mobilisation totale ---------- 92

Conclusion - Chapitre 2 ---------- 110

CONCLUSION PARTIE 1 ---------- 112

PARTIE 2 - VERS UNE « MOBILISATION TOTALE » ? UNE ANALYSE EMPIRIQUE A PARTIR DE L'ENQUETE CT – RPS ENTRE 1978 ET 2016 ---------- 117

INTRODUCTION - PARTIE 2 ---------- 118

CHAPITRE 3 – L'ENQUETE CT- RPS COMME OUTIL DE CONSTRUCTION ET DE COMPREHENSION DES REALITES DU TRAVAIL EN FRANCE DE 1978 A AUJOURD'HUI ---------- 121

1. Une enquête française sur les conditions de travail ---------- 122

2. L'enquête et le pouvoir : l'enquête CT dans l'histoire des enquêtes ouvrières en Europe 130

3. L'enquête CT : un outil de compréhension et de production du réel ---------- 137

4. Centralité de la dialectique autonomie / contrainte à partir de l'enquête CT -RPS 145

Conclusion - Chapitre 3 ---------- 163

CHAPITRE 4 – QUARANTE ANS D'EVOLUTIONS DU TRAVAIL SALARIE ET DE SON ORGANISATION EN FRANCE. LES INDICES D'UNE « MOBILISATION TOTALE » DANS LES ENQUETES CT-RPS ---------- 164
1. Développement des contraintes tayloriennes sur le travail : une sortie du taylorisme ? 165
2. De nouvelles contraintes sur le travail : un outil de confinement des subjectivités. 177
3. Des contraintes qui pèsent hors du travail ---------- 200
Conclusion Chapitre 4 ---------- 207
CONCLUSION PARTIE 2 ---------- 209
PARTIE 3 : DE L'AUTONOMIE VERS LA CONTRAINTE ? LE TRAVAIL DE SOIN A L'HOPITAL PUBLIC ---------- 211
INTRODUCTION – PARTIE 3 ---------- 212
CHAPITRE 5 : FORME DU DEVELOPPEMENT DES LOGIQUES TAYLORIENNES A L'HOPITAL PUBLIC : DE L'AUTONOMIE VERS LA « CONTRAINTE D'AUTONOMIE » ? ---------- 216
1. New public management et taylorisme ---------- 220
2. La taylorisation du soin en application à l'hôpital public ---------- 227
3. Les usages de la monopolisation des savoirs : contraindre l'autonomie ---------- 241
Conclusion – Chapitre 5 ---------- 247
CHAPITRE 6 : LA SUBJECTIVITE DES SOIGNANTS AU SERVICE DE « L'ECONOMIE » ? - LE CAS DES INFIRMIERES HOSPITALIERES ---------- 253
1. Les infirmières hospitalières et la « part gratuite » face au taylorisme ---------- 256
2. « L'économie », le travail, la mobilisation ---------- 268
Conclusion – Chapitre 6 ---------- 280
CONCLUSION - PARTIE 3 ---------- 282
CONCLUSION GENERALE ---------- 285
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES ---------- 297
ANNEXES ---------- 343
TABLE DES MATIERES ---------- 347
RESUMES ---------- 350

Index des encadrés, figures et tableaux

ANNEXE 1 : EXTRAIT DU QUESTIONNAIRE DE L'ENQUETE EMPLOI CONDITIONS DE TRAVAIL 1978 343
ANNEXE 2 : LISTE DES « FICHES INFORMATION PATIENTS » DISPONIBLE SUR LE SITE DE LA SOCIETE FRANÇAISE DE RADIOLOGIE 344
ANNEXE 3 : FICHE COMPTE RENDU – BILAN INITIAL D'UN POLYTROMATISME - DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA SOCIETE FRANÇAISE DE RADIOLOGIE 346

ENCADRE 1 : L'OPERAÏSME ET LE TRAVAIL 18
ENCADRE 2: PLUS-VALUE ABSOLUE ET PLUS-VALUE RELATIVE 35
ENCADRE 3 : LA PLUS-VALUE EXTRA OU SURVALEUR SUPPLEMENTAIRE 75
ENCADRE 4 : LES CAUSES DU DEVELOPPEMENT DE LA GRANDE INDUSTRIE 77
ENCADRE 5 : LEAN PRODUCTION ET LEAN MANAGEMENT 96
ENCADRE 6 : LE TRAVAIL EN 12 HEURES 264

FIGURE 1 : LE SYSTEME HISTORIQUE D'ACCUMULATION DANS L'ARCHITECTURE CONCEPTUELLE SIMPLIFIEE DE LA TR 43
FIGURE 2 : IDEAL-TYPE DES EVOLUTIONS DU TRAVAIL DANS LE MODE DE PRODUCTION CAPITALISTE CONTEMPORAIN 114
FIGURE 3 : ÉVOLUTIONS DES MARGES DE MANŒUVRE ENTRE 1991 ET 2016 148
FIGURE 4 : MODELE KARASEK ET THEORELL (1990) 149
FIGURE 5 : CONTRAINTES HIERARCHIQUES - PRESCRIPTION DU TRAVAIL OU DES OBJECTIFS ? 166
FIGURE 6 : CONTRAINTES HIERARCHIQUES - PRESCRIPTION DU TRAVAIL SELON LA CSP 168
FIGURE 7 : APPLICATION DES CONSIGNES DE LA HIERARCHIE 170
FIGURE 8 : CONTRAINTES AUTOMATIQUES SUR LE RYTHME DE TRAVAIL 172
FIGURE 9 : TRAVAILLER SOUS CONTRAINTES AUTOMATIQUES 173
FIGURE 10 : LE TRAVAIL EST DE PLUS EN PLUS REPETITIF – REPARTITION PAR CSP 175
FIGURE 11 : TEMPS, DELAIS ET DEMANDES EXTERIEURES 178
FIGURE 12 : TEMPS ET DELAIS : D'UNE JOURNEE A UNE HEURE 180
FIGURE 13 : DELAIS ET INITIATIVES – ÉVOLUTION POUR L'ENSEMBLE DES SALARIES 184
FIGURE 14 : VARIATIONS ET ABSENCE DE DELAIS – ÉVOLUTION PAR CSP 186
FIGURE 15 : CONTRAINTE DE DEPENDANCE VIS-A-VIS DES COLLEGUES SUR LE RYTHME DE TRAVAIL 188
FIGURE 16 : EXIGENCES D'ADAPTABILITE ET DE REACTIVITE DANS LE TRAVAIL – ENSEMBLE DES SALARIES 190
FIGURE 17 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET APPRENTISSAGES PAR LE TRAVAIL – ÉVOLUTION POUR L'ENSEMBLE DES SALARIES 194
FIGURE 18 : ENTRETIENS D'EVALUATION – ENSEMBLE DES SALARIES 196
FIGURE 19 : IDEAL-TYPE DES EVOLUTIONS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL A L'HOPITAL PUBLIC 251
FIGURE 20 : DYNAMIQUE DE TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL : VERS LA MOBILISATION TOTALE 292

TABLEAU 1: CATEGORIES D'INVESTISSEMENT IMMATERIEL 52
TABLEAU 2 : ÉVOLUTIONS DE L'ENQUETE CT ET CT-RPS 127
TABLEAU 3 : SOURCES DES DONNEES 141
TABLEAU 4 : QUESTIONS ET DONNEES SELECTIONNEES 153
TABLEAU 5 : TEMPS ET DELAIS - TRAVAIL IMPOSE PAR CSP 179
TABLEAU 6 : TEMPS ET DELAIS – D'UNE JOURNEE A UNE HEURE 182
TABLEAU 7 : ABANDONNER UNE TACHE POUR UNE AUTRE – REPARTITION PAR CSP 191
TABLEAU 8 : ENTRETIENS D'EVALUATIONS ET CRITERES D'EVALUATION - REPARTITION PAR CSP 198
TABLEAU 9 : IMPACT DU TRAVAIL SUR LE HORS TRAVAIL 203
TABLEAU 10 : EXIGENCES EMOTIONNELLES 205
TABLEAU 11 : ÉLEMENTS CLEFS DU NEW PUBLIC MANAGEMENT (NPM) 222
TABLEAU 12 : TROIS PRINCIPES DU TAYLORISME APPLIQUES A L'HOPITAL PUBLIC 248
TABLEAU 13 : ENSEMBLE DES INFIRMIERES DU SECTEUR HOSPITALIER FRANÇAIS 254
TABLEAU 14 : ENSEMBLE DES INFIRMIERES CADRES DE SANTE DANS LE SECTEUR HOSPITALIER 263

Introduction générale

Lors de sa prise de fonction en mai 2017, l'ancienne ministre du Travail, Muriel Pénicaud, déclarait vouloir conjuguer la réussite « des entreprises qui créent l'emploi et celle des salariés grâce au dialogue social ». Dans la continuité de sa prédécesseur, Myriam El Khomri, ministre entre 2014 et 2017, elle déclarait que :

> *« Le dialogue social […] est au cœur des enjeux passés, actuels et à venir […] Un dialogue social et économique, puisqu'il s'agit* ***de faire converger réussite économique et sociale, c'est-à-dire réussite des entreprises qui créent de l'emploi et réussite des salariés qui veulent pouvoir se développer****, avoir un emploi et développer leur vie professionnelle »* [1].

Ce discours aujourd'hui très répandu a des racines anciennes. C'est notamment depuis les années 1990 que le patronat français, alors représenté par le Conseil National du Patronat Français (CNPF) défend l'idée d'un commun intérêt entre employeurs et employés. La notion de compétence est alors un vecteur privilégié d'alignement de ces intérêts. C'est pourquoi, dès 1998, lors des *Journées internationales de la formation* à Deauville, la question de la compétence et de son développement devient centrale pour ce qui deviendra la même année le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) : l'heure est à « l'Objectif Compétences ». La compétence du salarié, combinaison subtile entre des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être n'est pas une catégorie objectivable *a priori* mais un objectif dont il appartient à l'entreprise « de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer » (Monchatre, 2016, p. 92). L'entreprise doit aujourd'hui permettre le développement personnel, devenu l'alpha et l'oméga de toutes recherches d'épanouissement individuel et professionnel (Cabanas et al., 2018 ; Illouz, 2006).

Employés et employeurs partagent aujourd'hui la sémantique de la compétence, les uns cherchant par le biais des compétences à conserver et améliorer leur employabilité, les autres, les employeurs à contrôler leurs besoins au regard des attentes de l'organisation productive, et à individualiser la gestion de la force de travail. En effet, le propre de la compétence est d'évaluer la personne associée à un poste précis. Cette logique correspond à une individualisation dans la gestion des « ressources humaines » permettant *a posteriori* de payer des salariés, à poste et qualifications identiques, de manière très différente via des primes et des niveaux de salaire différents. La compétence reste néanmoins un concept polysémique. Mais dans toute sa diversité,

[1] Ces déclarations, datées du 17 mai 2017, et reprises par l'agence de presse *Reuters*, sont disponibles en ligne sur le site de Mediapart : https://www.mediapart.fr/journal/france/170517/penicaud-travail-veut-reconcilier-entreprises-et-salaries

elle conserve comme caractéristique principale de prendre en compte les savoir-être à côté des savoir-faire et des savoirs des individus. En ce qu'elle appelle à la prise en compte des savoir-être pour l'évaluation des travailleurs, la compétence pose directement la question des subjectivités et de leur gestion par les organisations productives. En effet, l'individu n'est compétent que s'il détient à la fois les connaissances techniques qui lui seront nécessaires pour l'exercice du travail, mais aussi s'il détient les savoirs vivants c'est-à-dire s'il est notamment capable de se comporter de manière adéquate. Aussi, l'individu au travail doit faire l'effort de suivre les directives, mais aussi de coller à l'image que souhaite renvoyer l'entreprise et aux besoins de celle-ci. Il se doit d'être subjectivement impliqué, tout du moins que son comportement ne rentre pas en contradiction avec les besoins de l'entreprise. Par le biais de l'intégration des savoir-être dans les exigences de l'entreprise envers les salariés, la notion de compétence emporte donc avec elle la question devenue fondamentale, celle de la place des subjectivités individuelles dans le travail sous la domination du mode de production capitaliste. Et c'est précisément de cette question qu'il sera sujet dans cette thèse.

Sur le plan philosophique, les travaux de Gilles Deleuze ont proposé, dans un *Post-scriptum sur les sociétés de contrôle,* dès les années 1990 le diagnostic d'une injonction à la production de soi au travers de l'analyse de la crise de tous les milieux d'enfermement caractéristiques des sociétés disciplinaires identifiées par Michel Foucault. A contrario, la société de contrôle ne fonctionne pas par enfermement, mais par un contrôle continu. Elle suppose une forme d'autonomie de l'individu sur laquelle l'entreprise peut s'appuyer pour exercer son contrôle. À la société disciplinaire définie autour d'une succession de milieux d'enfermement (l'école, l'hôpital, l'usine, la prison), autonomes en ce qu'ils exigent de l'individu une diversité de langages et de comportements, Deleuze (1990, p. 242) oppose ainsi la société de contrôle définie par la continuité d'un contrôle dont la forme change perpétuellement et qui ne laisse plus aucun répit à l'individu. Proposant un diagnostic des sociétés néolibérales, il défend alors l'idée que « les contrôles sont une modulation, comme un moulage auto-déformant qui changerait continûment, d'un instant à l'autre, ou comme un tamis dont les mailles changeraient d'un point à un autre ». L'entreprise, forme caractéristique d'une société de contrôle, serait devenue une « âme » qui impose des modulations à tous les niveaux (tâches, salaires…) imposant une instabilité perpétuelle à tous les travailleurs :

> *« Dans les sociétés de discipline, on n'arrêtait pas de recommencer (de l'école à la caserne, de la caserne à l'usine), tandis que dans les sociétés de contrôle on n'en finit jamais avec rien… » (Deleuze, 1990, p. 253)*

L'entreprise cherche aujourd'hui non plus simplement à contrôler la force de travail comme simple force physique capable d'exécuter une tâche prescrite, ou comme force interchangeable qui doit se mettre au service d'un processus productif qui la dépasse. L'individualité est maintenant contrôlée. L'exigence pour le processus productif, d'une production de soi de l'individu, c'est-à-dire

d'une subjectivité aux ordres et construite dans le sens des intérêts de l'entreprise, est au cœur de l'organisation même du travail.

Cette identification de la tendance à l'indistinction de l'en dedans et de l'en dehors, cette production perpétuelle de soi, André Gorz, penseur éclectique de l'écologie politique et du travail, la proposait aussi dès les années 1990. C'est au travers d'un marxisme, recentré autour de la question du sujet et de sa production, qu'André Gorz (2003) développe une analyse du capitalisme de son temps. Il considère comme incontournables dans les travaux de Marx les écrits qui posent le travail comme une « activité autodéterminée par laquelle un sujet transforme et s'approprie le monde sensible, et se faisant, se produit » (Gollain, 2018, p. 15). Pour Gorz, le travail chez Marx est à considérer dans sa triple dimension (Sobel, 2011) : facteur de production, mode de subjectivation et forme d'intégration sociale. L'individu fait ainsi face à une activité dans laquelle il joue un rôle clé. Il la détermine tout autant qu'il est déterminé par elle.

Pour Gorz, le travail n'est pas simplement un acte productif, c'est aussi l'activité par laquelle les individus, les sujets se produisent, produisent une image d'eux et cherchent la reconnaissance des autres. En défendant cette vision du travail, Gorz le pose comme le déterminant premier pour l'analyse du comportement des sujets et de leurs interactions avec les structures dans lesquelles ils évoluent. En tant que sujets autodéterminés, autoproduits, ils sont aussi la cause première de leur aliénation. Le sujet gorzien n'est jamais donné, « il existe comme liberté » (Gollain, 2018, p. 15). En cela, Gorz pose une lecture de Marx que l'on qualifie de phénoménologique par laquelle il considère que Marx appréhende la « subjectivité en situation et conditionnée, qui n'est jamais pleinement elle-même, mais a toujours à être, et donc se construit en affrontant ce donné » (Sobel, 2010).

Alors les transformations de l'organisation du travail opèrent nécessairement, quasi logiquement, des transformations profondes des sujets agissants. Lorsque, comme le décrit Felix Guattari, les forces sociales qui dirigent le mode de production capitaliste « ont compris que la production de subjectivité est peut-être plus importante que n'importe quel autre type de production, plus essentielle même que le pétrole et les énergies » (Guattari et al., 2007, p. 38), en cela, le sujet se trouve toujours plus comprimé, dans sa capacité à se penser même, par les contraintes d'une organisation du travail devenu tentaculaire. Les frontières du travail hétéronome et capitaliste deviennent de plus en plus floues, le capitalisme exige toujours plus d'un individu toujours complice de son aliénation :

> *« Désormais, il ne nous est plus possible de savoir à partir de quand nous sommes « en dehors » de ce qui peut nous être demandé au travail. À la limite, ce n'est plus le sujet qui adhère au travail, ce serait plutôt le travail qui adhère au sujet […]. Aussi pauvre et inepte que soit l'activité », aussi « indignes et dérisoires que soient ses buts », elle « engage pour être réalisée la puissance mentale et affective de l'individu », sa « virtuosité », « ce qui*

> *définit sa valeur à ses propres yeux ». Il est impossible de saboter un travail qui mobilise notre virtuosité sans « encourir le mépris de soi et des autres » » (Gorz, 2003, p. 22)*

Pour l'organisation productive, le canal par lequel passe le contrôle sur le travail, cette autoproduction, autodétermination de soi selon les mots de Gorz, c'est la connaissance et les savoirs vivants. Ce dernier définit la connaissance comme un fait objectif. Elle renvoie à la pensée logique, et à une certaine matérialité, à une quantité ou une qualité mesurable. La connaissance est nécessairement morte, c'est-à-dire qu'elle s'objective dans des machines, des techniques, outils, et renvoi, dans la production, aux découvertes scientifiques appliquées à celle-ci. *A contrario*, le savoir est vivant et vécu (Gorz, 2003), il est le résultat dynamique de l'interaction de l'Homme avec son environnement et correspond à la « virtuosité », l'invention ou l'imagination. Dans ce travail, nous reviendrons sur cette distinction et la discuterons, notamment au regard des travaux sur le capitalisme cognitif.

Connaissances scientifiques, ou savoirs vivants, c'est-à-dire capacités directement intellectuelles ou créatives, elles sont l'objet principal du contrôle et un objet de légitimation du pouvoir hiérarchique des capitalistes (Gagnon, 2007 ; Marglin, 1974). Dans un « Chapitre inédit » du *Capital*, Marx cherche à qualifier les différents mécanismes de subordination de la force de travail en lien avec les évolutions du mode de production capitaliste, directement via une analyse du contrôle et de son basculement de la main des travailleurs vers la main des capitalistes. En accord avec les analyses de Marx construites autour de la centralité de la connaissance, nous défendons le postulat que toute organisation du travail est organisation et gestion des connaissances nécessaires à la production. Au regard de la diversité des travaux en sciences économiques, il s'agit d'une position consensuelle, qu'il s'agisse des travaux de Weinstein (2010) sur les transformations de la firme au XXe siècle, de Freyssenet (2006) sur la division cognitive du travail, des travaux évolutionnistes de Nelson & Winter (2004) ou encore des travaux sur le capital humain (Becker, 1983; Mateos, 2018; Schultz, 1961).

L'organisation du travail comme organisation de la captation de connaissances

Ce n'est pas uniquement parce qu'ils sont révolutionnaires que les travaux de Frederick Winslow Taylor vont marquer l'histoire de l'organisation du travail. C'est parce qu'ils sont parmi les premiers à affirmer le caractère efficient et nécessaire d'une nouvelle division sociale et technique du travail, dans laquelle la prise de contrôle par l'organisation sur les connaissances nécessaires à la production est à la fois un enjeu fondamental et l'objectif même de toutes directions d'entreprises (Braverman, 1998).

Dès 1903, dans son ouvrage *Shop Management*, puis en 1911 dans *The Principles of Scientific Management*, F.W.Taylor défend l'idée qu'il existe un *one best way* du management grâce auquel il est possible de mettre en œuvre une organisation du travail qui lutte contre la flânerie ouvrière (Coriat, 1979 ; Rappin, 2021) et se libère du pouvoir discrétionnaire des capitalistes (Taylor, 1972). L'organisation taylorienne remet en cause le pouvoir des ouvriers sur la production, pouvoir qu'ils détiennent du fait de leur contrôle sur la connaissance nécessaire à la production (Braverman, 1998). L'objectif principal n'en reste pas moins la prise de contrôle, par l'organisation, du processus productif dans son entièreté. C'est-à-dire la remise en cause sous tous ces aspects, de la capacité des ouvriers à remettre en cause, et donc de comprendre les tenants et aboutissants du procès de production d'un bien ou d'un service.

À partir de l'analyse de cette captation de connaissance ainsi que des savoirs vivants au sens de Gorz, nous montrerons que les travaux de cet auteur, notamment les réflexions autour de la notion de « mobilisation totale » de la force de travail (Gorz, 1997, 2003, 2004) sont fécondes pour analyser les évolutions du travail dans le capitalisme contemporain. Construite à partir d'une conception du travail comme dialectique perpétuelle de l'autonomie et de l'hétéronomie, la notion de « mobilisation totale » propose de définir la nature de la mobilisation de la force de travail dans le capitalisme contemporain comme une mobilisation subjective pleine et entière par laquelle l'individu se doit de s'impliquer physiquement, intellectuelle et émotionnellement dans le travail. Dans cette optique, Gorz considère que :

> *« L'entreprise ne valorise plus seulement un « capital fixe humain » de capacités et de compétences, c'est-à-dire les résultats de la production de soi ; elle exploite maintenant directement la production de soi elle-même » (Gorz, 2004, p. 3).*

Cette thèse aura donc pour fil rouge et pour objectif de définir et de questionner le concept de « mobilisation totale » en l'enrichissant des apports sur les travaux d'autres sciences sociales que l'économie et en le confrontant à la fois aux données de la DARES sur les conditions de travail des salariés de France métropolitaine et aux évolutions du travail à l'hôpital public. Aussi, construire une analyse de la mobilisation des travailleurs dans le capitalisme contemporain nécessite de dépasser les frontières des sciences économiques pour plonger dans la richesse des sciences sociales.

Problématique de la thèse

À partir d'une analyse de la place de la connaissance dans le capitalisme contemporain, cette thèse a pour ambition de décrire les évolutions de l'organisation du travail et par là même du contrôle sur le travail lorsque l'objectif premier des organisations capitalistes apparaît comme étant

le contrôle sur les subjectivités individuelles. Nous cherchons donc à répondre au problème de la caractérisation de la forme de la mobilisation des travailleurs dans le capitalisme contemporain. Dans cette thèse, nous proposons de considérer sous la forme d'un idéal type la dynamique d'évolution de l'organisation du travail en général dans les organisations capitalistes comme une dynamique de « mobilisation totale » de la force de travail, terme que nous empruntons à Gorz (1997, 2003) et que nous développons à partir d'une littérature en économie politique, en sociologie du travail et en sciences de gestion.

La thèse que nous défendons est la suivante : les évolutions de l'organisation du travail dans la forme contemporaine du mode de production capitaliste en France sont caractérisées par le développement d'une « mobilisation totale » de la force de travail. Celle-ci est définie par le triptyque mobilisation subjective, production subjective et production de consentement. Aussi nous montrerons que cette mobilisation n'est pas seulement l'apanage des entreprises capitalistes. En effet, l'organisation du travail à l'hôpital public, soumis depuis les années 1980 à des transformations importantes portées par le développement du *New Public Management*, est aujourd'hui caractérisée par une taylorisation du soin qui s'inscrit dans un mouvement de « mobilisation totale » de la force de travail. L'hôpital public n'est pas un espace capitaliste. En nous appuyant sur ce lieu symptomatique de réorganisation du travail, nous voulons montrer que la mobilisation totale va au-delà des organisations capitalistes traditionnelles. L'un des traits majeurs du capitalisme est de s'étendre à toutes les sphères de la vie sociale (Bihr, 2006). En considérant que la mobilisation totale est une caractéristique structurante du capitalisme, il nous a paru cohérent d'en chercher les traces dans des domaines qui s'ouvrent au langage du capitalisme.

Itinéraire de recherche : de l'investissement à la connaissance

Où et quand commence ce travail de thèse ? C'est en premier lieu grâce à un contrat d'ingénieur d'études au CNRS sur un projet de recherche européen H2020, codirigé par Robert Salais, que les premières lignes se sont tracées. Ce projet intitulé RE-InVEST pour *Rebuilding an inclusive, value-based Europe of solidarity and trust through social investments* et son workpackage 7 *Macrolevel conditions for a social investment program* avait pour ambition de proposer une stratégie de développement et de croissance inclusive construite sur les bases d'une réflexion qui prenne en compte sérieusement la question démocratique et les capacités des individus à devenir acteurs des politiques publiques. Le WP7 avait pour objectif de discuter des conditions de possibilité d'un investissement socialement responsable dans ses dimensions techniques et politiques (Jeamet & Salais, 2019). Ce travail a donc débuté autour d'une réflexion sur la forme de l'investissement, ses

déterminants, tant techniques que politiques, et son impact sur les populations et leurs capacités à décider en commun de leur avenir.

Attaché à ancrer ces réflexions dans la dynamique longue du mode de production capitaliste, il est apparu, au fil du temps, qu'un questionnement sur la nature et la forme de l'investissement et son impact sur les comportements individuels nécessitait de poser en premier lieu la question de l'interaction entre deux éléments fondamentaux de l'accumulation : l'investissement et le travail.

Ces vingt dernières années, de nombreuses interrogations sur la nature de l'investissement ont émergé : investissements verts et socialement responsables, investissements immatériels ou intangibles (Corrado et al., 2013 ; Corrado & Hulten, 2010 ; Orhangazi, 2008, 2019) et ces interrogations interviennent face à une baisse très discutée de l'investissement productif (Guillou et al., 2018 ; Haskel & Westlake, 2018). Pourquoi l'investissement productif diminue-t-il? S'agit-il d'une mutation de celui-ci, d'une transformation profonde du mode de production capitaliste ou d'une incapacité de mesurer et de déterminer l'existant (A. P. Rambaud, 2015) ?

Dans toutes ces interrogations, nous avons alors pris le parti de questionner la notion d'investissement immatériel ou intangible. Comme investissement de développement et de contrôle des connaissances nécessaires à la production, les analyses et travaux sur l'immatériel nous menèrent vite à la question fondamentale de la connaissance, de sa place générale dans le mode de production capitaliste, et de sa place spécifique dans le capitalisme contemporain. Si la connaissance est à la fois l'objectif de l'investissement qui cherche à la développer sous une forme compatible au mode de production capitaliste, elle est aussi composante essentielle de la force de travail et détermine sa capacité à produire, à s'adapter et à transformer la production. Le pont entre l'investissement et le travail s'ouvrait à nous.

Face au diagnostic de l'émergence d'une économie de la connaissance (Foray, 2018), du développement des intangibles (Dumez, 2018; Orhangazi, 2019), d'une économie dans laquelle la connaissance est fondamentale pour l'accumulation (Moulier Boutang, 2007) ou encore de la centralité de l'immatériel (Gorz, 2003), nous avons privilégié les approches qui mobilisaient à la fois une analyse de la dynamique de l'accumulation du capital et une analyse des mutations du travail et de la force de travail. Les rencontres révélatrices avec la *Critique de la division du travail*, ouvrage dirigé par André Gorz et publié en 1973 puis avec *L'Immatériel : connaissance, valeur et capital* publié en 2003 du même auteur n'y sont sans doute pas pour rien.

Gorz et le capitalisme cognitif

Développé à la fin des années 1990, à la frontière entre une hétérodoxie marxiste, l'opéraïsme[2] et la théorie de la régulation (Aglietta, 1997; Boyer, 1986, 2015), les travaux sur le capitalisme cognitif (CC) ont cherché à caractériser les évolutions du mode de production capitaliste, à partir d'une analyse du travail et des mutations de la connaissance nécessaire à la production (Colletis & Paulré, 2008; Corsani et al., 2001; Moulier Boutang, 2007; Vercellone, 2003). C'est durant une période de foisonnement intellectuel autour des mutations du capitalisme (Aglietta, 2000; Aglietta & Rebérioux, 2004; Boyer, 2000; Boyer & Saillard, 2002a) que ce programme de recherche a vu le jour. Les auteurs qui ont contribués à définir le CC défendent l'idée que ce que l'on définit classiquement comme la crise du fordisme à la fin des années 1970, est en réalité une crise bien plus profonde, une crise du capitalisme industriel.

Centrés sur la question de la nature et de la forme de la connaissance, les auteurs du CC défendent l'idée selon laquelle il est nécessaire de proposer une réflexion importante sur la nature et la place de la connaissance ainsi que sur sa relation avec le travail pour d'une part la crise du fordisme, mais aussi pour dépasser ce constat et caractériser le capitalisme contemporain à partir de la centralité du travail.

Proche des travaux sur le capitalisme cognitif bien que critique de ceux-ci (Gollain, 2010), André Gorz a proposé une analyse riche et en perpétuelle évolution (Sobel, 2018) de la relation entre travail et connaissance, dans une perspective d'économie politique, et des impacts de cette relation sur l'organisation du travail et le contrôle sur les individus (Gorz, 1988, 1997, 2003). Considérant que la principale forme de valorisation dans le capitalisme contemporain est l'asservissement de la production de soi (Gorz, 2001), il développe la notion de « mobilisation totale » pour caractériser la mise au travail des individus dans le capitalisme cognitif. Aussi, ce concept illustre bien la pensée de Gorz parce qu'il permet de caractériser la domination du capital comme une domination totale et parcequ'il pose la centralité du sujet, dans sa dimension individuelle et collective, pour l'analyse de la dynamique du capital (Vercellone, 2009). Et c'est pour cela que cet auteur sera central dans notre travail.

[2] Voir encadré 2 dans la première partie de la thèse

L'autonomie et les contraintes sur le travail face aux sciences sociales

Cette thèse confronte les recherches sur le capitalisme cognitif et les travaux d'André Gorz à une littérature qui ne se limite pas au champ de l'économie. Cherchant à analyser le travail dans les trois dimensions qu'avait identifiées Marx, comme facteur de production, comme mode de subjectivation et comme forme d'intégration sociale (Sobel, 2018), nous mobilisons des travaux en sciences de gestion, en sociologie, en ergonomie et en psychodynamique du travail. Notre ambition d'analyser l'évolution des relations entre autonomie et contrainte a porté notre étude vers des travaux inspirés de l'ergonomie et de l'économie (Coutrot, 1998; Gollac & Volkoff, 1996) qui proposent à partir de l'enquête emploi – conditions de travail d'identifier les évolutions des contraintes qui pèsent sur le travail. Ils montrent ainsi qu'autonomie et contraintes ne sont pas antinomiques, leur développement conjoint étant observable à partir de ces enquêtes. Nous avons aussi interrogé la sociologie du travail (J.-P. Durand, 2017; D. Linhart, 2015; Zarifian, 2009) qui fait le diagnostic, à partir de nombreuses monographies, du maintien des contraintes tayloriennes sur le travail à côté d'une mutation et d'un approfondissement du contrôle sur le travail. Enfin, les sciences de gestion et la psychodynamique du travail (Dejours, 2015; Hamraoui, 2013; Vidaillet, 2013) qui questionnent la place de la subjectivité dans la réalisation du travail et la tendance des organisations à capter, moduler et exiger une implication subjective forte (Aballéa & Demailly, 2005). C'est donc à l'intersection de l'économie de la sociologie et des sciences de gestion que notre étude se déploie à l'image de travaux d'auteurs tels que Boyer (2017) et Mercure & Bourdages-Sylvain (2017, 2021).

Hôpital et l'économie politique de la santé

Le déploiement de notre analyse à la sphère publique, et plus spécifiquement à l'hôpital public, s'articule autour d'une littérature en économie politique de la santé (Batifoulier, 2014; Benallah & Domin, 2017a; Da Silva, 2018; Domin, 2008) ainsi que des travaux de recherche sur les soins infirmiers et en sciences de gestion (Belorgey, 2010; Cauvin Renault, 2020; Cousin, 2019; Seferdjeli & Terraneo, 2015). Le travail à l'hôpital fait l'objet de nombreuses analyses, mais la question n'est pas abordée sous l'angle du taylorisme et encore moins de la mobilisation totale. Nous montrons au contraire que ce concept cadre avec la situation du travail à l'hôpital. La mobilisation est totale aussi parce qu'elle s'exporte vers des organisations non capitalistes. Dans cette thèse, nous étudions le travail à l'hôpital au travers de la confrontation entre des analyses qui portent sur l'activité (Acker, 2005; Vincent, 2014) et des travaux plus théoriques sur l'organisation du travail (Bouquin, 2010; Braverman, 1998) qui permettent, toujours dans l'optique de proposer

un idéal type des évolutions de l'organisation du travail, de caractériser cette tendance à la mobilisation totale.

Plan de la thèse et méthodologie

Nous présentons conjointement le plan et la méthodologie de la thèse de façon à mettre en valeur la confrontation permanente de l'analyse théorique aux données empiriques. La thèse enrichit une réflexion d'inspiration marxiste par une diversité des travaux en sciences sociales, la confrontation d'un concept supporté empiriquement par des régularités observables, mais isolées aux données d'une enquête, à des données plus macroéconomiques permet la montée en généralité. L'extension de l'analyse de la sphère capitaliste à la sphère publique spécifiquement à l'hôpital s'inscrit aussi dans cet objectif. Cette thèse est à l'image de l'analyse de la relation dialectique que nous identifions entre travail et capital : elle s'articule autour d'un mouvement de va-et-vient perpétuel entre la théorie et les observations empiriques correspondant à une méthodologie abductive.

Enfin, cette thèse est structurée autour de la construction et de la discussion d'un idéal type qui cherche à caractériser les tendances de l'évolution de travail dans une société dominée par un mode de production capitaliste spécifique. Pour rappel, on entend par idéal type une construction qui cherche à agencer des phénomènes disparates de l'expérience autour d'une histoire commune afin de proposer un récit cohérent d'une problématique existante. L'idéal type est donc une production idéalisée, qui n'a de valeur que pour le chercheur, lui permettant de réfléchir, d'identifier et de qualifier un phénomène, une dynamique, une tendance. Dans notre cas, il renvoie à une réalité pour certains secteurs d'activité, certains travailleurs, plus généralement pour une part importante de la population salariée, mais trouve ici et là des exemples qui permettent de le remettre en cause.

Première partie - Une analyse des évolutions du travail en France sous le prisme de la connaissance : l'hypothèse d'une « mobilisation totale

La première partie établit notre cadrage théorique. Nous présentons le premier cadre théorique mobilisé, celui du capitalisme cognitif que nous faisons dialoguer avec les travaux de Gorz (1997, 2003). L'objectif du premier chapitre est de caractériser les mutations qualitatives du mode de production capitaliste induites par les évolutions de la nature et de la place de la connaissance pour le travail. La première hypothèse que nous développons et que nous discutons dans cette

partie est la suivante : la connaissance peut être incorporée au capital fixe qu'il soit matériel ou immatériel, mais aussi incorporée au travail vivant. Afin de saisir cette idée, il faut analyser la connaissance comme une dimension centrale du rapport capital/travail, ce que ne proposent en aucun cas les travaux sur l'économie de la connaissance et sur l'économie de l'immatériel (Foray, 2018; Haskel & Westlake, 2018). Dans cette optique, il est nécessaire de disposer d'un corpus théorique adapté. Nous avons fait le choix ici de mobiliser les travaux sur le capitalisme cognitif (CC) parce qu'ils considèrent le travail comme central pour l'analyse des évolutions de la dynamique d'accumulation. Si nous montrons la pertinence certaine du cadre développé par les auteurs du capitalisme cognitif, nous soulignons néanmoins qu'il est nécessaire de dépasser certaines de leurs conclusions pour saisir pleinement les contours de cette « mobilisation totale ». Nous développons ainsi une analyse des notions de savoir, de connaissance et de subjectivité pour construire notre appareillage théorique.

Le chapitre 2 nous amène à des considérations plus empiriques. Nous mobilisons une littérature importante en sociologie du travail et en gestion dans un double objectif : remettre en cause l'idée d'une fin du taylorisme, considérant qu'il s'agit pour nous de la forme la plus aboutie de l'organisation capitaliste du travail et surtout parce que cette notion, lorsqu'elle est correctement définie comme ensemble de principes d'organisation du travail collectif et non comme méthode d'organisation du travail individuel (Braverman, 1998), permet de comprendre que l'objectif premier de toute organisation capitaliste du travail est le contrôle de la connaissance nécessaire à la production. En ce sens, les principes tayloriens d'organisation du travail persistent, c'est la nature du contrôle qui se modifie. Le canal par lequel passe ce contrôle, celui de la monopolisation de la connaissance nécessaire à la production, perdure.

À partir de cette idée, nous montrons que l'ensemble des travaux autour de l'analyse d'un développement de l'autonomie contrainte (D. Linhart, 2015, 2021), de l'implication contrainte (J.-P. Durand, 2004, 2017), de l'autonomie contrôlée (Coutrot, 1998), ou de l'autonomie pour l'organisation (Bernard, 2020), pour ne citer que ceux-ci, font le même constat d'une prise de contrôle de l'organisation sur la connaissance nécessaire à la production, mais non plus simplement sous les modalités de l'OST, d'une prescription du travail très rigide, mais bien plutôt sous la forme d'une autonomie accordée au sein de laquelle les subjectivités individuelles et collectives sont à la fois exigées pour la bonne réalisation du travail, pliées par les contraintes de l'organisation ou simplement écrasées par celle-ci.

Seconde partie - Vers une « mobilisation totale » ? Une analyse empirique à partir de l'enquête CT – RPS entre 1978 et 2016

La seconde partie est une partie avant tout empirique basée sur une analyse des résultats de l'enquête emploi conditions de travail / risques psychosociaux (CT/RPS) de la DARES entre 1978 et 2016. Nous proposons dans le chapitre 3 un historique de cette enquête et de sa construction mis en perspective avec l'histoire plus générale des enquêtes ouvrières. Il s'agit surtout d'introduire l'enquête CT-RPS et de montrer qu'il s'agit d'un objet politique à l'image des enquêtes qui l'ont précédé (Geerkens, Hatzfeld, & Vigna, 2019; Gollac, 1994; Gollac & Volkoff, 2010). Elle comprend aussi des différences importantes dans sa construction avec des enquêtes dites « objectives », étant pour sa part considérée comme une enquête « subjective » cherchant à décrire le ressenti des individus. Nous présentons enfin les données mobilisées.

Après avoir introduit cette enquête, le chapitre 4 entre dans le cœur du sujet. À partir des données de l'enquête CT-RPS sur les contraintes qui pèsent sur le travail, et leurs évolutions, nous cherchons à valider, si oui ou non, la dynamique de développement d'une autonomie accordée, limitée et au service d'une « mobilisation totale », est identifiable pour les salariés de France métropolitaine. En étudiant l'évolution des contraintes tayloriennes et marchandes (Valeyre, 2004), nous montrons que selon leur CSP les salariés sont de plus en plus exposés à des contraintes de délais et de normes, de dépendances vis-à-vis des autres, de relations aux clients, et technologiques notamment. Si leur autonomie et leur initiative ont augmenté, celles-ci font face au développement tous azimuts de nouvelles contraintes qui pèsent sur le travail. Nous montrons ainsi que les résultats identifiés par la littérature dans le chapitre 2 relatif au développement d'une implication contrainte et d'une autonomie contrainte se retrouvent au niveau de l'ensemble des salariés. L'idée de la « mobilisation totale » comme développement idéal typique de l'organisation du travail sous le mode de production capitaliste contemporain semble ainsi partiellement validée.

Troisième partie - De l'autonomie vers la contrainte ? Le travail de soin à l'hôpital public

La troisième et dernière partie de cette thèse permet d'étendre nos analyses à des organisations productives non capitalistes, tout en proposant une réflexion originale en économie politique tant en termes de thématique qu'en termes de secteur étudié. Si nous avons identifié le développement d'une autonomie dans l'hétéronomie sous le contrôle du capital, nous nous sommes demandé ce qu'il en était des secteurs non capitalistes. C'est plus spécifiquement sur le secteur de la santé et l'hôpital public que nous nous sommes concentrés, et cela pour plusieurs raisons. Premièrement, c'est un secteur dans lequel le travail est historiquement autonome et

caractérisé par sa composante prudentielle (Champy, 2011). L'autonomie du travail soignant est considérée comme intrinsèque à la qualité du travail. Il nous a donc semblé intéressant d'étudier le secteur de l'hôpital puisqu'il s'oppose *a priori* aux canons du travail taylorisé. Deuxièmement, le secteur de la santé est aussi, depuis les années 1980, exposé à des mutations importantes, souvent liées au déploiement du *New Public Management* (Belorgey, 2010). Le travail à l'hôpital porte les traces, voire les stigmates de la réorganisation hospitalière et de la volonté de conduire la gestion de l'hôpital sur le modèle des entreprises privées.

Dans le cinquième chapitre, en prenant le contrepied d'une conception ordinaire, nous montrons en quoi l'évolution du travail à l'hôpital s'apparente à une taylorisation du soin. Après avoir rappelé notre définition du taylorisme, nous montrons que l'effet des transformations induites par le *New Public Management* s'apparente à une taylorisation du soin au sens de Braverman (1998). Cette taylorisation s'inscrit dans une logique de dépossession de la connaissance des soignants par l'organisation. Cependant l'autonomie des soignants n'a pas disparu. D'une situation de travail relativement autonome, le travail devient de plus en plus contraint. Dans ce cadre, l'autonomie n'est plus la condition de l'individualisation du soin, mais la condition de gestion de l'incertitude pour l'organisation.

Dans le sixième et dernier chapitre, nous prolongeons l'analyse développée dans le chapitre 5 en nous concentrant plus spécifiquement sur le travail des infirmières hospitalières[3] du secteur public. Nous montrons qu'elles font face à une taylorisation du soin dans laquelle l'autonomie n'est pas complètement niée, ni remise en question. L'organisation hospitalière exige de la part des soignantes qu'elles s'impliquent dans le travail non pas pour réaliser le « bon travail » selon leurs propres critères, mais selon des critères sur lesquels elles n'ont *in fine* que peu de poids. L'organisation hospitalière remet de plus en plus en cause ce que nous nommerons la "part gratuite" puisqu'elle est considérée comme telle par l'organisation, au profit de la composante technique du soin. Si l'intégration des contraintes économiques se fait sous des modalités parfois très différentes (Cauvin Renault, 2020 ; Cousin, 2016, 2019), celles-ci tendent malgré tout à construire un espace des possibles dans lequel les subjectivités individuelles se reconstruisent.

[3] Nous choisissons ici et pour l'ensemble de ce travail le féminin parce que la profession d'infirmière est à 88 % féminine, selon le syndicat national des professionnels infirmiers (SNPI).

Partie 1 – Une analyse des évolutions du travail en France sous le prisme de la connaissance : l'hypothèse d'une « mobilisation totale »

Introduction – Partie 1

Nous consacrerons cette première partie à l'un des concepts centraux pour notre étude, la connaissance. C'est plus spécifiquement en relation avec le travail et la force de travail que notre analyse de cette notion se déploie. Nous ne nous intéressons pas à la connaissance dans toute sa généralité, mais à celle qui est spécifiquement liée au travail. Notre hypothèse de recherche est la suivante : la compréhension des évolutions du capitalisme contemporain passe par une étude de la connaissance, de sa relation avec le travail et de son contrôle. Nous défendons l'idée que la connaissance peut être incorporée au capital fixe qu'il soit matériel ou immatériel, mais aussi incorporée au travail vivant. Afin de saisir cette idée, il faut analyser la connaissance comme une dimension centrale du rapport capital/travail, ce que ne proposent en aucun cas les travaux sur l'économie de la connaissance et sur l'économie de l'immatériel (Foray, 2018 ; Haskel & Westlake, 2018).

Cette première partie vient aussi répondre au questionnement qui est pour partie à l'origine de cette thèse. Intéressé par le travail et ses évolutions, nous avons constaté que certains travaux faisaient à la fois le constat d'un développement de l'autonomie, d'une autonomie réelle dans le travail durant les années 1980-1990 (Coutrot, 1998) et de son maintien aujourd'hui à des niveaux non négligeables (Algava & Vinck, 2015a). Il nous est apparu néanmoins que couplées à cette autonomie, des contraintes se développaient. Construire une analyse de cette dialectique de l'autonomie et du contrôle passait alors naturellement par l'étude des transformations de la connaissance et de sa relation avec le travail et les travailleurs.

Si l'on s'intéresse à la place de la connaissance dans le processus productif ainsi qu'à l'importance de celle-ci pour le contrôle sur le travail, il faut prendre en compte l'ensemble des dimensions de cette notion. Dès 1962, Arrow (1962) pointe un problème fondamental pour la compréhension de la dynamique économique : l'analyse de la place et de la production des connaissances. Partant de ces travaux, Machlup (1972) caractérise l'expansion d'une économie fondée sur la connaissance à partir de l'analyse d'un secteur qui serait spécialisé en production de connaissances comme les secteurs de l'éducation, la communication ou le traitement de l'information.

Aujourd'hui, ces travaux sont fortement remis en cause simplement parce qu'il est évident que la connaissance ne se limite pas à un secteur spécialisé. Elle innerve l'ensemble de la production. Des travaux plus récents en économie s'inscrivent dans cette trajectoire (Foray, 2018 ; Foray & Lundvall, 1996). Ces travaux ont aussi mis à l'honneur une distinction entre information et

connaissance notamment au travers de la notion d'apprentissage (Dosi, 1988). Il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une lecture très mécaniste du processus de création de connaissance. Les informations, dont le coût de production est faible, peuvent être assimilées et produire de la connaissance située si les firmes disposent de bons outils qui permettent un bon apprentissage.

Si cette littérature s'intéresse donc de près à la place de la connaissance, elle n'en propose que des définitions limitées pour notre objet et considère que les évolutions du système économique tiennent à des changements quantitatifs et non pas qualitatifs :

> *« Les économies fondées sur la connaissance se constituent historiquement à partir d'un double phénomène : d'une part, une tendance longue, relative à l'augmentation des ressources consacrées à la production et à la transmission des connaissances (éducation, formation, R&D, information et coordination économique) et, d'autre part, un événement technologique majeur (l'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication - NTIC). La rencontre entre ces deux phénomènes se produit principalement dans les secteurs orientés vers l'innovation » (Foray, 2018, p. 5).*

En d'autres termes, la connaissance est devenue centrale dans nos économies contemporaines, mais cela n'entraînerait pas de transformations profondes de la dynamique d'ensemble. Les extensions de ces approches aux questions relatives aux intangibles et à l'immatériel (Corrado et al., 2013; Corrado & Hulten, 2010; Haskel & Westlake, 2018) ont permis d'approfondir la compréhension de la place de la connaissance dans nos économies contemporaines, et nous reviendrons dans cette première partie sur ces études. Néanmoins, nous montrerons qu'elles n'ont pas permis de développer des analyses de la connaissance en lien direct avec le travail.

La première hypothèse que nous développons et discutons dans cette partie est la suivante : la connaissance peut être incorporée au capital fixe qu'il soit matériel ou immatériel, mais aussi en quelque sorte incorporée au travail vivant. Afin de saisir cette idée, il faut analyser la connaissance comme une dimension centrale du rapport capital / travail. Dans cette optique, il est nécessaire de disposer d'un corpus théorique adapté. Nous avons fait le choix ici de mobiliser les travaux sur le capitalisme cognitif (CC) parce qu'ils considèrent le travail comme central pour l'analyse des évolutions de la dynamique d'accumulation.

Le chapitre 1 de cette thèse aura donc pour objectifs de mettre en lumière, pour notre objet, la pertinence des développements autour du capitalisme cognitif et leurs critiques à l'égard des travaux sur l'économie de la connaissance. En historicisant le concept de connaissance, les auteurs organisés autour des travaux sur l'hypothèse d'un capitalisme cognitif (HCC) participent, armés d'un cadre théorique d'inspiration marxiste/régulationniste (Dieuaide et al., 2003), aux débats autour des mutations du capitalisme. Ce point est un argument fondamental pour notre étude puisqu'il

nous permet d'inscrire notre travail dans les débats contemporains autour de la critique et de l'analyse du mode de production capitaliste. À partir de l'analyse des mutations de la connaissance et de sa place dans le travail et pour l'accumulation, les auteurs de l'HCC proposent une lecture des évolutions du capitalisme contemporain qui réintroduit le travailleur et le caractère subjectif de son activité productive au cœur de la dynamique économique. C'est précisément par ce prisme que nous voulons étudier la connaissance qui s'incorpore dans le travail. Le choix pour l'HCC de donner de l'ampleur au rôle de la connaissance n'est pas uniquement une façon nouvelle de considérer le travail mais modifie la relation entre le travail et le capital.

Au-delà de proposer une analyse originale de la définition et du dépassement du capitalisme fordien comme forme aboutie du capitalisme industriel (Vercellone, 2003), ces travaux permettent de faire le lien entre la dynamique macroéconomique et les évolutions des conditions de travail des individus et des conditions de la mobilisation de la force de travail (Colletis & Dieuaide, 2008 ; Corsani et al., 2001). C'est en effet à un contrôle des subjectivités que nous avons affaire. Néanmoins, l'héritage néo-opéraïste (voir encadré ci-dessous) de certains auteurs les entrainent vers des conclusions avec lesquelles nous ne nous accordons pas et qui nous semble omettre une part grandissante du caractère aliénant du travail dans le capitalisme post-fordiste. Face à l'hypothèse d'une « subjectivité révolutionnaire » défendue par Hardt & Negri (2000, 2004) notamment comme conséquence logique des contradictions du capitalisme, nous opposerons la lecture de Gorz (1997, 2003, 2004) qui voit plutôt, dans certains de ses écrits, le devenir d'une « mobilisation totale » de la force de travail.

Encadré 1 : L'operaïsme et le travail

Mouvement théorique et politique italien, l'operaïsmo ou opéraïsme, terme formé à partir de l'italien operaio (ouvrier), est essentiellement actif dans les années 60 et au début des années 70. À une époque où le mouvement ouvrier, en crise, est pris dans des débats « idéologiques », l'opéraïsme se caractérise essentiellement par un « retour à la classe ouvrière » (Bensussan & Labica, 1999).

Porté par la revue *Quaderni Rossi*, ce courant fut essentiellement connu en France via les travaux de Mario Tronti, Antonio Negri et Raniero Panzieri. C'est aussi grâce aux revues *Matériaux pour l'intervention* (1972 – 1973) et *Camarades* (1974-1979), animées entre autres par Yann Moulier-Boutang, que ces thèses vont pénétrer la Gauche radicale française.

L'un des objets centraux du courant opéraïste est le renversement, pour l'analyse des déterminants des mutations du capitalisme, de la primauté des développements du capital sur les luttes ouvrières :

> *« Nous avons considéré, nous aussi, le développement capitaliste tout d'abord, et après seulement les luttes ouvrières. C'est une erreur. Il faut renverser le problème, en changer le signe, et repartir du commencement : et le commencement, c'est la lutte de la classe ouvrière » (Tronti, 2016, p. 119).*

Pour ce courant marxiste hétérodoxe, la lutte des classes est donc primordiale, et ce sont ses mouvements qui expliquent ceux du capital et non pas l'inverse.

Le courant opéraïste s'est aussi construit autour des enquêtes ouvrières dès les années 1950 – 1960. Hostile aux porte-parole traditionnels (Syndicats et partis), et convaincus que la massification de la classe ouvrière est l'occasion d'un renversement révolutionnaire du mode de production capitaliste, l'enquête ouvrière devient dès le début un instrument essentiel de l'analyse de la condition ouvrière et de la dynamique de cette classe toujours plus puissante (Allavena & Polleri, 2019; Alquati et al., 2019; Ricciardi, 2019).

Lorsque nous évoquons le « néo-opéraisme » ou « post-opéraïsme » nous faisons référence aux thèses d'inspiration opéraïste développées à partir des années 1980-1990 autour d'un syncrétisme entre les travaux originels et les œuvres de Deleuze, Foucault et Spinoza notamment (Hardt & Negri, 2000, 2004).

Le second chapitre de cette première partie théorique propose de faire dialoguer ce concept de « mobilisation totale » avec une littérature plus large que celle développée au sein de l'économie politique marxiste. En mobilisant des travaux en gestion et en sociologie du travail, ce chapitre aura pour objectif de préciser la définition du concept de « mobilisation totale ». Nous procédons en deux temps. La première partie du chapitre 2 est consacrée à une analyse approfondie de la notion de taylorisme. Le point central que nous y développons est le suivant : le taylorisme ne doit pas être considéré comme une méthode d'organisation du travail individuel, mais plutôt comme un agencement historique situé de principes génériques d'organisation du travail collectif. Nous avons développé cette définition notamment à partir des travaux de Baronian (2013) et Braverman (1998). Nous défendons alors l'hypothèse que comme agencement de principes de contrôle sur le travail collectif par la dissociation entre processus de production et connaissances des travailleurs, le taylorisme est compatible avec une certaine forme d'autonomie dans le travail.

À partir de ce constat, nous mobilisons les travaux en sociologie du travail et en gestion qui proposent un diagnostic proche et qui caractérisent le travail par la centralité de cette dialectique de l'autonomie et du contrôle. Nous montrons que l'ensemble des travaux autour de l'analyse d'un développement de l'autonomie contrainte (Linhart, 2015, 2021), de l'implication contrainte (Durand, 2004, 2017), de l'autonomie contrôlée (Coutrot, 1998), ou encore de l'autonomie pour

l'organisation (Bernard, 2020) pour ne citer que ceux-ci font le même constat d'une prise de contrôle de l'organisation sur la connaissance nécessaire à la production sous la forme d'une autonomie accordée au sein de laquelle les subjectivités individuelles et collectives sont à la fois exigées pour la bonne réalisation du travail, pliées par les contraintes de l'organisation ou simplement écrasées par celle-ci. À partir de cette revue située de la littérature, nous enrichissons le concept de « mobilisation totale » pour le définir de la manière suivante : il s'agit à la fois pour l'organisation productive de mobiliser et produire les subjectivités individuelles de ses travailleurs tout en produisant une certaine forme de consentement au travail, venant raffermir la mobilisation des travailleurs.

L'objet de cette première partie est donc double : il s'agit à la fois d'une revue de la littérature et d'une analyse théorique de notre objet qui nous fournit notre cadre théorique spécifique, inspiré à la fois des travaux sur le CC, de la sociologie du travail et de la gestion ainsi que des travaux d'un auteur central pour l'ensemble de notre travail, André Gorz. C'est aussi dans cette première partie que nous proposerons le diagnostic d'un mouvement général et idéal typique au sens de (Weber, 1998) de l'organisation du travail dans le capitalisme contemporain, un mouvement de « mobilisation totale » permis par le déploiement d'une « autonomie contrainte et contrôlée » dans le travail.

Chapitre 1 – Du capitalisme industriel au capitalisme cognitif. Le rôle de la connaissance dans les transformations du travail. Vers une « mobilisation totale » ?

À partir de la fin des années 1990, la question de la place de la connaissance prend une importance décisive pour l'analyse de la dynamique des économies développées. Pour certains, nous serions entrés dans une économie de la connaissance, une économie centrée sur la connaissance ou *Knowledge-based a* dans laquelle la dynamique économique serait portée par des activités intensives en connaissance et l'impératif de l'innovation (Foray, 2004). L'analyse de ces évolutions appellerait d'ailleurs une évolution des sciences économiques et le développement d'une sous discipline spécifique, l'économie de la connaissance. Basée sur le constat empirique d'un développement du niveau général des connaissances (Abramovitz & David, 2001; Kendrick, 1994), cette littérature propose aujourd'hui une définition et une étude approfondie de la place des intangibles (Corrado et al., 2013; Haskel & Westlake, 2018).

Si cette littérature s'intéresse de près à la place de la connaissance, elle ne fait pas de la connaissance un objet, un phénomène, qui serait de nature à modifier les représentations sur le capitalisme.

A contrario, des travaux français et italiens en économie politique se sont organisés pour analyser, à partir de la centralité du travail et de la production des connaissances, les évolutions du mode de production capitaliste depuis la fin de la période fordienne. La notion de capitalisme cognitif, définie pour la première fois par Rullani (2000) pour caractériser une nouvelle phase post-industrielle du capitalisme, a été approfondie longuement en France dans les pages de la revue *Multitudes* par des auteurs développant des travaux d'inspiration marxiste (Gorz, 2004; Moulier-Boutang, 2008; Negri & Vercellone, 2008), schumpétérienne (Paulré, 2000, 2008b, 2008a) et régulationniste (Dieuaide et al., 2003). Pour ces auteurs, la place de la connaissance ouvre sur l'étude du caractère immatériel de l'actualisation historique du mode de production capitaliste et serait centrale pour comprendre sa dynamique et les contradictions que celle-ci produit. « L'immatériel » ne renverrait pas simplement au caractère particulier de certains investissements, mais au développement d'une nouvelle forme de travail : le travail immatériel, appelé également intellectuel ou cognitif. Il n'y a aucun refus du fait empirique que le travail dit « matériel » demeure quantitativement dominant et indispensable. Ils affirment plutôt que ce dernier est devenu subalterne du point de vue du procès contemporain d'accumulation du capital par rapport au travail immatériel. En d'autres termes, c'est davantage le travail immatériel que le travail matériel qui

nourrit le développement du capitalisme. Pour ces auteurs, ce travail immatériel aurait des caractéristiques bien particulières : il ne se limite pas à la sphère productive, il n'est pas un travail simple, il exige des capacités relationnelles et communicatives et il est objet d'accumulation pour les entreprises. Dans ce chapitre, nous chercherons donc à comprendre ce qui dans les caractéristiques du capitalisme contemporain laisse penser aux défenseurs de l'hypothèse du capitalisme cognitif (HCC) que nous serions arrivés à un stade de développement des forces productives tel que la connaissance serait devenue force productive immédiate et que de par sa nature particulière, elle serait capable de mettre en crise jusqu'au mode de production capitaliste.

La première partie de ce chapitre aura pour objectif de faire la genèse théorique, en revenant aux travaux précurseurs de Marx, de la thèse du capitalisme cognitif (CC). Nous concentrerons nos analyses sur les travaux plus économiques autour du CC, des critiques plus importantes des travaux plus philosophiques de Hardt & Negri (2000, 2004) ayant déjà été brillamment développées par Duhaime (2016). Ces travaux d'économie politique développent l'idée que nous serions aujourd'hui sortis du capitalisme industriel. L'identification et la compréhension de la crise de cette forme industrielle du capitalisme nécessitent une catégorie intermédiaire dans l'architecture théorique régulationniste qui structure les analyses en termes de CC. Cette première partie aura donc pour objet de présenter précisément, et dans sa diversité, les cadres théoriques du capitalisme cognitif et les objets d'études importants pour notre analyse.

Le travail développé dans la seconde partie de ce chapitre se concentrera plus spécifiquement sur notre objet : les évolutions du travail et de son organisation. Le développement des travaux *mainstream* sur l'immatériel fait l'impasse, dans un aveu conscient d'impossibilités de la mesure (Haskel & Westlake, 2018), de l'augmentation de la composante immatérielle du travail et plus spécifiquement de l'importance du travail immatériel dans le capitalisme contemporain. Nous présenterons ces thèses et leurs limites. A contrario, les thèses sur le capitalisme cognitif proposent une analyse et des définitions de la notion de connaissance en la distinguant d'autres notions comme l'information, les données, dont les analyses classiques du développement de l'immatériel, aussi appelé intangible, et de l'économie de la connaissance sont friandes. Ce travail immatériel est aussi un travail de plus en plus autonome, nécessairement pour certains, logiquement pour d'autres. Nous étudierons dans un second temps les arguments et l'origine du constat d'une autonomisation du travail et de la constitution d'une subjectivité révolutionnaire comme conséquences logiques d'une primauté du travail sur le capital et d'une crise fondamentale du mode de production capitaliste. Si des auteurs centraux de la thèse du CC tels Hardt & Negri (2000, 2004) et Vercellone (2007a) défendent cette position, identifiant à la fois la nécessaire autonomisation du travail et la volonté des capitalistes d'une recapture perpétuelle du potentiel émancipateur de cette autonomie, ils font le constat théorique d'un potentiel révolutionnaire premier et inévitable contenu dans cette autonomie. Dans un troisième temps, nous discuterons cette position à partir

des travaux d'André Gorz (Gorz, 1997, 2001, 2003) qui a participé aux travaux autour du CC, mais toujours avec une position critique. Celle-ci nous permettra d'identifier le concept de « mobilisation totale », concept fondamental pour la suite de notre travail. Au travers de cette notion, l'auteur propose de marier l'ensemble des analyses sur l'importance de la connaissance et des savoirs, dont il propose une distinction féconde. La « mobilisation totale » caractérise une exigence de mobilisation des savoirs des individus, produits tout au long de la vie dans et hors de la sphère productive. Cette mobilisation est déterminée par des connaissances incorporées au capital fixe qui produisent des forces productives adéquates au capital, c'est-à-dire qu'elles portent le sceau des rapports de production capitalistes. En d'autres termes, André Gorz nous propose une analyse du travail et de ces évolutions comme une tension perpétuelle entre besoin d'émancipation de la force de travail et réappropriation par le capital de toutes les exigences critiques et de toutes les productions de la force de travail à partir d'une vision du capital comme domination totale.

1. Centralité de la connaissance et capitalisme post-industriel : l'hypothèse du capitalisme cognitif

L'intention générale de notre thèse est de problématiser et d'identifier les évolutions du travail dans le capitalisme contemporain à partir de l'idée que la connaissance est devenue un objet central pour comprendre la dynamique d'accumulation. Si notre intérêt initial pour l'analyse des relations entre institutions, travail et connaissances a pour origine les corpus théoriques marxiens en général, c'est à la rencontre intellectuelle avec les travaux sur le capitalisme cognitif que nous devons ce travail de thèse. C'est donc autour des travaux d'auteurs tels que Antonella Corsani, Patrick Dieuaide, Yann Moulier-Boutang, Antonio Negri[4] et Carlo Vercellone que notre analyse des relations entre accumulation, travail et connaissance s'est construite et développée. L'inspiration première des travaux autour de la notion de CC est un texte de Marx issue des manuscrits de 1857 – 1858 ou *Grundrisse*, préparatoires à la rédaction du Capital. Connu comme le « Fragment sur les machines »[5], ce passage développe l'hypothèse d'un dépassement du capitalisme basé sur les conséquences particulières de l'incorporation de la science au procès de production. Dans ce passage, Marx propose à la fois une analyse de la relation entre savoir, science et capital et de son

[4] Divers ouvrages de référence peuvent être signalés : (Azaïs et al., 2001; Colletis & Paulré, 2008; Fumagalli et al., 2019; Hardt & Negri, 2004; Moulier Boutang, 2007; Vercellone, 2003).

[5] Le « fragment sur les machines » est le titre donné à la traduction italienne de la section des *Grundrisse* intitulée « Capital fixe et développement des forces productives », in K. Marx, Manuscrits de 1857-1858 dits « *Grundrisse* », trad. J.-P. Lefebvre et al, Paris, Éditions sociales, 2011, p. 650-670.

potentiel émancipateur, ainsi qu'une remise en cause de la loi de la valeur du fait du niveau de développement du savoir social général.

Il affirme que le développement des moyens de travail en machinerie n'est pas neutre : « Il est la réorganisation historique du moyen de travail traditionnel légué par le passé, qui se voit remodelé de manière adéquate au capital » (Marx, 2011, p. 654). Alors que le moyen de travail traditionnel, n'étant pas en soi du capital, pose le travailleur comme propriétaire, la machinerie comme nouvelle forme du moyen de travail adéquat au capital « le pose comme dépendant, comme propriété ». Il est dépendant parce que le travailleur est rabaissé au rang de simple surveillant de la production, son travail devient un simple moment du procès de production, il n'est plus central. Il est aussi dépendant parce que :

> *« L'accumulation du savoir et de l'habileté, des forces productives générales du cerveau social, est ainsi absorbée dans le capital face au travail et apparaît donc comme propriété caractéristique du capital, et plus précisément du capital fixe […] La science, qui oblige les membres sans vie de la machine, en vertu de leur construction, à agir de la manière voulue, comme un automate, n'existe pas dans la conscience de l'ouvrier, mais agit sur lui à travers la machine comme une force étrangère, comme une force de la machine elle-même » (ibid, 2011, p. 653-654).*

Le savoir, la science, fruits du savoir social général sont incorporés au moyen de travail devenu ici capital fixe c'est-à-dire forme adéquate du capital. En tant que tels, ils s'opposent de fait à l'indépendance du travailleur, ce dernier n'étant ramené qu'à un surveillant du travail automatique de la machine. En d'autres termes, la machinerie comme l'expression la plus aboutie, au sens de Marx, du travail objectivé sous le régime du capital se présente face au travail vivant et le domine totalement. Aussi la tendance du capital n'est pas seulement à la domination du mort sur le vif[6] ; l'accroissement des forces productives passe aussi par « la négation maximale du travail nécessaire », la machinerie en étant l'aboutissement.

Toutefois, c'est bien le temps de travail simple qui demeure le seul déterminant de la richesse. Ce que Marx définit comme « contradiction en procès » correspond à la réduction tendancielle *a minima* de la quantité de travail incorporée dans les divers biens produits tandis que la quantité de

[6] Lorsque Marx utilise cette expression dans premier Livre du Capital, il illustre le phénomène un phénomène d'inertie des anciens modes de production. Il dira ainsi qu'au-delà des maux de la période actuelle, ses contemporains ont aussi à souffrir des maux de la période précédente hérités des problèmes inhérents aux modes de production précédents : « Nous avons à souffrir non seulement de la part des vivants, mais encore de la part des morts. Le mort saisit le vif ! » (Marx, 2006, p. 5). Dans notre cas, si nous nous inspirons de l'idée qu'illustrait Marx, cette expression semble tout à fait pertinente pour qualifier le mouvement « naturel » du capital par lequel le travail mort vient remplacer le travail vivant dans la composition organique du capital, comment le capital constant vient supplanter petit à petit le capital variable.

travail socialement nécessaire reste seule mesure de la valeur d'un bien. Parallèlement, le travail indépendant n'est plus central, mais réduit à un moment de ce procès de production dominé par le savoir social général incorporé dans la machine.

> *« Dans la mesure exacte où le temps de travail – le simple quantum de travail – est posé par le capital comme seul élément déterminant, le travail immédiat et sa quantité disparaissent en tant que principe déterminant de la production – de la création de valeur d'usage – et se trouvent rabaissés aussi bien quantitativement à une proportion réduite que qualitativement à un moment certes indispensable, mais subalterne au regard du travail scientifique général, de l'application technologique des sciences physiques et mathématiques, cela d'un premier côté de même qu'[au regard de la] force productive générale qui se dégage de l'articulation sociale dans la production globale – force productive qui apparaît comme, donc, naturelle au travail social (bien qu'étant produit historique). Le capital travaille ainsi à sa propre dissolution en tant que forme dominant la production. » (ibid, 2011, p. 656)*

Tendanciellement, le capital réduit le travail humain à portion congrue dans le procès de production et construit les bases de sa propre destruction. L'homme n'est donc plus l'agent essentiel de la production, il n'en est que le surveillant tandis que sa force de travail incorporée au procès de production reste mesure de la valeur. Pour Marx, au fur et à mesure du développement de l'industrie, la création de la richesse réelle dépendant de moins en moins du quantum de travail utilisé pour la production c'est-à-dire de la quantité de travail nécessaire, mais de la « puissance des agents mis en mouvement au cours du temps de travail ». Il précise aussi que cette puissance n'a pas de rapport avec la quantité de travail dépensée, mesurée en temps de travail socialement nécessaire, mais bien avec le « niveau général de la science et du progrès technologique ». Dès lors, le pilier de la richesse n'est plus le travail individuel, c'est bien la science comme expression du savoir social général appliqué à la production.

> *« Dans cette mutation, ce n'est ni le travail immédiat effectué par l'homme lui-même, ni son temps de travail, mais l'appropriation de sa propre force productive générale, sa compréhension et sa domination de la nature, par son existence en tant que corps social, en un mot le développement de l'individu social, qui apparaît comme le grand pilier fondamental de la production de richesse. Le vol du temps de travail d'autrui, sur quoi repose la richesse actuelle, apparaît comme une base misérable comparée à celle, nouvellement développée, qui a été créée par la grande industrie elle-même » (ibid, 2011, p. 661).*

Le passage à l'industrie produit en quelque sorte un saut qualitatif, du travail immédiat de l'Homme à l'individu social – en tant que mobilisation adéquate dans le procès de production,

déterminé par le niveau général des connaissances, de la puissance du travail - comme déterminant de la production de richesse. Le capital donne ainsi « vie à toutes les puissances de la science et de la nature » en rendant indépendante la création de la richesse du temps de travail individuel. D'un autre côté, il conserve comme étalon de mesure le travail socialement nécessaire en tentant de ramener la puissance sociale développée, formalisée par la science à une somme de temps de travail individuel, conservant ainsi la loi de valeur.

C'est à partir d'ici que Marx suggère que de cette contradiction en procès émergent les bases d'une remise en cause du mode de production capitaliste. Il estime ainsi que si les forces productives et les relations sociales, les deux faces de l'individu social, ne sont pour le capital que des moyens de produire à partir de ses bases misérables, « en fait, elles sont les conditions matérielles pour faire sauter cette base » (Marx et al., 2011, p. 662). Le développement du capital fixe est un indicateur de mesure du développement du niveau général des connaissances, un indicateur du degré de développement du savoir social général. Son niveau de développement est aussi le signal d'une société dans laquelle la connaissance est devenue force productive immédiate et dont le processus vital est passé sous le contrôle et la détermination de l'intellect général c'est-à-dire du réservoir de connaissances humaines et de l'ensemble des interactions sociales, « jusqu'à quel degré les forces productives sociales sont produites, non seulement sous la forme du savoir, mais comme organes immédiats de la pratique sociale ; du processus réel de la vie » (ibid, 2011, p. 662).

Pour les auteurs du CC, Marx suggère alors que le basculement vers une société dont les processus fondamentaux qui la déterminent sont sous le contrôle de l'Intellect général porte en elle les possibilités de l'émergence d'une subjectivité révolutionnaire. Et tout l'enjeu est dans l'interprétation des possibilités produites par l'application de la science et donc le développement et la primauté du savoir social général.

Duhaime (2016) estime qu'il existe une triple interprétation possible : soit il s'agit d'un « résultat nécessaire » qui découle du développement même du mode de production capitaliste, soit il s'agit du « surgissement d'une subjectivité révolutionnaire » qui découle des contradictions mêmes du capital. Enfin, il peut s'agir d'une simple possibilité qui peut être saisie « à défaut de quoi elle se retrouve résorbée par le développement même du capitalisme dans le cadre de la reproduction élargie du capital ». Les travaux autour du capitalisme cognitif se sont plutôt inscrits dans la deuxième interprétation construite autour des travaux inspirés de l'opéraïsme italien dont Toni Negri fut l'un des défenseurs ainsi que d'une critique importante des travaux sur « l'économie de la connaissance ».

Cette première partie sera organisée comme suit. Dans un premier temps, nous reviendrons sur les origines du CC et sur les premiers développements de celui-ci à partir de la fin des années 1990. Construits en opposition aux travaux sur l'économie de la connaissance, ils ont aussi su

proposer une lecture de la dynamique contemporaine d'accumulation nourrie des travaux de l'école de la régulation, tout autant que des œuvres de Marx et de Schumpeter. Nous montrerons que l'HCC diagnostique une sortie du capitalisme industriel plutôt qu'une simple fin du capitalisme fordien. Pour défendre cette hypothèse, il a été nécessaire d'enrichir le cadre analytique régulationniste d'un nouveau concept, le « système historique d'accumulation », intermédiaire entre mode de production et mode de développement (1.1). Ce concept permet d'identifier la nature de même de l'accumulation de ce qui est accumulé. Dans un deuxième temps nous revenons sur la question de la connaissance. Les développements autour du système historique d'accumulation sont basés sur une analyse fine de la connaissance. Nous verrons que le capitalisme cognitif caractérise une période dans laquelle l'objet central de l'accumulation est la connaissance incorporée dans la force de travail. Il peut donc être considéré comme un dépassement du capitalisme industriel dans lequel la connaissance incorporée dans le capital fixe était centrale (1.2).

1.1 Accumulation fordienne, capitalisme industriel et dépassement : les origines du capitalisme cognitif

La thèse du capitalisme cognitif émerge au tournant des années 2000 dans un contexte où analyser la connaissance semble de plus en plus fondamental pour comprendre la dynamique des économies occidentales. Les travaux sur l'économie de la connaissance portée par des chercheurs et des institutions internationales telles que l'OCDE, se développent (Foray, 2004, 2018; Godin, 2006) et cherchent à identifier et caractériser le développement d'une économie fondée sur la connaissance ou de *Knowledge-based economy*. Si l'objet des auteurs du capitalisme cognitif semble *a priori* identique, c'est-à-dire la place de la connaissance dans la dynamique d'évolution du mode de production capitaliste, ils se distinguent d'emblée pour de multiples raisons : analyse de la dynamique macroéconomique influencée par les propriétés particulières de l'information et de la connaissance (Dieuaide et al., 2003), remise en cause des modèles théoriques généraux, remise en cause de la continuité et valorisation d'un temps historique structuré par des rapports sociaux (Vinceneux, 2008) et centralité du travail pour comprendre les évolutions du capitalisme contemporain. Ils proposent alors une autre manière d'analyser ces transformations non pas comme un simple saut vers une économie dans laquelle la connaissance sous la forme du capital dit intangible serait devenue la part la plus importante du stock global de capital, mais comme un saut qualitatif qui nécessite de nouveaux outils d'analyses et qui emporte avec lui des transformations très profondes.

Quatre ouvrages structurent les travaux de langue française autour de l'hypothèse du capitalisme cognitif (Azaïs et al., 2001; Colletis & Paulré, 2008; Moulier-Boutang, 2008; Vercellone, 2003) ainsi qu'un document programmatique (Corsani et al., 2001)[7] et un document de synthèse (Dieuaide et al., 2003). Ces travaux ont été suivis de nombreuses publications au sein de la revue *Multitudes* qui seront mobilisées dans cette thèse.

Au tournant des années 2000, ces auteurs proposent une analyse originale des transformations du capitalisme contemporain. Ils s'appuient en premier lieu sur une part des constats faits par les défenseurs de la thèse de l'émergence d'une "économie fondée sur la connaissance" et de la sous-discipline à l'origine de ce diagnostic (Foray, 2018). Ils considèrent ainsi que la crise du capitalisme à partir des années 1970 est à l'origine de nombreuses transformations dans lesquels l'innovation et le contrôle de la connaissance ont une place importante. Ils s'accordent sur la centralité de la connaissance et sur les propriétés particulières de ces connaissances identifiées par les travaux précurseurs de Arrow (1962). Néanmoins, la comparaison s'arrête ici. Dès le document programmatique de 2001, le ton est donné. C'est du côté de Keynes, Marx, Schumpeter et Minsky qu'il faut chercher les origines théoriques des analyses du capitalisme cognitif et du diagnostic de la sortie du capitalisme industriel.

Le développement de la notion de capitalisme cognitif s'est fait dans le cadre du débat autour de la caractérisation de la crise du Fordisme. La période fordienne qui débute après la Seconde Guerre mondiale en France se serait achevée au tournant des années 1980 et aurait été marquée par un « rapport salarial » spécifique, le « rapport salarial fordiste ou fordien » (Boyer, 1986 ; Coriat 1992)[8] reposant sur des compromis socio-institutionnels bien particuliers. Boyer (2002) décrit le fordisme à partir de deux caractéristiques :

En premier lieu, une organisation du travail qui part du taylorisme[9], analysée par Robert Boyer comme un mouvement de parcellisation des tâches, de mécanisation des processus productifs et une séparation complète entre conception et exécution. La figure emblématique de cette

[7] Ce document a été rédigé par des chercheurs du laboratoire MATISSE (intégré en 2006 au Centre d'économie de la Sorbonne (CES)).

[8] Le concept de « rapport salarial », central dans la construction théorique de la Théorie de la régulation, désigne : « le type de moyens de production ; la forme de la division sociale et technique du travail ; les modalités de mobilisation et d'attachement des salariés aux entreprises ; les déterminants du revenu salarial, direct ou indirect ; enfin le mode de vie des salariés, plus ou moins lié à l'acquisition de marchandises ou à l'utilisation de services collectifs hors marché ». (Boyer, 1986, p. 49).

[9] Le concept de taylorisme sera longuement discuté dans les autres parties de la thèse. Soulignons simplement ici que si l'on conçoit le taylorisme comme une période de l'histoire caractérisée par une organisation du travail particulière, taylorisme et fordisme se distinguent notamment par les modifications dans les conditions d'existence du salariat, l'avènement d'un mode intensif d'accumulation et la recherche par la classe capitaliste d'une gestion globale de la reproduction de la force de travail salarié par l'articulation étroite des rapports de production et des rapports marchands par lesquels les travailleurs salariés achètent leurs moyens de consommation » (Aglietta, 1997, p. 137).

organisation du travail est l'OST qui s'appliquera à d'autres secteurs que le secteur industriel. Elle se caractérise notamment par « une division sociale et technique du travail qui sanctionne une coupure entre le travail de conception et le travail d'exécution au sein même des activités ouvrières, et qui favorise le développement de la mécanisation et de la standardisation de la production » ainsi qu'une « législation du travail qui établit autour du contrat de travail un système juridique de subordination et d'encadrement de la main-d'œuvre » (du Tertre, 2013, p. 22). C'est ainsi que « le fordisme développe la mécanisation du travail, accroît l'intensité, approfondit radicalement la séparation du travail manuel et intellectuel, assujettit rigoureusement le collectif de travailleurs à la loi de l'accumulation et retourne les progrès scientifiques contre les travailleurs asservis à l'expansion uniforme de la valeur » (Aglietta, 1997, p. 138). Néanmoins, le développement d'une organisation du travail centrée sur la chaîne de montage et s'inscrivant dans une logique taylorienne ne suffit pas à définir un mode de croissance fordiste.

En second lieu, il faut que les salariés obtiennent « la garantie d'un partage des gains de productivité » (Boyer, 2002, p. 370). Ce partage ne doit pas simplement être issu d'une « pénurie providentielle » de main-d'œuvre, mais d'une répartition plus égalitaire qu'à la période précédente et donc de plus en plus en faveur des salariés. Ces gains de productivité sont issus d'une modernisation importante et permanente des processus productifs permis par une accumulation de plus en plus importante. La conjonction d'un partage des gains de productivité et d'une organisation du travail tendanciellement taylorienne caractériserait le « rapport salarial fordiste ». Néanmoins, il n'y a fordisme que si ce rapport salarial fordiste est associé à d'autres formes institutionnelles[10], comme une concurrence oligopolistique et un régime monétaire fondé sur le crédit (ibid, 2002, p. 371). Aussi, la caractéristique essentielle de cet agencement institutionnel qu'est le fordisme est sa réalisation dans l'espace national, ou du moins l'exposition faible des normes de production et de consommation aux aléas de la concurrence internationale. Le cas de la France a été emblématique d'une régulation fordienne opérée par une forte implication des pouvoirs publics dans la politique industrielle, ainsi que des règles de répartition de la valeur ajoutée entre capital et travail plutôt stables et basées sur des accords collectifs puissants et soutenus par les pouvoirs publics (Coriat, 2002). En somme, le fordisme est caractérisé par une logique d'accumulation intensive centrée sur l'espace national dans laquelle une répartition des gains de productivité s'effectue de plus en plus en faveur des salariés et où la consommation est majoritairement interne.

[10] Une forme institutionnelle ou structurelle correspond à toute codification d'un ou plusieurs rapports sociaux fondamentaux. Les tenants de la TR s'accordent *a minima* sur l'existence de cinq formes institutionnelles telles que la forme et régime monétaire, la forme du rapport salarial, la forme de la concurrence, la forme d'adhésion au régime international et les formes de l'État (Boyer, 2015, p. 46).

En économie politique du travail, deux séries de travaux importants ont tout de même permis de nuancer le monolithe conceptuel que fut le fordisme durant de nombreuses années. Le travail de Salais & Storper (1993) intitulé *Les Mondes de Production – Enquête sur l'identité économique de la France* produit un cadre d'analyse permettant de comprendre l'existence de la diversité des entreprises et de l'organisation du travail dans le fordisme et dans la période suivante. Inspirés des travaux de l'économie des conventions relatifs aux conventions de qualités (Eymard-Duvernay, 1989; Salais, 1989, 1991) et aux économies de la grandeur (Boltanski & Thévenot, 2008), Robert Salais et Michael Storper proposent une définition des mondes possibles de production caractérisés par un registre d'action, un type de produit et un mode de coordination économique entre les acteurs. Il s'agit pour ces auteurs d'explorer les inégalités, la diversité et l'hétérogénéité des situations économiques. L'analyse s'appuie sur les conventions de travail et de productivité en œuvre dans les entreprises. Les conventions, définies comme des schèmes interprétatifs pour l'action, permettent d'articuler l'embauche, l'effectuation du travail et la vente du produit.

Les auteurs distinguent 4 mondes de production, dont le monde de production industriel qui repose sur une production standardisée de produits génériques alors que le monde marchand a besoin de la standardisation, mais doit satisfaire une demande différenciée. Le monde interpersonnel s'appuie sur une évaluation de la qualité par la confiance. Producteur comme consommateur peuvent imprimer leur signature sur la qualité du produit. Enfin le monde de production immatériel vise des produits très différenciés, voire de niche pour une clientèle réduite et donc sur de petites séries. Il concerne principalement, les produits sur mesure, high-tech ou les biens de luxe.

Ces quatre mondes possibles se distinguent par des principes d'organisation et d'action fondamentalement différents. La raison en est que ces principes sont adaptés à des incertitudes radicalement différentes. Pour ces deux auteurs, l'incertitude, la diversité et le caractère situé des actions permettent le passage d'un monde possible à un monde réel de production. La notion de monde possible est un idéal type d'un registre d'action dont l'expression directe n'est pas un monde réel de production. Ce dernier, qui peut combiner plusieurs registres d'action, est à la fois un « système de production » et « le siège d'un développement autonome, auto-entretenu, et caractérisé par une innovation continue qui concerne simultanément l'offre et la demande et qui lui permet de gagner des parts de marché internationales » (ibid, 1993, p. 199). Le monde réel de production est l'expression située d'un ou plusieurs mondes possibles.

Quelques années plus tard, Robert Boyer et Michel Freyssenet (Freyssenet & Boyer, 2000) proposent un autre concept, celui de « modèle productif » pour caractériser cette diversité et cette hétérogénéité. Ils définissent le modèle productif comme « un processus, largement intentionnel, de mise en pertinence externe et en cohérence interne des changements techniques, organisationnels, gestionnaires et sociaux, en réponse aux problèmes nouveaux de profitabilité

économique et d'acceptabilité sociale, nés de la dynamique du modèle antérieur et des transformations du contexte concurrentiel, macro-économique et sociétal » (Freyssenet & Boyer, 2000, p. 18). Grâce à ce concept, les auteurs nous fournissent une typologie de modèles productifs de l'industrie automobile (taylorien et woolardien, fordien, sloanien, toyotien et hondien...) dont les caractéristiques en termes de demande, de production, de stratégie de gestion de coûts, d'organisation du travail, d'innovation et de qualité sont différentes. Ils proposent ainsi une remise en cause empirique et théorique de l'existence d'un *one best way* de l'organisation de la production, celle-ci s'inscrivant toujours dans un ensemble de contraintes macro-économiques, sociales, géographiques et politiques larges et fluctuantes. Il nous faudra donc garder en tête, afin d'éviter toute généralisation abusive, la réalité de l'hétérogénéité des modèles d'entreprises, des modèles de productions et d'organisation du travail dans les entreprises.

Pour tenir compte de la pluralité des formes institutionnelles, la théorie de la régulation a dû se doter de concepts intermédiaires tels que les formes institutionnelles que nous avons précédemment présentées. Pour Boyer (2015), c'est volontairement que la Théorie de la Régulation (TR) est sous-déterminée et « il appartient à l'analyse empirique de spécifier la nature des formes institutionnelles pour une économie et une période donnée » et au chercheur d'en donner la cohérence pour qualifier le mode de régulation et son aptitude à piloter le régime d'accumulation[11]. Comme théorie du déséquilibre, la TR propose ainsi deux concepts permettant de comprendre la cohérence d'une instabilité fondamentale et d'identifier des régularités historiques.

Le régime d'accumulation correspond ainsi aux « régularités sociales et économiques qui permettent à l'accumulation de se développer sur le long terme, entre deux crises structurelles ». Son étude correspond à l'analyse de paramètres macro-économiques et macro-politiques dont la dynamique évolutive correspond aux interactions entre les différentes formes institutionnelles. Les régimes d'accumulation sont donc potentiellement différents pour un même mode de production. En d'autres termes, le concept de régime d'accumulation caractérise l'actualisation historico-géographique de la réalisation de l'accumulation dans le mode de production capitaliste.

Le concept de mode de régulation vient parachever l'architecture générale du cadre régulationniste. Le mode de régulation est le concept qui permet de comprendre les « ajustements des déséquilibres au jour le jour et le caractère partiel des procédures que codifient les formes institutionnelles » (Boyer & Saillard, 2002b, p. 63). Le mode de régulation « met en œuvre un ensemble de procédures et de comportements individuels et collectifs qui doivent simultanément reproduire les rapports sociaux à travers la conjonction de formes institutionnelles historiquement déterminées et soutenir le régime d'accumulation en vigueur. Plus encore, un mode de régulation

[11] Pour une présentation détaillée des concepts de la TR voir (Boyer, 2015; Boyer & Saillard, 2002a).

doit assurer la compatibilité entre un ensemble de décisions décentralisées, sans que soit nécessaire une intériorisation par les agents des principes qui gouvernent la dynamique de l'ensemble du système » (ibid, 2002b, p. 64).

C'est donc armé de ces outils conceptuels que l'objectif de la TR s'est construit autour de l'analyse des modes de développement, c'est-à-dire comment se stabilisent sur une longue période un régime d'accumulation et un type de régulation, et comment ils entrent en crise et se renouvellent. La TR est en effet une théorie des crises. Un mode de développement n'implique pas une reproduction à l'identique. Celle-ci s'inscrit dans le temps de l'histoire et expose le mode de développement ou potentiellement le mode de production à de multiples crises issues de mécanismes endogènes ou d'évènements externes imprévus. La TR propose ainsi une typologie des crises, de la crise exogène à la crise du mode de production en passant par les crises endogènes, les crises du système de régulation ou du régime d'accumulation (ibid, 2002b, p. 65).

C'est autour d'un double constat que l'hypothèse du capitalisme cognitif prend pied dans les outils de la TR. Nous ne serions pas sortis simplement du capitalisme fordien, mais du capitalisme industriel. Aussi, la crise que rencontreraient les économies occidentales et notamment la France n'est pas une simple crise du régime d'accumulation et du système de régulation, en d'autres termes une crise du mode de développement, mais une crise intermédiaire entre mode de développement et mode de production. Pour comprendre cette crise et ce basculement, il faut d'une part distinguer le capitalisme fordien du capitalisme industriel et augmenter l'architecture conceptuelle de la TR d'une nouvelle catégorie intermédiaire.

1.1.1 Sortie du capitalisme fordien … sortie du capitalisme industriel

Si les auteurs de l'HCC définissent le capitalisme fordien à la manière de la théorie de la régulation, ils résument les caractéristiques de la crise du fordisme à partir des quatre points suivants (Corsani et al., 2001).

- En premier lieu, la crise du fordisme se signalerait par une crise de la répétitivité du travail : « La montée des tensions engendrées par le travail parcellisé et répétitif et plus globalement, par l'organisation « fordiste » du travail industriel [...] débouche sur des blocages et des grèves ».
- En second, « l'incapacité des gains de productivité à compenser l'alourdissement en capital, c'est-à-dire par une baisse de l'efficacité du capital ».
- Dans un troisième temps, « la montée des coûts de reproduction de la force de travail (éducation par exemple), et plus généralement la crise du Welfare State ».

- Enfin « la formation d'une nouvelle subjectivité ».

Pour les auteurs du CC, il ne s'agit pas simplement d'une sortie du capitalisme fordien, en d'autres termes une sortie d'un mode de développement c'est-à-dire de la conjonction d'un régime d'accumulation fordien et d'un mode de régulation adéquat : « L'un des principes d'analyse qui fonde l'hypothèse du capitalisme cognitif est que l'enjeu de la mutation actuelle ne se trouve pas dans la simple mise en place d'un mode de régulation et d'un régime d'accumulation post-fordiste, poursuivant sur des bases nouvelles la même logique de développement industriel » (Dieuaide et al., 2003, p. 8). Le capitalisme industriel correspond en effet à une forme particulière du mode de production capitaliste dans laquelle « la reproduction élargie repose sur l'organisation de la production et sur l'accumulation du capital matériel […] l'antagonisme de classe est structurant et la répartition s'évalue en termes de répartition des gains de productivité et de partage de la valeur ajoutée […] une division technique du travail se manifestant par une parcellisation du travail et par une séparation des tâches de conception et d'exécution » (Corsani et al., 2001, p. 14). Le capitalisme fordien n'est donc que l'une des formes possibles et historiquement réalisées du capitalisme industriel. Pour les auteurs de l'HCC, il en est même la forme la plus aboutie (Vercellone, 2003). Pour préciser ces notions, Dieuaide et al. (2003) indiquent que le capitalisme industriel est un système d'accumulation comme le capitalisme cognitif. Ce n'est pas le cas du capitalisme fordien qui est la conjonction d'un régime d'accumulation et d'un mode régulation au sein d'un système d'accumulation particulier : le capitalisme industriel.

Pour ces auteurs, il s'agit donc d'une crise de ce capitalisme industriel et non pas simplement du fordisme pour trois raisons :

1. **Les entreprises sont dans l'incapacité de restaurer leurs profits sur les bases d'une réorganisation de la production et d'une accumulation de capital physique.**

La littérature sur le capitalisme cognitif a analysé au travers de la logique de financiarisation du mode de production capitaliste (Paulré, 2008a) le développement d'une dynamique rentière caractérisée par la prédation d'externalité (Moulier-Boutang, 2008), l'indistinction croissante de la rente et du profit (Fumagalli et al., 2019; Lebert & Vercellone, 2011; Vercellone, 2007b). Les travaux plus spécifiquement régulationnistes ont proposé des caractérisations diverses pour un nouveau régime d'accumulation patrimonial (Boyer, 2000), un régime d'accumulation financiarisé (Aglietta & Rebérioux, 2004) ou encore un régime d'accumulation tiré par la finance et non plus par l'investissement (Clévenot, 2008). Plus généralement, les littératures critiques du capitalisme s'accordent sur le caractère dominant de la finance, l'effondrement de l'investissement productif (Auvray et al., 2016; Cordonnier et al., 2013a; Cordonnier et al., 2013b; Lapavitsas, 2013; O.

Orhangazi, 2008) et la maximisation de la valeur pour l'actionnaire (Lazonick & O'Sullivan, 2000; Stockhammer, 2004).

2. Le débat autour de la répartition déborde la question des salaires comme canal privilégié de répartition des gains de productivité et de la valeur ajoutée.

En effet, la période de chômage de masse qu'ouvre la fin des *Trente glorieuses* vient valider cette seconde raison. Le taux de chômage en France passe d'environ 2% dans les années 1960 à environ 10% en 2018. Depuis les années 1990, malgré quelques améliorations conjoncturelles, il n'est jamais passé en dessous des 7,5% (Marchand & Minni, 2019). On considère classiquement que la relation salariale fordienne était une relation stable donnant accès à un salaire direct et indirect. Depuis les années 1980, cette relation s'érode, même si la part des CDI dans l'emploi reste stable (Barlet & Minni, 2014). Aujourd'hui, les recrutements se font principalement sur des emplois précaires, à temps partiel ou à durée déterminée (Marchand & Minni, 2019) conjointement à un développement du halo du chômage. Pour les nouvelles générations, l'incertain et l'éphémère sont devenus la règle d'entrée dans l'emploi. En 2017, 87% des nouvelles embauches s'effectuaient via des contrats à durée déterminée (Milin, 2018) avalisant une segmentation du marché entre travailleurs en CDI et travailleurs en CDD de plus en plus courts (Fontaine & Malherbet, 2016). Parmi ces derniers types de contrats, ceux d'une seule journée représentaient 8% en 2001 contre 30% en 2017 (Lallement, 2019, p. 8). Les données INSEE sur les mouvements de main-d'œuvre indiquent aussi qu'en 2019 les entrées en contrats à durée déterminée dans les établissements de champ privé hors agriculture représentaient en moyenne 110,4% de leurs effectifs salariés c'est-à-dire 60 points au-dessus de 2007 (INSEE, 2020). Aussi, entre 1998 et 2017, le recours aux CDD de moins d'un mois dans l'ensemble des nouveaux CDD est passé de 57% à 83% (Remy, 2019).

Ces nouvelles relations d'emploi constituent des « sutures » entre l'état de salarié et de non-salarié (Coriat, 2002). Elles se couplent à la remise en cause de la qualification comme déterminant de l'employabilité au profit des compétences et de la formation continue (Durand, 2000 ; Durand & Le Floch, 2006; Zarifian, 2004b, 2009). Il faut adjoindre à cela la désindexation des salaires dès 1983-1984, alors que celle-ci était au cœur du compromis fordien (Coriat, 2002). Cette désindexation des salaires dans un contexte inflationniste entraîne un décrochage de la part des salaires dans la valeur ajoutée. Cette tendance observée en France est similaire à celle observée dans la plupart des pays de l'OCDE (Husson, 2010), et va de pair avec la remise en cause tendancielle du prima du salaire direct comme mode de répartition de la valeur ajoutée.

3. La division smithienne du travail est en crise.

Vinceneux (2008) et Herrera & Vercellone (2003) proposent une caractérisation originale de cette crise de la division smithienne, les critiques de la pertinence des catégories de l'économie politique étant d'ailleurs en débat au sein de courants (Corsani, 2003; Schméder, 2003). Pour saisir la caractérisation que suggèrent Carlo Vercellone et Remy Herrera, il faut repartir des travaux de Marx et particulièrement du « Chapitre inédit » du Capital (Marx, 1971). Marx y présente deux concepts qu'il mobilise pour qualifier dans leur succession logico-historique différents mécanismes de subordination du travail au capital dans un mode de production capitaliste. Il s'agit des notions de subsomption formelle et de subsomption réelle du travail sous le capital ou au capital[12]. Pour Marx, la différence fondamentale entre la subsomption réelle et la subsomption formelle tient à la prévalence de l'une ou l'autre forme de plus-value. La subsomption formelle du travail au capital serait liée à une domination de la recherche de plus-value absolue, la subsomption réelle du travail sous le capital serait liée à la recherche de plus-value relative. À partir de ces deux formes de subsomption, il est donc possible de définir deux époques et deux modes génériques de mobilisation de la force de travail par le capital.

Encadré 2: Plus-value absolue et Plus-value relative

On appelle surtravail la différence entre le temps de travail effectué et le temps de travail nécessaire à la reproduction de la force de travail. La plus-value correspond à la valeur du surtravail, en d'autres termes à la valeur de la quantité de travail non payé par le capitaliste, mais réalisée par le travailleur.

Généralement, on représente la plus-value dans la valeur d'un produit à partir de l'équation suivante :
W = c + v + s
Où ***w*** correspond à la valeur d'un produit, ***c*** la valeur du capital constant, ***v*** la valeur de la force de travail payé au travailleur, le salaire, et ***s*** la plus-value.

Dans *Le Capital*, Marx distingue deux méthodes pour augmenter la plus-value.

[12] Les notions de subsomption réelle et formelle sont parfois traduites en soumission réelle et formelle du travail au capital. Nous privilégions ici la première traduction qui conserve bien mieux à notre sens le caractère dynamique d'un tel mécanisme. En effet, le verbe subsumer (le plus souvent suivi d'un complément sous) comme défini par le Centre National des ressources textuelles et lexicographiques (CNRTL) signifie « penser le particulier sous le général ; considérer un fait comme compris sous une loi ». Dans notre cas, la subsomption du travail sous le capital ou au capital décrit donc une enclosure du premier par le second sans pour autant que ce dernier soit le déterminant unique du travail. Le caractère réel ou formel vient préciser la forme de cette enclosure et la liberté laissée au travailleur et donc dans le travail. Cette notion de subsomption permet de poser le primat du capital sur la détermination des formes de travail sans pour autant qu'il en soit le déterminant unique contrairement à la notion de soumission qui exclut à notre sens toute possibilité d'évolution et de résistance, la victoire de l'un sur l'autre étant établi.

> *« J'appelle survaleur absolue la survaleur produite par allongement de la journée de travail ; et survaleur relative, par contre, la survaleur issue du raccourcissement du temps de travail nécessaire et d'un changement corrélatif dans le rapport quantitatif des deux composantes de la journée du travail » (Marx, 2006, p. 354)*

La plus-value absolue ou survaleur absolue correspond simplement à une augmentation du temps de travail. En augmentant celui-ci, et si le temps de travail nécessaire reste le même, le capitaliste peut s'approprier une part plus importante du temps de travail. Cette première méthode se matérialise par une prolongation de la journée de travail.
La plus-value relative ou survaleur relative correspond, quant à elle, à une méthode qui vise à diminuer la quantité de temps de travail nécessaire à la reproduction de la force de travail. Il s'agit de faire changer le rapport entre temps de travail surtravail et temps de travail nécessaire.

La première époque qui ouvre sur le mode de production spécifiquement capitaliste est régie par le mécanisme de la subsomption formelle du travail au capital. Il s'agit de la période préindustrielle. C'est essentiellement au travers de mécanismes marchands et monétaires que le capital soumet le procès de travail. Celui-ci préexiste au capital et la coopération des travailleurs n'est pas dictée par le capitalisme comme cadre dirigeant la production. Au sein des relations de travail, la coopération des travailleurs reste autonome face au pouvoir du capital. Dans ce mode de subsomption du travail, la captation du surplus produit provient avant tout de mécanismes externes à la sphère productive comme le putting out system[13] (Vinceneux, 2003). Ainsi :

> *« Le capital soumet donc un procès de travail préexistant et déterminé […]. Les seules transformations que l'on puisse enregistrer dans le procès de travail traditionnel, soumis au commandement du capital, ce sont les conséquences progressives de la soumission, désormais réalisée par le capital, des procès donnés et traditionnels du travail » (Marx, 1971, p. 74).*

Les contraintes qui pèsent sur le travailleur proviennent alors essentiellement de sa subordination marchande, de la nécessité pour ce dernier de vendre sa force de travail pour subvenir à ses besoins matériels. Il existe dans ce schéma une autonomie relative du travailleur dans l'exécution de son travail, au sein du procès de travail donc, et une dépendance monétaire des salariés dans le procès de circulation (Vinceneux, 2003). La rente prend ainsi une place importante dans cette première période du capitalisme. Le capitaliste est seulement propriétaire et soumet un

[13] Le terme *putting out system* a été utilisé pour qualifier une méthode de production dans laquelle les négociants fournissaient aux agriculteurs les matières pour un travail ouvrier. Ils payaient ensuite le produit fini aux paysans-ouvriers. La production n'était alors pas centrée sur une relation salariale ou une relation de sous-traitance, mais une relation commerciale. Développée à partir du XVIème siècle, elle a participé au premier mouvement d'industrialisation.

procès de travail qu'il n'a pas défini et qu'il n'influence pas encore. Il n'a pas de fonction de commandement à proprement parler. En somme, la période historique de la subsomption formelle du travail au capital correspond à la période précédant la révolution industrielle dans laquelle le contrôle du capital s'opère sur les bases d'un procès de travail préexistant. L'extraction d'une plus-value fait néanmoins face à des limites insurmontables : une journée n'a que 24h et une semaine 7 jours. Aussi la prolongation de la journée de travail met en danger la reproduction de la force de travail. Même si l'analyse peut paraître quelque peu mécaniste, le constat est le suivant : il faut dépasser les « limites indépassables » de la plus-value absolue et trouver le chemin pour extraire toujours plus de survaleur et permettre le maintien de la plus-value. L'accélération de l'intensification du procès de travail et la recherche d'une survaleur relative indique l'entrée dans une période de subsomption réelle du travail au capital.

Cette forme de subsomption du travail au capital est caractéristique de la période industrielle. On voit alors apparaître de plus en plus distinctement la séparation du travail intellectuel et du travail manuel. L'artisan disparaît au profit de l'ouvrier de métier. À côté de cela, et en plus, la tendance à la séparation des tâches de conception et d'exécution, la nécessaire polarisation des savoirs dans la classe capitaliste puis dans un groupe d'ingénieurs permettant d'affirmer le contrôle de plus en plus important du capital sur le procès de travail et sur le produit du travail. La dynamique de développement de subsomption réelle peut donc être saisie de deux manières : du point de vue de la division sociale du travail, elle est caractérisée par « l'extension du rapport salarial et de la valeur d'échange », et du point de vue de la division technique du travail, elle est caractérisée par la capacité du capital à endogénéiser le contrôle de la force de travail dans la dynamique du progrès technique. C'est ainsi que le travail devient de plus en plus abstrait, « non seulement sous la forme de la valeur d'échange, mais aussi dans son contenu, vidé de toute qualité intellectuelle et créative » (Vinceneux, 2003, p. 34). Alors le travail [salarié] n'est plus guidé seulement par la contrainte monétaire, mais aussi par la contrainte technologique. C'est le système des machines qui impose sa loi au travailleur et sur le travail et guide l'exécution des tâches. En donnant à l'individu « la qualité / caractéristique » d'être un simple appendice de la machine, l'Homme perd toutes capacités à produire par lui-même et sa force de travail n'est plus que forces productives sous l'égide du capital :

> *« In other words, the subsumption of labour to capital becomes real when it happens within the production process and not just from the outside. It is dictated by the technology and by the externalization (with respect to the collective worker) of the knowledge (now embodied in the machines), which is at the basis of the division of labour and permits the productive coordination and co-operation » (Fumagalli et al., 2015, p. 228).*

Précisément, Vercellone (2007a) reprenant Marx et Engels, considère que la dynamique de développement de la subsomption réelle du travail sous le capital doit être comprise à partir de sa double dimension :

- Au niveau de **la division technique du travail**, la tendance du capital à incorporer le contrôle de la force de travail au développement de la technique et de l'organisation de celle-ci.
- Au niveau de **la division sociale du travail**, la tendance du capitalisme industriel à phagocyter la totalité de la société, c'est-à-dire par la généralisation de la relation salariale, la primauté de la valeur d'échange et l'établissement d'une norme de consommation déterminante pour l'accumulation du capital. Cette dynamique est toutefois productrice de contradictions dont les institutions du *welfare* en sont la matérialisation. Qu'il s'agisse de la santé ou de l'éducation, elles sont en effet le fruit d'une socialisation de toute une part des coûts de reproduction de la force de travail déterminante pour maintenir une force de travail en bonne santé, cette socialisation ne s'effectuant pas sous la domination du capital[14].

S'il y a une distinction fondamentale entre subsomption réelle et formelle quant à la nature de la plus-value, la relation entre connaissance nécessaire à la production et travail est aussi profondément modifiée dans le passage de l'une à l'autre. Sous le régime de la subsomption formelle, le capital ne contrôle pas le procès de production, les travailleurs gardent de fait la main sur les connaissances nécessaires à la production, les savoir-faire. Sous le régime d'une subsomption réelle du travail sous le capital, les connaissances, les savoir-faire, l'habilité, tout ce qui fait que le travail est sous le contrôle du travailleur est tout ou partiellement accaparé par le capital et intégré au capital fixe. « Hence, we are witnessing the transition of knowledge from living to dead labour (machinery) » (Fumagalli et al., 2015, p. 229). Le travailleur se retrouve en partie privé de sa capacité d'innovation, de sa créativité, donc de sa subjectivité parce que le procès de travail même lui dicte sa conduite jusque dans les gestes les plus simples.

À partir de ces deux catégories analytiques développées par Marx, l'hypothèse défendue par les tenants du CC, et notamment (Fumagalli, 2011; Fumagalli et al., 2019; Vercellone, 2007a; Vinceneux, 2003) est la suivante : le développement du capitalisme fordien représente l'apogée de la division smithienne du travail et donc de la fragmentation du travail. Aussi, la période de subsomption réelle du travail sous le capital c'est-à-dire la tendance à la domination de la plus-value relative et du contrôle total du capital sur la production serait remise en cause. La période actuelle porterait certaines caractéristiques de la période préindustrielle. Le travail se modifie et laisse place pour une part à la subjectivité des travailleurs en faisant de la créativité une nécessité. Le capital

[14] Les débats en France autour du caractère étatique de cette socialisation sont nombreux. Si certains défendent *La Sociale* (Batifoulier et al., 2019; Vahabi et al., 2020) comme forme de protection sociale produite par les citoyens contre l'Etat, d'autres considèrent que cette socialisation a avant tout un caractère étatique (Ramaux, 2018).

n'est plus et ne peut plus tout à fait être l'horloger de la production et « différentes formes de mobilisation et d'engagement très différenciées allant du geste simple, mécanique, à des postures plus réfléchies et distanciées, individuelles ou collectives, demandant intelligence, savoir-faire voire inventivité de la part de leurs auteurs » (Colletis & Dieuaide, 2008, p. 19). L'incorporation tous azimuts de la connaissance au capital fixe, à la forme matérielle du capital, et les productions matérielles ne sont plus les éléments déterminants de la richesse et de la valeur. La production devient de plus en plus immatérielle et nécessite des éléments immatériels c'est-à-dire sur des « matières premières intangibles, difficilement mesurables et quantifiables, qui proviennent directement de l'usage des facultés relationnelles, sentimentales et cognitives des êtres humains » (Fumagalli et al., 2015, p. 50).

L'incapacité de restaurer leurs profits sur les bases d'une réorganisation de la production et d'une accumulation de capital physique, une crise de la répartition, et une crise de la division smithienne du travail indiquent pour les auteurs du CC que la crise est plus profonde et correspondrait à une sortie du capitalisme fordien. La compréhension de cette crise nécessite alors le développement d'une catégorie analytique intermédiaire entre mode de production et mode de développement étant entendu que le capitalisme n'est pas remis en cause sur ces fondements c'est-à-dire qu'il n'y a pas de crise du mode de production. Le capitalisme cognitif émergerait d'une crise de la configuration industrielle du mode de production. Aussi, la notion de système historique d'accumulation ou système d'accumulation (SHA) permet de comprendre ce type de crise.

1.1.2 Un nouveau « système historique d'accumulation » : d'un capitalisme industriel à un capitalisme cognitif

Si l'HCC ne contredit pas le constat fait par l'école de la régulation d'un dépassement du capitalisme fordien, les défenseurs de cette hypothèse estiment que le dépassement est plus important. Il s'agirait, comme nous l'avons vu, d'un dépassement du capitalisme industriel. L'identification de celui-ci nécessite des catégories analytiques adéquates. Pour cela, les tenants de l'hypothèse du CC proposent d'introduire une nouvelle catégorie qu'ils nomment système historique d'accumulation ou système d'accumulation (SHA). L'objectif de cette catégorie est d'identifier un type particulier d'accumulation (industrielle, mercantile…) dont l'espace d'analyse interviendrait entre le mode de production et les modes de développement régulationnistes. La construction de cette catégorie est d'inspiration braudélienne, considérant qu'il ne faut pas assimiler le mode de production capitaliste à sa forme industrielle, Braudel rappelant aussi que le capitalisme précède, dépasse et enjambe la « révolution industrielle » (Corsani et al., 2001). Le mode de production capitaliste est ainsi marqué par une succession historiquement identifiable de

configurations de l'accumulation du capital dont la domination de l'une sur l'autre devrait permettre d'identifier une forme particulière de capitalisme. En d'autres termes, l'histoire a produit un mode de production capitaliste dont les déclinaisons historiques peuvent être analysées à partir de la domination d'une forme particulière d'accumulation ou d'une autre. Cette forme particulière d'accumulation correspond schématiquement à ce que le CC définit comme un système historique d'accumulation. Il s'agit là d'un concept qui n'apparaît pas dans les travaux régulationnistes classiques et qui est proposé spécifiquement par les premières analyses du CC.

Plus précisément, Dieuaide *et al* (2003) définissent le système historique d'accumulation comme l'association d'un mode de production et d'un type d'accumulation[15]. Avec Vinceneux (2008), ils considèrent que le capitalisme cognitif est caractérisé par « un système d'accumulation » associant un mode de production capitaliste, un régime d'accumulation privilégiant la connaissance et la créativité, et un mode de régulation caractérisé par des rapports sociaux fondamentaux et de comportements tournés vers l'innovation, la nouveauté et le partage des droits y afférents. Cette définition découle directement d'une conception régulationniste de la problématique. Deux autres définitions du SHA et du capitalisme cognitif sont identifiables chez Paulré (2008b) et Vercellone (2008) d'inspiration quelque peu différente.

Vercellone (2008) considère qu'un SHA correspond à l'association particulière du mode de production capitaliste à une logique d'accumulation dominante. « Le système historique d'accumulation oriente sur la longue période les tendances inhérentes à la valorisation du capital, la division du travail et la reproduction des rapports sociaux les plus fondamentaux ». À partir de cette définition du SHA d'inspiration plus marxiste, il définit le capitalisme cognitif comme l'expression de « l'émergence d'un nouveau SHA dans lequel la dimension cognitive et intellectuelle du travail devient dominante, et l'enjeu central de la valorisation du capital et des formes de la propriété portent directement sur la transformation de la connaissance en une marchandise fictive » (ibid, 2008, p. 80).

La troisième conception du SHA et donc du capitalisme cognitif provient d'une analyse plus proche des travaux de Schumpeter. Paulré (2008b) définit le SHA comme une notion qui « caractérise la façon dont une société agit sur les conditions de sa production. Il spécifie la nature et l'importance du détour par lequel les conditions de l'activité productive peuvent être changées. Il manifeste ainsi le degré et le niveau à partir duquel la société définit sa capacité d'action, et caractérise un certain potentiel historique d'intervention et d'organisation du changement. Il

[15] Lorsque personnellement nous utilisons ici la notion de type d'accumulation, nous entendons par là caractériser l'accumulation par la nature de ce qui est accumulé : des biens matériels ou des biens immatériels. Le capitalisme cognitif est un système d'accumulation dans lequel c'est l'accumulation de biens immatériels, mais surtout, la dimension vivante du travail qui est déterminante.

implique ainsi, au travers des formes qu'il revêt, une conception dominante de la façon dont une société se projette dans l'avenir et le conçoit ». Il mobilise à la fois la conception plus régulationniste de la définition du SHA et y ajoute les traits d'une analyse schumpétérienne par la mise en avant du caractère créatif de la composante fondamentale de ce nouveau SHA, la connaissance, mais aussi une conception que l'on peut qualifier de keynésienne, considérant que l'importance de l'incertitude est la cause de la centralité de la connaissance et que c'est de cette incertitude que naissent les comportements nouveaux. Il définit alors le capitalisme cognitif comme « une configuration dans laquelle les formes nouvelles de travail et d'accumulation, centrées sur la connaissance, en un sens large, demeurent placées, pour l'essentiel, sous le contrôle des capitalistes. Il en résulte que ces derniers s'efforcent, et ils y parviennent, à s'approprier tout ou partie la richesse/valeur produite » (ibid, 2008b, p. 38).

Si ces trois définitions ont toutes leurs particularités, elles ont tout de même des points de convergences très importants, permettant l'unité certaine des thèses des auteurs du capitalisme cognitif : la connaissance est la notion fondamentale pour comprendre les évolutions du capitalisme contemporain, la dynamique du CC reposant sur la captation et l'appropriation des connaissances vivantes et incorporées dans la force de travail. La notion de système historique d'accumulation permet de mettre en valeur cette centralité de la connaissance grâce à la construction d'une notion intermédiaire d'analyse qui permet de caractériser non pas la forme et la particularité de l'accumulation et ses crises, mais avant tout la nature même de cette accumulation, ce qui permet de définir des périodes différentes dans le mode de production capitaliste :

> *« Si l'on utilise comme critère la nature de ce qui est principalement et socialement accumulé, on dispose d'un outil permettant de distinguer différentes périodes ou époques dans l'histoire du capitalisme (ibid, 2008b, p. 39).*

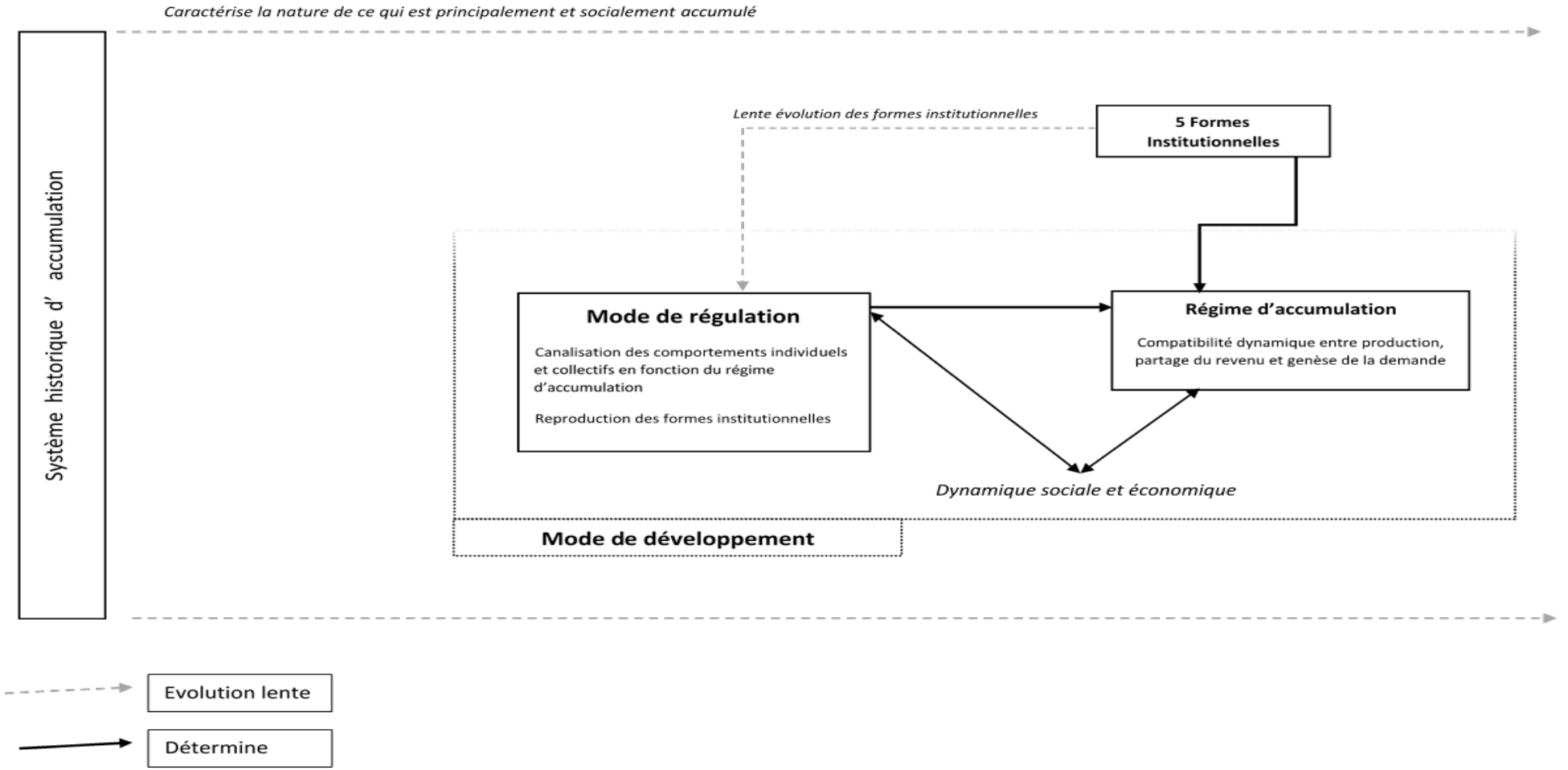
À partir de cette notion, le capitalisme industriel, dont le capitalisme fordien est l'aboutissement, correspond à un SHA dans lequel la formation du profit repose sur l'organisation du travail dans les manufactures, l'accumulation porte sur les machines, le travail est tendanciellement parcellisé et l'organisation du travail est « abordée dans ce contexte comme l'organisation de la production et l'affectation des travailleurs à des postes. Celle-ci visait de façon centrale l'accroissement des gains de productivité » (Colletis & Paulré, 2008, p. 5).

À partir de ce cadre théorique régulationniste augmenté, les auteurs travaillant sur le CC proposent de multiples analyses du dépassement du capitalisme industriel dont la présentation exhaustive et l'analyse de toutes les dimensions ne sont pas l'objet de ce travail. Deux caractéristiques importantes doivent toutefois être discutées. En premier lieu, il s'agit de la place et de la forme de la connaissance. Ce sera l'objet de la sous-partie suivante (1.2). Les conclusions apportées par cette analyse permettront alors d'introduire la deuxième partie de ce chapitre relatif

au diagnostic des mutations du travail dans le capitalisme cognitif et à la critique que nous en faisons.

Nous proposons de récapituler, sous forme d'un schéma (figure 1) à la manière des travaux de synthèse de Boyer & Saillard (2002b), l'articulation des concepts fondamentaux de la TR et de sa version étendue à partir des réflexions autour du capitalisme cognitif. Nous décrivons de quelle manière le concept de système historique d'accumulation s'insère dans cette architecture.

Figure 1 : Le système historique d'accumulation dans l'architecture conceptuelle simplifiée de la TR



Source : (Billaudot, 2006; Boyer & Saillard, 2002b; Dieuaide et al., 2003), mise en forme de l'auteur

1.2 Formes et centralité de la connaissance : historiciser l'analyse de la connaissance

L'hypothèse du capitalisme cognitif se déploie à partir d'une analyse de la dynamique d'évolution du mode de production capitaliste centrée sur la connaissance. Cette analyse nécessite donc une définition de la connaissance permettant d'appréhender et de comprendre l'ensemble des mutations du capitalisme contemporain. On trouve chez Corsani *et al.* (2001) l'une des premières définitions mobilisées par les auteurs à l'origine des travaux français autour du capitalisme cognitif.

D'emblée, Corsani *et al.* (2001) insistent sur la différence entre l'information et la connaissance. Si cette dernière a souvent été ramenée à la notion d'information par la littérature économique, elle a pourtant des propriétés bien particulières qui rendent sa marchandisation difficile si ce n'est impossible. Ils considèrent que l'information est un signal ou un message qui produit un effet sur un comportement ou un état cognitif. Aussi, la donnée n'est pas une information *a priori*, mais le vecteur de celle-ci. Elle ne devient information que si elle est susceptible de produire un effet sur les comportements. La connaissance apparaît alors comme le résultat différentiel de la rencontre entre une information et un état cognitif ou comportement particulier. La connaissance est ainsi le produit de la relation du sujet avec le monde. Corsani *et al.* (2001) s'accordent donc sur la définition suivante :

> *« La connaissance est une organisation de la représentation en tant qu'elle permet l'organisation de l'action (extérieure ou internalisée en pensée) » (ibid, 2001, p. 11).*

Renvoyant à Nonaka (1994), ils indiquent que les connaissances peuvent être tacites ou codifiées, les connaissances codifiées ne restant connaissances que si elles conservent « un caractère assimilable et utilisable par un sujet pour réorganiser ou compléter une connaissance préalable » (ibid, 2001, p. 11). Il s'agit sinon d'une donnée. Pour ces auteurs, la connaissance est donc fondamentalement relationnelle, la connaissance est faite de relations, elle en est le produit. La connaissance et la créativité sont un *éthos* de la société, une matrice globale de comportements (Dieuaide et al., 2003, p. 7), elles sont « la manifestation de la capacité humaine de créer ou d'inscrire son action dans un système de relations » (ibid, 2001).

Si elle est le produit de relations, la connaissance prend des formes très diverses. Dans un mode de production capitaliste, sous sa forme incorporée au capital fixe, elle apparaît comme connaissance matérielle ou immatérielle, mais toujours sous une forme « morte », ossifiée. Elle peut se présenter sous une autre forme, c'est-à-dire la connaissance incorporée à la force de travail, cette connaissance qui est le fruit du travail vivant. À partir d'une terminologie plus schumpétérienne que

marxiste, Paulré (2008b) indique que l'organisation d'une activité [cognitive] nécessite les deux formes, c'est-à-dire la capacité accumulée et la capacité créatrice. Du point de vue de la connaissance, c'est sous sa forme matérielle incorporée dans le capital fixe qu'elle domine dans la phase industrielle. La connaissance est ramenée en grande partie à la connaissance scientifique incorporée au capital fixe dans le capitalisme industriel.

Les sciences et les techniques sont devenues l'objet de toute l'attention quant à l'étude de la connaissance dans la production et son rapport à la productivité. Les travaux autour de l'économie de la connaissance (Foray, 2018) ou de l'économie immatérielle ou intangible (Corrado et al., 2005, 2013 ; Corrado & Hulten, 2010 ; Haskel & Westlake, 2018), dont nous proposerons une analyse ci-dessous, s'inscrivent dans une conception de la connaissance comme science et technique incorporée au capital fixe. Ils considèrent que le développement de la connaissance sous une forme immatérielle n'entraîne pas de modification qualitative du mode de production capitaliste, cette dernière notion n'étant d'ailleurs que peu mobilisée, mais plutôt une simple modification quantitative. Le capital matériel diminue en proportion du capital immatériel, l'investissement immatériel deviendrait dominant et les NTIC sont devenues des outils centraux, dont l'apparition est déterminée par une centralité de la connaissance souvent ramenée à l'information. Paradoxalement, ces travaux de référence pour les économistes ont du mal à admettre le caractère réellement immatériel de la connaissance.

La position des travaux sur le capitalisme cognitif quant à la forme et la nature de la connaissance est différente. Elle prend au sérieux le caractère vivant d'un certain type de connaissance. Elle ne propose pas de faire l'impasse sur cette nature vivante via l'artifice d'une supposée prédominance d'une connaissance immatérielle qui n'apparaît en fait que comme de la connaissance incorporée dans des outils ou formalisée sur lesquels une propriété peut être imposée. En somme, malgré l'aveu implicite que la connaissance déterminante pour la production n'est pas simplement la science incorporée au capital fixe, ces auteurs semblent incapables d'accepter que la connaissance puisse être autre chose, telle une connaissance incorporée dans le travail ou le produit en perpétuelle évolution de l'interaction sociale. Les catégories d'investissement immatériel proposées par Haskel & Westlake (2018, p. 64) sont d'ailleurs tout à fait révélatrices. La connaissance immatérielle serait avant toute chose affaire de droits de propriété intellectuelle (DPI), brevets et autres copyrights. L'hypothèse du capitalisme cognitif développe une autre conception de la connaissance. La connaissance peut être incorporée au capital fixe qu'il soit matériel ou immatériel, mais aussi en quelque sorte incorporée au travail vivant. Pour comprendre cela, il faut analyser la connaissance comme une dimension centrale du rapport capital-travail, ce que ne proposent pas les travaux plus standards sur l'économie de la connaissance ou l'économie immatérielle. Ainsi, la connaissance peut-elle être considérée comme l'essence de l'activité cognitive de l'humain et substance de la force de travail ? Elle est l'objet que le capital cherche

perpétuellement à s'approprier, ce degré d'appropriation permettant de « cerner l'historicité du phénomène « connaissance » » (Vinceneux, 2008, p. 80). Deux aspects de la connaissance sont associés à cette dimension[16] :

- les connaissances « incorporées au capital sous la forme de capital fixe ou d'actifs immatériels ou encore détenues par l'organisation managériale des firmes dans une logique de prescription et de contrôle du travail » (ibid, 2008, p. 81) ;
- Les connaissances « incorporées et mobilisées par le travail : leur caractérisation doit s'appuyer sur les formes de la division technique et sociale du travail et les mécanismes socio-institutionnels qui régulent l'accès au savoir et déterminent le niveau général de formation de la main-d'œuvre » (ibid, 2008, p. 81).

À partir de cette conception de la connaissance, le capitalisme cognitif correspond à une actualisation historique du mode de production capitaliste dans laquelle la connaissance incorporée et mobilisée par le travail, cette connaissance comme produit immédiat du travail vivant, devient plus importante pour l'accumulation que le travail mort, c'est-à-dire la connaissance incorporée dans le capital fixe pour reprendre les termes de Marx. La connaissance abstraite, la science, mais pas seulement, devient dominante dans le capitalisme cognitif. Elle n'est plus simplement incorporée dans du capital fixe, elle devient source de l'accumulation en elle-même, elle devient force productive directe, immédiate. Pour les défenseurs de l'HCC, cette idée a été largement anticipée par Marx dans un court passage des Manuscrits de 1857-1858 ou *Grundrisse* :

> *« Le développement du capital fixe indique à quel degré le savoir social général, la connaissance, est devenue force productive immédiate, et, par suite, jusqu'à quel point les conditions du processus vital de la société sont elles-mêmes passées sous le contrôle de l'intellect général, et sont réorganisées conformément à lui. Jusqu'à quel degré les forces productives sociales sont produites, non seulement sous la forme du savoir, mais comme organes immédiats de la pratique sociale ; du processus réel de la vie » (Marx, 2011, p. 662).*

C'est notamment l'interprétation particulière de cet extrait du *Fragment sur les machines* qui a fait dire aux auteurs du CC que le niveau de développement très important du capital fixe indiquait non plus que le travail mort était central pour l'accumulation, mais que nous avions basculé dans

[16] Vinceneux (2008) identifie deux autres dimensions essentielles pour caractériser « une logique relativement cohérente de la régulation et de production des connaissances dominantes durant un système historique d'accumulation : la connaissance comme facteur déterminant de la capacité compétitive des firmes à tous les niveaux et la régulation des modalités d'accès à celle-ci (marché ou hors marché).

une période où le travail vivant devenait fondamental. La connaissance amalgamée, le *general intellect*[17] contrôle alors le processus vital de la société.

> *« Marx makes use of a very suggestive metaphor to refer to the set of knowledge that makes up the epicentre of social production and pre-ordain all areas of life: he speaks of the 'general intellect' » (Virno, 2007, p. 3).*

Mais si Marx avait anticipé cette possibilité de la prise de contrôle par le *general intellect* de tous les processus de reproduction de la société, il limitait sa conception du *general intellect* à la science et à l'ensemble des connaissances générales incorporées dans le capital fixe. En effet, si le niveau de développement du capital fixe indique à quel degré la connaissance est devenue force productive immédiate, la connaissance reste donc seulement exprimée sous la forme du capital fixe, le *general intellect* contenu dans le capital fixe donc. Les auteurs défendant l'hypothèse du capitalisme cognitif dépassent cette idée et affirment que ce *general intellect* n'est pas « simplement « développement du capital fixe » » (Fumagalli et al., 2015, p. 54) , mais aussi du capital variable.

> *« According to Marx, the general intellect – that is knowledge as the main productive force – fully coincides with fixed capital, that is the 'scientific power' objectified in the system of machinery. Marx thus neglects the way in which the general intellect manifests itself as living labour […] The 'general intellect' comprises formal and informal knowledge, imagination, ethical inclinations, mentalities and 'language games' » (Virno, 2007, p. 5)*

Pour ces auteurs, il ne faut donc pas limiter la connaissance à la connaissance scientifique incorporée dans le système des machines, et plus largement dans le capital fixe. La compréhension de la dynamique d'évolution du capitalisme contemporain nécessite une acceptation plus large de cette notion (Vercellone, 2007a). La connaissance est le produit d'une interaction sociale, d'un travail social présent sous une forme ossifiée et morte, intégrée dans du capital fixe matériel ou immatériel, mais elle est aussi sous sa forme vive, formelle et informelle comme le fruit toujours renouvelé de l'interaction sociale. Le capital fixe au fondement de l'accumulation devient l'Homme lui-même selon les mots de Marx (Moulier Boutang, 2001). Cette proposition permet d'identifier une dynamique historique d'évolution du capitalisme à partir du point de vue du contrôle de la connaissance : à la subsomption réelle du travail au capital caractéristique d'un capitalisme industriel succéderait un capitalisme cognitif dans lequel la connaissance incorporée dans le travail vivant deviendrait fondamentale. La connaissance ne peut alors être totalement assimilée à du capital, comme dans les théories du capital humain notamment, et elle constitue un facteur de

[17] Pour une analyse détaillée du concept d'Intellect général ou *General Intellect*, voir (Pasquinelli, 2019)

production à part entière, elle est l'expression de la puissance créative du travail (Moulier Boutang, 2007; Vercellone, 2007a).

Précédemment présentées, les notions de subsomption réelle et formelle disposent aussi d'une puissance heuristique certaine pour caractériser l'évolution historique de la gestion de la connaissance. Le capitalisme préindustriel où la subsomption formelle du travail au capital est dominante correspond à une période lors de laquelle le capital ne soumet pas directement le processus de production, c'est-à-dire que son organisation lui reste indifférente. Cela sous-entend donc que les savoirs détenus par les artisans ou les ouvriers de métiers ne sont pas captés, modulés et réorganisés selon les impératifs du capital. C'est avant, dans la sphère de la reproduction, que le travail est soumis au capital. En d'autres termes, le travailleur se voit dans l'obligation de vendre le produit de son travail pour subvenir à ses besoins, la forme du *putting-out-system* correspondant bien à ce type de subsomption du travail. Lorsque le capital s'approprie la production au point de la réorganiser selon ces impératifs, les artisans et ouvriers se retrouvent dépouillés de leurs savoir-faire, des connaissances nécessaires à la production, ces dernières étant incorporés au système des machines organisées en adéquation avec les besoins du capital. La succession d'une subsomption formelle vers une subsomption réelle du travail au capital relève d'une logique historique de tendance à la socialisation du travail sous le mode de production capitaliste. La nouvelle forme de subsomption du travail au capital dans un capitalisme cognitif aurait des similitudes avec la subsomption formelle du travail au capital notamment en ce qui concerne l'incapacité et l'absence de volonté du capital de contrôler directement la connaissance et sa production et dans sa dynamique rentière (Vercellone, 2007b). Pour d'autres, elle est au croisement entre subsomption réelle et formelle et deviendrait subsomption du *general intellect* lui-même, la vie devenant force de travail suivant une analyse très foucaldienne du biopouvoir (Fumagalli et al., 2019; Moulier Boutang, 2007).

Nous avons cherché ici à mettre en valeur différentes caractéristiques spécifiques aux travaux sur le capitalisme cognitif. Notre étude de l'évolution de l'organisation du travail et de la place de la connaissance dans le capitalisme nécessite un cadre théorique construit autour de ce déterminant. Les travaux autour du capitalisme cognitif se prêtent à cet exercice. Ils proposent une analyse centrée sur la connaissance en la posant comme l'objet central pour l'analyse des évolutions du mode de production capitalisme. Elle permet de proposer une historicisation du mode de production capitaliste centrée sur son contrôle. Ces travaux discutent aussi de la notion d'immatériel, ou d'intangible, en prenant au sérieux la nature particulière de l'immatériel, et non pas en cherchant toujours à la ramener à une certaine matérialité, mais en discutant précisément de son caractère fluide, relationnel et évolutif. Dans un premier temps, nous avons centré notre étude sur la connaissance, il nous faut maintenant mettre l'accent sur le travail et son importance pour comprendre cette production, cette diffusion et ce contrôle sur la connaissance. La potentialité

révolutionnaire d'une telle caractérisation, celle de CC, de l'évolution du mode de production capitaliste doit aussi être discutée parce qu'elle entraîne des conclusions auxquels nous n'adhérons pas, et ne permet pas de comprendre les évolutions que nous décrivons dans la suite de ce travail.

2. Du travail matériel au travail immatériel

La littérature de référence en économie sur la notion d'immatériel (Corrado et al., 2013; Corrado & Hulten, 2010; Haskel & Westlake, 2018) considère qu'il s'agit d'un nouveau facteur de production qui s'accumulerait via une nouvelle forme d'investissement. C'est un nouvel *output* auquel il faudrait associer de nouvelles formes de droit de propriété. Dans un premier temps, et même si nous ne raisonnons pas en termes de facteurs de production, nous présenterons donc ces analyses dans le souci de dialoguer avec cette littérature. Nous en proposerons à la fois une critique interne et une critique externe. Dans un second temps, nous montrerons néanmoins que pour notre objet, elles n'ont que peu de choses à dire bien qu'elles identifient pour partie les problématiques liées aux mutations du travail.

A contrario, pour les travaux sur le capitalisme cognitif, immatériel et travail sont intimement liés. La notion d'immatériel est mobilisée pour caractériser l'évolution de la forme du travail dans le capitalisme contemporain.

> *« To better understand this problematic [dynamics of the capital/labor relation], it is important to recall that for Marx, labor as a cognitive activity – understood as the inseparable unity between thought and action – is the very essence of man (see Capital Book I, ch.7) […] if the cognitive dimension of labor is the very essence of human activity, awareness of this might be understood as an impediment to the capitalist control of production and, therefore, accumulation. From this, it is clear why the relationship between knowledge and power constitutes an essential element in the class struggle resulting from the organization of production » (Lucarelli & Vercellone, 2013, p. 7).*

Comme nous l'avons plusieurs fois indiqué, les travaux autour du CC s'inspirent pour une partie importante des idées développées par Marx dans un chapitre des *Grundrisse* intitulé *Capital fixe et développement des forces productives*. Marx y entrevoit un possible dépassement du capitalisme bien qu'il ne se soit pas réalisé à son époque. Le développement de la thèse du capitalisme cognitif s'est organisé autour d'une analyse de la place de la connaissance et du caractère tendanciellement hégémonique de sa forme incorporée dans le travail vivant. Cette hégémonie tendancielle est attachée au développement d'une nouvelle forme de travail, le travail immatériel. Qu'il s'agisse de Hardt & Negri (2000), Moulier Boutang (2001, 2007) et Vercellone

(2003), tous s'accordent sur le caractère dominant de cette nouvelle forme de travail. Le travail immatériel a quelque chose de spécifique dans sa forme et ses objectifs, la domination de l'immatériel sur le matériel donnant une orientation particulière à la dynamique de l'accumulation.

Au sein des travaux sur le CC, deux conceptions des conséquences de cette évolution du travail semblent s'opposer. D'un côté, les auteurs tels que Hardt & Negri (2000) et Vercellone (2011) défendent une analyse des évolutions du travail à partir d'un héritage opéraïste assumé. Celui-ci pose le primat du travail sur le capital considérant que c'est de la lutte des classes que provient la dynamique du capitalisme. Dans ce cadre, l'avènement d'un capitalisme centré sur le travail immatériel emporterait avec lui les conditions nécessaires, et logiquement suffisantes du surgissement d'une subjectivité révolutionnaire. Le développement d'un travail autonome dans un capitalisme post-industriel serait à la fois une adaptation du mode de production aux contradictions rencontrées par la crise de sa forme industrielle et les bases de son inévitable destruction. D'un autre côté, et bien que son analyse partage de nombreux points d'accord avec les auteurs de la revue *Multitudes*, André Gorz considère que si l'autonomie du travail est souhaitable, elle se construit toujours dans le cadre d'une hétéronomie de finalité, la valorisation du capital (Gorz, 2003).

Cette seconde partie présentera donc en détail l'ensemble de ces développements sur les notions d'immatériel, de connaissance, de savoir et d'autonomie, en lien avec les évolutions du travail et de son organisation pour dégager de cet ensemble théorique un concept, la « mobilisation totale », développé par André Gorz et fécond pour comprendre le travail salarié sous la domination du capital.

2.1 L'immatériel et le travail

Si nous avons précédemment évoqué les travaux de références sur la question de l'immatériel et l'économie de la connaissance, nous n'en avons pas fait l'analyse précise et n'avons pas positionné nos travaux par rapport à cette littérature. Ce sera donc l'objet de cette section. La littérature mainstream autour de la notion d'immatériel est foisonnante (Corrado et al., 2005, 2013; Corrado & Hulten, 2010; France Stratégie et al., 2018; Haskel & Westlake, 2018)[18]. Celle-ci concentre

[18] Il existe une littérature plus critique sur la relation immatériel / profit (Durand & Gueuder, 2018; Durand & Milberg, 2020; Orhangazi, 2019; Rikap, 2021). Pour autant, ils conservent une définition de l'immatériel sensiblement identique, mais insistent sur le pouvoir que confère la production et le contrôle des intangibles sur les chaînes globales de valeurs : « We can identify four distinct (though sometimes overlapping) functions of intangible assets. First, intangible assets

l'analyse sur la question de l'investissement et sur la modification de sa nature, sa propriété et sa comptabilisation. Cette littérature s'inspire fortement de travaux plus anciens autour de la question et de la place des connaissances dans l'économie (Foray, 2018). Nous verrons notamment que c'est à travers la critique de ces travaux que les recherches autour du capitalisme cognitif se sont construites. Nous discuterons des travaux classiques sur la notion d'immatériel et nous montrerons en quoi ils ne permettent pas d'appréhender notre objet et pourquoi les travaux autour du CC sont plus à même de nous fournir l'architecture théorique nécessaire à notre réflexion.

2.1.1 L'immatériel en question

L'HCC se construit en premier lieu autour d'une critique de ce que l'on appelle l'économie de la connaissance ou *knowledge based economy*, considérant qu'elle n'est pas apte, à la fois comme sous-discipline de l'économie, et comme cadre d'analyse des évolutions du capitalisme, à prendre en compte la connaissance sous toutes ces dimensions tout autant que de prendre en compte celle-ci dans la compréhension de la dynamique d'accumulation. Dieuaide *et al*. (2003), Fumagalli et al. (2019) et Moulier Boutang (2007) rappellent que le capitalisme cognitif n'est pas simplement une économie reposant sur la connaissance à l'image de celle décrite par le rapport Foray & Lundvall (1996) de l'OCDE qui limite les transformations aux secteurs des nouvelles technologies, ne propose pas d'analyse du capitalisme à proprement parler et tend à compartimenter le domaine de l'économie et celui des rapports sociaux (Vinceneux, 2008). En d'autres termes, ces analyses se résumeraient à l'identification d'un « seuil d'accumulation de connaissances » qui semble être dépassé aujourd'hui et qui aurait fait rentrer les économies contemporaines dans l'économie de la connaissance.

S'il va plus loin, l'ouvrage important d'Haskel & Westlake (2018) dans le champ de l'économie de l'immatériel semble confirmer cette analyse centrée sur un effet de seuil, qui conserve pour reprendre la comparaison, les vieilles carafes pour y mettre du nouveau vin (Moulier Boutang, 2007). L'ouvrage est avant toute chose construit autour de la définition de l'investissement immatériel ou intangible qui est de plus en plus important et qui dépasserait aujourd'hui, dans les

such as patents generate absolute monopolies for certain products. Second, industries such as high-technology and telecommunications are inherently intangible asset intensive and these assets act as barriers to entry. Third, intangible assets such as brand names and trademarks give firms pricing power in markets where the degree of competition would otherwise be high. Finally, intangible assets such as copyrights for software generate artificial scarcity for products whose cost of reproduction tends to zero and give their owners the power to set the price well above the cost of reproduction. In all these cases, firms may be able to increase their profits without necessarily needing a commensurate increase in tangible assets » (Orhangazi, 2019, p. 9). Cette littérature a toutefois l'intérêt certain de ramener la question des intangibles vers la question du pouvoir et de son appropriation.

économies développées, l'investissement matériel. Les causes identifiées par les auteurs sont sensiblement les mêmes que celles de l'économie de la connaissance :

> *« There are a number of reasons for the growth of intangible investment, including the changing balance of services and manufacturing in the economy, globalization, the increased liberalization of markets, developments in IT and management technologies, and the changing input costs of services (which play a greater role in intangible investment) » (Haskel & Westlake, 2018, p. 35).*

Dans cet ouvrage, les auteurs proposent, entre autres, une typologie des investissements immatériels qui concentre toute la substance de l'analyse et permet d'identifier la définition mainstream de la notion d'immatériel. L'investissement immatériel est ainsi découpé en trois catégories selon trois critères déterminants comme indiqué dans le tableau suivant : le type d'investissement, le type de propriété légale qui peut être créé, et le traitement comptable de ce type d'investissement.

Tableau 1: Catégories d'investissement immatériel

Catégorie	Type d'investissement	Type de propriété légale qui peut être créé	Traité comme un investissement dans la comptabilité nationale ?
Données informatisées	Développement de logiciels	Brevet, copyright, DPI, marque déposée, autre	Oui, depuis le début des années 2000
	Développement de bases de données	Copyright, autres	Recommandé par SCN 1993, mais l'OCDE suggère une mise en place variable
Propriétés innovantes	R&D	Brevet, DPI	Oui, recommandé par SCN 2008, peu à peu depuis
	Prospection minière	Brevets, autres	Oui
	Création de divertissement et d'originaux artistiques	Copyright, DPI, marque déposée	Oui dans l'UE, aux États-Unis depuis 2013

Catégorie	Type d'investissement	Type de propriété légale qui peut être créé	Traité comme un investissement dans la comptabilité nationale ?
	Design et autres frais de développement de produits	Copyright, DPI	Non
Compétences économiques	Formation	Autres	Non
	Étude de marché et stratégie de marque déposée	Copyright, marque déposée	Non
	Réingénierie des processus d'affaires	Brevet, copyright, autres	Non

Source : Haskel & Westlake (2018, p. 44)

- L'investissement immatériel peut être sous forme de **« Données informatisées » ou « Computerized information »**. Il s'agit de la première catégorie. Le type d'investissement associé à cette catégorie est : le développement de logiciels et le développement de bases de données. La propriété légale associée au logiciel peut être un brevet, un copyright, un DPI ou une marque déposée, la propriété légale associée aux bases de données peut être un copyright par exemple. Enfin, pour les développements logiciels, la comptabilité nationale les prend en compte depuis 2000 et la prise en compte des bases de données dans la comptabilité nationale est recommandée par SCN 1993 bien que l'OCDE invite à une prise en charge variable.

- L'investissement immatériel peut se présenter sous la forme de **« Propriétés innovantes » ou « Innovative Property »** c'est-à-dire de R&D, de prospection minière, de création de divertissements originaux, artistiques ou de design et autres frais de développement. La propriété légale associée est soit un brevet, soit un DPI, une marque déposée ou un copyright. La comptabilité de ce type d'investissements est plus complexe. La mesure de la

R&D est recommandée depuis SCN 2008, la création originale depuis 2013 aux USA. Par contre, le design et les frais attenants de développement de produits ne le sont pas.

Si les deux premières catégories ne posent pas de problèmes trop complexes de mesure, bien que les discussions persistent, la troisième catégorie, parce qu'elle ne ramène pas l'immatériel à une certaine forme de matérialité, soulève des problèmes quasiment insolubles de mesure :

- Il s'agit de la catégorie d'investissement immatériel **« Compétences économiques » ou « Economic Competencies »**. Cette catégorie est composée de la formation, d'étude de marché et de stratégie de marques déposées ou de réingénierie des processus d'affaires. Les droits de propriétés intellectuelles associés sont les brevets, copyrights et marques déposées, mais ces catégories ne sont pas prises en comptes dans la comptabilité nationale.

Cette dernière catégorie est la plus complexe à cerner. Corrado et al. (2009, p. 670) indiquent que :

> *« This includes spending on strategic planning, spending on redesigning or reconfiguring existing products in existing markets, investments to retain or gain market share, and investments in brand names ».*

Dans leur article fondateur, Corrado *et al.* (2005) définissent ce type d'investissement immatériel comme "the value of brand names and other knowledge embedded in firm- specific human and structural resources". Précisément Haskel & Westlake (2018) indiquent qu'il existe trois catégories d'investissement immatériel : l'investissement dans les marques pour comprendre les besoins des consommateurs et y répondre, le capital organisationnel à l'origine de la constitution de modèle d'affaires et enfin la formation interne à la firme dont les contours sont quasi impossibles à identifier si l'on considère que les compétences se développent perpétuellement. Quelques travaux ont néanmoins cherché à proposer une évolution de cette dernière catégorie et notamment du capital organisationnel et de la formation (Le Mouel & Squicciarini, 2012, 2015).

L'orientation de l'analyse de l'investissement immatériel que propose cette littérature est claire : elle est centrée sur le capital comme facteur de production et non sur le travail et ses transformations. Elle cherche à identifier des mutations dans la forme de l'investissement, c'est-à-dire dans le développement du capital fixe et ne prend donc pas en compte les évolutions de la nature de l'accumulation décrite par la thèse sur le capitalisme cognitif. En somme, même si l'objet de l'analyse, l'immatériel, semble le même, ces travaux ne cherchent pas à analyser les mêmes

choses. Plus précisément, la littérature sur le capitalisme cognitif incorpore les transformations décrites par la littérature *mainstream*, mais ne se limite pas aux constats faits par cette dernière.

2.1.2 Le travail immatériel comme travail vivant

Dans le cadre des travaux sur le capitalisme cognitif, la notion d'immatériel est définie de manière beaucoup plus large. Moulier Boutang (2007, p. 85) indique que l'immatériel est une ressource économique qui n'est pas réductible à un bien ou un service. « On range dans cette catégorie la qualité de la population, les interactions entre les agents, la qualité de ces relations (confiance, coopération), la qualité des organisations, les connaissances implicites, les savoir-faire, la culture ». Plus encore, l'immatériel relève d'un potentiel, une ressource pour le présent ou une ressource en devenir ; « on parle aussi d'une intégration du virtuel dans l'économique. Le virtuel s'oppose à l'actuel équivalent du présent, mais aussi au potentiel qui est un futur non réel (au sein de dynamis en grec) ». L'immatériel est donc à la fois inscrit dans le présent et un potentiel pour l'avenir. Aussi, l'immatériel est avant tout lié au travail et vient caractériser la forme de travail tendanciellement dominante dans le capitalisme cognitif.

Pour les auteurs du CC, la particularité du travail dans le capitalisme contemporain, proviendrait du caractère intangible ou immatériel des résultats de celui-ci, mais aussi de son caractère directement immatériel. Il produit des connaissances, de l'interaction sociale, des services… Pour reprendre les mots de Marx « Si l'on fait l'abstraction du caractère déterminé de l'activité productive et donc du caractère utile du travail, il reste que celui-ci est une dépense de force de travail humaine. La confection et le tissage bien qu'étant des activités productives qualitativement distinctes, sont l'une et l'autre une dépense productive de matière cérébrale, de muscle, de nerf, de mains, etc., et sont donc, en ce sens, l'une et l'autre du travail humain […], mais la valeur de la marchandise représente du travail humain tout court, une dépense de travail humain en général » (Marx, 2006, p. 50). Lorsque les auteurs du CC indiquent que le travail immatériel deviendrait dominant par rapport au travail matériel, ils ne se placent pas du point de vue de la valeur d'usage, mais bien de la valeur d'échange. Ils discutent en fait de la forme du travail abstrait, de l'actualisation historique du travail socialement nécessaire. L'avènement du travail immatériel indiquerait que le travail socialement nécessaire, productif, ne se limite pas à la sphère de la production. Les marques intègrent par exemple les goûts de consommateurs et leur consentement à payer ; « la ressource dont le capitalisme cherche à se rendre maître aujourd'hui est l'intelligence collective, la créativité diffusée dans l'ensemble de la population » (Moulier Boutang, 2007, p. 61). Dès lors, l'essentiel n'est plus simplement la dépense de force humaine de travail, mais la dépense de force « invention », sémantique qu'il emprunte à Lazzarato (2002).

On peut considérer le travail immatériel comme « une activité allant au-delà de la mobilisation des facultés physiques et intellectuelles des individus selon une logique de l'effort et de lutte contre le temps » (Azaïs *et al*., 2001, p. 23). La domination de ce type de travail caractériserait l'entrée en crise de la conception smithienne du travail, c'est-à-dire du modèle « entropique de conversion de l'énergie musculaire et nerveuse en produit et en service » (Moulier Boutang, 2001, p. 141). Dans le capitalisme cognitif, le travail est impossible à réduire à un temps de travail donné, la source de la « richesse des nations » repose de plus en plus sur une coopération productive qui se développe en amont et en dehors des enceintes des entreprises. Il en résulte que « le concept même de travail productif devrait être réexaminé et s'étendre à l'ensemble des temps sociaux qui participent à la production de valeurs et de richesses » (Vinceneux, 2008, p. 92-93). Cette conception du travail immatériel s'inscrit dans une remise en cause fondamentale de la théorie de la valeur-travail, ce que Marx indiquait déjà dans les *Grundrisse* sous l'espèce d'une possibilité : « Dans cette mutation, ce n'est ni le travail immédiat effectué par l'homme lui-même, ni son temps de travail, mais l'appropriation de sa propre force productive générale, sa compréhension et sa domination de la nature, par son existence en tant que corps social, en un mot le développement de l'individu social, qui apparaît comme le grand pilier fondamental de la production et de la richesse. Le *vol du temps de travail d'autrui, sur qui repose la richesse actuelle*[19], apparaît comme une base misérable…» (Marx, 2011, p. 661). La remise en cause de la valeur travail au profit d'une valeur-invention ou valeur-savoir incorporée dans le travail vivant, sans la discuter, permet de repenser les frontières du travail productif et la séparation entre temps de travail effectué dans l'enceinte de l'entreprise ou des organisations productives et temps libre. Le travail de plus en plus immatériel « apparaît toujours comme un vecteur de socialisation de la force de travail, en appelant notamment au développement des capacités cognitives, relationnelles et communicationnelles des individus » (Azaïs et al., 2001, pp. 23-24).

La tendance à la socialisation du travail sous le contrôle du capital n'est pas remise en cause, cette socialisation n'appelle toutefois plus simplement une soumission complète du travailleur, un basculement vers l'état de simple opérateur du capital fixe, elle détermine un travail producteur de lui-même : « Une part de plus en plus importante du travail est désormais consacrée à se former et s'informer, à communiquer, à circuler continûment au-dedans comme au-dehors des entreprises, à produire et échanger des connaissances formelles et informelles. La formation, la communication apparaissent aujourd'hui comme faisant partie intégrante de la production de richesse » (Azaïs et al., 2001, pp. 23-24). Le travail immatériel est un travail vivant, dont l'objet n'est pas la simple production de connaissances à incorporer dans du capital fixe, mais bien un travail vivant, et dont l'intérêt pour la production est sa reproduction en tant que travail vivant.

[19] L'auteur souligne.

Le développement et la domination du travail immatériel proviendraient de différents phénomènes tels que le développement du secteur des services , l'avènement de l'État-providence (Negri & Vercellone, 2008) et l'informatisation de l'économie qui trouve notamment sa source dans le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) (Dieuaide, 2001, 2003, 2004; Jollivet, 2001; Paulré, 2000). Il ne faut pas y voir de déterminisme technologique, mais plutôt la production de conditions techniques potentiellement favorables à une autonomisation des travailleurs et à un déploiement du travail hors des murs de l'entreprise. Le travail est de plus en plus socialisé sous le contrôle du capital. Néanmoins, l'objet de l'accumulation n'est plus simplement le travail mort incorporé aux machines et aux biens, mais un travail vivant qui se produit et se reproduit sous les modalités du capital et pour lui. L'interaction sociale, la coopération des travailleurs n'est pas simplement une nécessité dictée par le processus productif, un système machinique dont ils seraient les opérateurs intelligents, elle est l'objet à contrôler, moduler, développer.

Mobiliser à nouveau le concept de subsomption du travail au capital permet une caractérisation précise de cette nouvelle relation entre capital et travail. Si la subsomption formelle du travail au capital peut être schématiquement résumée comme une subsomption marchande par le capital des producteurs directs, la subsomption réelle vient confirmer cette subsomption marchande et lui adjoindre un contrôle sur le procès de production même. Le dépassement de ce type de cette subsomption réelle s'opère non par une remise en cause, mais par une recomposition du contrôle. Andrea Fumagalli parle d'une subsomption vitale qui mélangerait à la fois subsomption réelle et formelle. Subsomption formelle parce que le travail contemporain exige du travail des compétences relationnelles que « le travailleur singulier détient sur la base de son expérience de vie, c'est-à-dire acquis dans une période antérieure au moment de son utilisation dans la production de valeur d'échange » (Fumagalli et al., 2015, p. 53). Parallèlement, les caractéristiques de la subsomption réelle seraient conservées, mais partiellement modifiées par le passage « de technologies mécaniques-répétitives vers des technologies linguistico-relationnelles » (Ibid, 2015, p. 56).

Parallèlement, Yann Moulier-Boutang propose pour caractériser la relation capital / travail dans le capitalisme cognitif, le concept d'exploitation de degré 2 qui correspondrait à « la subsomption sous le capital du travail collectif comme travail vivant et non comme pouvoir de la science et des machines » (Moulier Boutang, 2001, p. 141) c'est-à-dire à une nouvelle forme générique de contrôle du capital sur le travail et donc de rapport capital/travail : « J'appelle exploitation de degré 2 l'appropriation capitaliste de cette condition de plus en plus déterminante de la subsomption réelle et de l'extraction de survaleur du travail complexe collectif » (ibid, 2001, p. 142). Ce qui est décrit ici est au cœur du projet analytique de ces auteurs. Il s'agit, après avoir mis en lumière le renversement de la primauté du travail mort sur le travail vivant, de donner un nom à

ce contrôle particulier du capital sur le travail. Celui-ci ne se limite plus à l'incorporation des connaissances produites par le travail vivant dans du capital fixe sous la forme du travail mort, mais va vers la subsomption du travail vivant en tant qu'il est vivant, il faut « que le travail vivant ne s'incorpore pas au machinisme, qu'il y ait reproduction concomitante au cycle productif de valeur, du caractère vivant du travail » (ibid, 2001, p. 141). Il devient donc nécessaire d'exercer un contrôle qui soit extérieur à la production, mais qui en donne aussi partiellement le cadre à la production. Il s'agit bien de capter ce travail immatériel, de capter cette production de soi du travailleur lui-même, cette « autovalorisation du travailleur » (ibid, 2001, p. 141). Aujourd'hui, « l'élément qui est le plus à même de produire le travail vivant comme une activité vivante d'être vivant n'est plus la division du travail dont l'aboutissement est l'automatisation des tâches et l'absorption intégrale du travail dans le machinisme et l'organisation hiérarchiquement rigide de l'activité du travail, c'est la coopération sociale » (Moulier Boutang, 2001, p. 142). Alors l'exercice du pouvoir du capital serait affaire de captation et de prédation d'externalités, c'est-à-dire de prédation de connaissances pour lesquelles le capital n'a pas participé à leur production. Mais il s'agit aussi, et peut-être avant tout, pour le capital de produire les conditions de cette production du travailleur par le travailleur, de l'individu par l'individu, des investissements dans des capacités productives qui préservent le travail vivant comme travail vivant. Aussi, il ne nous semble pas que ce concept d'exploitation de degré 2 épuise l'analyse de cette double dimension de la domination du capital sur le travail.

La problématique de l'immatériel n'appelle pas de réponse arrêtée. Nous avons montré que de sa définition découle des analyses plus ou moins profondes des évolutions du rapport capital/travail. L'analyse *mainstream* tend à ramener l'immatériel à une forme de matérialité bien qu'elle prenne au sérieux l'idée que l'immatériel soit lié au travail vivant, à la coopération sociale. Les notions de capital humain ou de capital organisationnel[20] en sont l'une des formalisations et dénotent de la prise en compte certes parcellaire et éminemment critiquable de l'exigence par le capital de la production de l'homme par l'homme, de l'autoproduction de soi. À partir d'une analyse d'obédience marxiste, les auteurs du capitalisme cognitif ont proposé une identification et une analyse des évolutions du travail dans le capitalisme contemporain qui ne se limite pas à considérer l'individu comme un automate rationnel devant faire maintenant le choix de se produire, mais qui porte sur l'évolution historique de la relation capital / travail et de ces conséquences en termes de domination de l'un sur l'autre et d'exploitation de l'un par l'autre. Si, pour notre objet, ce cadre

[20] Dans ce travail, nous ne développerons pas d'analyse spécifique des notions de capital humain et de capital organisationnel. Nous ne nous inscrivons pas dans les cadres théoriques qui développent ces analyses. Très critiques de ces analyses, les auteurs de l'HCC (Moulier Boutang, 2001, 2007) remettent en cause leur pertinence et leur potentielle d'analyse de la connaissance et de son contrôle.

d'analyse est plus pertinent, il voit toutefois l'avènement d'une subjectivité révolutionnaire[21] comme la conséquence directe de la domination du travail immatériel, c'est-à-dire le développement d'une autonomie face au contrôle sur le travail, en négligeant la possibilité de l'avènement d'une subjectivité domptée, bridée, contrôlée, que nous aborderons dans le chapitre 2, où l'objet premier de l'organisation du travail serait le contrôle de ces subjectivités.

2.2 Le devenir du travail : autonomie ou approfondissement du contrôle ?

Comme nous l'avons rappelé, les travaux autour de la question du capitalisme cognitif et plus spécifiquement ceux de Hardt & Negri (2000, 2004), Moulier Boutang (2007) et Vercellone (2007a) se sont inspirés d'un courant marxiste italien, l'opéraïsme dont Antonio Negri est l'un des représentants. Développé dans les années 1960 notamment autour des travaux de Mario Tronti et à partir de son ouvrage séminal *Ouvrier et Capital*, ce courant a défendu une lecture particulière de l'œuvre de Marx, voyant dans les luttes prolétariennes le moteur réel du développement capitaliste (Hardt & Negri, 2000)[22]. Le néo-opéraïsme dont une part des auteurs du CC se revendiquent, défend ainsi l'idée d'une primauté du travail sur le capital. « Proletarian struggles constrain capital to adopt ever-higher levels of technology and thus transform labor processes. The struggles force capital continually to reform the relations of production and transform the relations of domination » (Hardt & Negri, 2000, p. 208). En d'autres termes, le caractère autonome ou non du travail serait affaire de domination. Si donc le rapport entre classes est un rapport antagoniste, la classe prolétaire donnant le tempo aux mouvements du capital, alors la domination de l'un sur l'autre est affaire de rapport interpersonnel, et la domination renverrait aux intentions mauvaises d'une classe sur une autre. Cette lecture fut très critiquée par Michel Foucault, qui accusait déjà Marx de réduire la domination à un « macro pouvoir » personnifié (E. Renault, 2011).

Le travail impulserait donc sa dynamique au capital, celui-ci se retrouvant perpétuellement en situation de s'adapter. Or, s'il n'est pas trop aventureux de dire que capital et travail entretiennent des rapports antagonistes, il s'agit aussi et surtout d'un rapport d'interdépendance asymétrique. En premier lieu, dans le mode de production capitaliste, la domination n'est pas personnelle et sociale, mais impersonnelle et abstraite :

[21] Lorsqu'ils utilisent l'adjectif révolutionnaire, Hardt & Negri (2000) considèrent que des évolutions du capitalisme devrait découler d'une subjectivité purement anticapitaliste. Ils défendent ainsi l'idée que des contradictions du capitalisme devrait naître des individus dont les manières de penser et de faire sont en opposition frontale avec le capital.

[22] Pour une genèse du courant opéraïste voir (Ricciardi, 2019)

> *« Ces rapports objectifs de dépendance, par opposition aux rapports personnels, apparaissent encore sous un autre aspect […] qui est le suivant : désormais les individus sont dominés par des abstractions, alors qu'antérieurement ils dépendaient les uns des autres » (Marx, 2011, p. 123).*

La domination n'apparaît pas simplement comme domination d'une classe sur l'autre, c'est-à-dire comme domination personnelle, sociale, mais comme une domination objective, comme un système de domination formalisé par « un ensemble quasi impersonnel de structures qui s'opposent aux individus » (Postone et al., 2014, p. 188). Aussi la domination sous le capitalisme est spécifiquement une domination des hommes par la production. Et cette forme de domination nous intéresse tout particulièrement. En effet la nécessité sous le capitalisme de « donner d'abord au produit, ou à l'activité des individus, la forme de la valeur d'échange […] le fait qu'ils n'acquièrent leur pouvoir social que sous cette forme de chose prouve 1) que les individus ne produisent plus que pour la société et dans la société ; 2) que leur production n'est pas immédiatement sociale […] les individus sont subsumés sous la production sociale qui existe comme fatalité en dehors d'eux » (Marx, 2011, p. 116). Dire que les actions des individus sont subsumées sous la production est fondamental pour comprendre la relation d'interdépendance asymétrique entre capital et travail. La compréhension de la relation capital / travail et de ce qui en découle ne peut se limiter à une analyse en termes de rapport de domination d'une classe sur une autre, de domination d'une classe sur le travail social.

> *« Le travail social n'est pas seulement l'objet de la domination et de l'exploitation, il est le fondement essentiel de la domination » (Postone et al., 2014, p. 189).*

Cette analyse vient contredire partiellement la lecture neo-opéraïste du « Fragment sur les machines ». Si Marx y évoque l'hypothèse d'un dépassement, hypothèse découlant logiquement de la contradiction en procès caractéristique du capital, il ne s'agit bien que d'une hypothèse dont il faut se saisir et non pas d'un surgissement nécessaire et inévitable. Le dépassement fait partie du champ des possibles sans pour autant le représenter dans son entièreté. En plus, et contradictoirement le dépassement du capitalisme n'est pas le seul scénario anticipé par Marx dans ce passage. La croissance de la production scientifique et technique et son intégration par le capital constituent un mouvement inverse de celui décrit par Hardt & Negri si l'on considère que cette intégration repose sur une extension du mode de production capitaliste. En effet, il serait possible de considérer non pas que le développement du travail immatériel emporte avec lui une autonomisation du travail vis-à-vis du capital, mais que ce travail immatériel, intellectuel, cognitif qui devient dominant correspond simplement à l'extension de la logique du capital à la pratique scientifique et technologique. En d'autres termes, l'hégémonie tendancielle du travail immatériel c'est-à-dire scientifique et relationnel aurait pour sens fondamental l'extension du mode de

production capitaliste à la science et à la coopération sociale en général, le capital se répandant dans toutes les sphères de la vie, et subordonnant ces activités à sa finalité propre, sa valorisation.

Partir d'une telle conception du rapport entre capital et travail permet à notre sens de comprendre l'influence réciproque qu'exerce le capital sur le travail et son organisation et inversement les luttes pour l'émancipation du travail sur le capital. En d'autres termes, cette conception de la relation capital / travail est une prise au sérieux du concept d'aliénation, tout du moins de son principe. Sans donner dans le travers d'une impuissance totale du sujet, on peut considérer avec Marx que si l'une des conséquences de la socialisation des moyens de production par le capital est le développement des potentialités techniques et organisationnelles du travail, cette socialisation s'effectue bien sous le contrôle du capital et selon ses besoins. Aussi le second résultat de cette socialisation s'impose aux travailleurs sous la forme d'une force étrangère à lui, « c'est-à-dire comme modes d'existence du capital » (Duhaime, 2016, p. 33). Le *general intellect* n'est donc pas simplement la généralisation de la connaissance à l'ensemble de la population ou pour le dire autrement une *intellectualité diffuse*, c'est à la fois la science incorporée au capital fixe et l'interaction et la communication sociale. Autrement dit, le *general intellect* revêt deux formes tout autant qu'il est leur combinaison : du capital fixe et du travail vivant sous la forme de l'interaction sociale.

L'hypothèse du capitalisme cognitif s'est construite sur l'idée que des déterminants de mutation du mode de production capitaliste, le travail était la première par rapport au capital. Les auteurs de l'HCC ont posé à la fois le travail immatériel comme objet d'exploitation, posant la catégorie d'exploitation de degré 2 notamment, ou de subsomption vitale, mais aussi comme vecteur principal de dépassement du capitalisme. Ils se retrouvent ainsi à la fois défenseurs du développement du travail immatériel et en même temps critiques de ce développement. Mais en voulant défendre à tout prix la subjectivité révolutionnaire que produirait l'avènement d'une société sous le contrôle du *general intellect* ils en arrivent à oublier l'une des composantes de celui-ci et ne peuvent saisir les enjeux relatifs au développement de la science et de la coopération sociale sous la finalité du capital. L'intégration et le développement toujours plus importants des composants immatériels du travail s'effectuent à l'intérieur du mode de production capitaliste et dans l'intérêt du capital, non contre celui-ci. Le travail ne se limiterait plus à l'usine, à l'entreprise, il serait devenu biopolitique « au sens où la vie et la production tendent à se confondre. À mesure que la vie tend à être entièrement investie par des actes de production et de reproduction, la vie sociale elle-même devient une machine productive » (Hardt & Negri, 2004, p. 182). Si l'on considère comme ces auteurs que le travail est posé comme activité libre de l'entreprise du capital, tout du moins toujours en voie d'émancipation, cette affirmation n'est pas un problème dans le sens où l'autoproduction de la société aurait pour logique son émancipation de la domination du capital. Mais si l'on considère, et ce sera notre position pour la suite de ce travail, que le rapport entre

capital et travail est un rapport d'interdépendance asymétrique (Duhaime, 2016), le capital étant cause première des évolutions du travail et du mode de production capitaliste, alors une telle affirmation indiquerait que le capital a déjà conquis tous les espaces de la vie sociale et viendrait valider les positions telles que celles de Harry Braverman dans *Labor and Monopoly Capital The Degradation of Work in the Twentieth Century* : « In time […] the capitalist gained the virtually unrestricted power to determine the technical modes of labor » (Braverman, 1998, p. 42) ou des radicaux américains comme Stephen Marglin (Tinel & Marglin, 2004).

2.3 André Gorz et l'hypothèse d'une mobilisation totale

Philosophe existentialiste autodidacte et père de l'écologie politique en France, André Gorz a proposé dans ses derniers travaux, à partir de 1997, une analyse des évolutions du mode de production capitaliste nourrie des travaux sur le capitalisme cognitif tout en conservant des divergences importantes. Nous mobilisons cet auteur dans cette troisième sous partie parce qu'il permet de poursuivre l'analyse de l'immatériel et de dépasser les limites que nous avons précédemment identifiées.

André Gorz a toujours été proche intellectuellement des travaux opéraïstes. Entre 1972 et 1973, la revue française *Matériaux pour l'intervention* qu'il anima était directement inspirée par les thèses opéraïstes. Celle-ci donna naissance au groupe Camarades (1974 – 1978) qui développera les thèmes de l'autonomie ouvrière (Gollain, 2010). On peut aussi signaler son ouvrage *Critique de la division du travail* qui paraîtra en 1973 et qui regroupe des travaux importants des radicaux américains, mais aussi des thèses d'inspiration opéraïste. C'est particulièrement dans ses deux derniers ouvrages théoriques *Misères du présent, richesse du possible* publié en 1997 et *L'Immatériel. Connaissance, valeur et capital* publié en 2003 qu'il développera une analyse très proche des constats proposés par les travaux sur le capitalisme cognitif. Néanmoins, trois critiques sur les thèses du capitalisme cognitif et plus spécifiquement sur celles développées par Hardt & Negri, Moulier-Boutang et Vercellone sont identifiables dans les travaux de Gorz (Gollain, 2010) : une critique de l'analyse structuraliste et systémiste dominante chez les auteurs du CC, une critique du statut accordé à la subjectivité dans l'héritage opéraïste et une conception différente de la finalité d'une mise en œuvre d'un revenu garanti. C'est à partir des deux premières critiques que nous allons pouvoir développer l'hypothèse d'une mobilisation totale, notion que Gorz développera à partir des années 2000.

André Gorz valide et reconnaît l'analyse qu'Antonio Negri a produit du « Fragment sur les machines » extrait des *Grundrisse*. Il s'accorde sur le constat d'un capitalisme postmoderne,

postindustriel centré sur la valorisation de capital immatériel. Le travail immatériel, même s'il est toujours quantitativement dominé, est désormais premier par rapport au travail matériel parce qu'il produit ces biens intangibles ou immatériels. Le travail matériel serait devenu un « moment subalterne du procès de production » (Gorz, 2003, p. 17) bien qu'il demeure indispensable. Aussi, « entre l'intellect et le capital fixe – c'est-à-dire entre le savoir vivant et le savoir machine – la frontière est maintenant floue. […] « L'homme » est subsumé dans le processus de production comme « ressource humaine » comme « capital humain », capital fixe humain. Ses capacités spécifiquement humaines sont intégrées dans un même système avec l'intellect inanimé des machines » (Gorz, 1997, p. 16).

2.3.1 Connaissance, savoir et production de subjectivité

Comme nous l'avons indiqué dans la partie 1.2, la distinction entre savoir vivant et savoir machine prend la forme de la distinction entre connaissance et information chez les auteurs de la revue *Multitudes*. Ils insistent sur le caractère central du travail vivant qui produit de la connaissance et qui n'est pas réductible à du capital fixe contrairement à l'information codifiée qui se prête à la réduction à une valeur d'échange. André Gorz propose une distinction différente qui n'est pas sans influence sur son analyse et qui construit l'une des premières oppositions avec les travaux classiques sur le capitalisme cognitif. Pour lui, le savoir renvoie à l'expérience sensible des individus. Le savoir est vivant et vécu. Ils sont acquis par l'expérience et sont toujours « des savoir-faire, savoir-agir, savoir communiquer et se comporter, des habiletés et des habitudes qui relèvent dans une large mesure de l'intelligence corporelle et de l'intuition » (Gorz, 2004, p. 210). Le savoir est avant tout pratique, et n'implique pas forcement des connaissances objectivées. Il est informel, il s'apprend par l'apprentissage et ne peut s'enseigner, il est le fruit de l'expérience individuel et du collectif, de la confrontation entre le corps et le monde, de la production de soi. Qu'il s'agisse de règles informelles, de culture, de savoirs professionnels, ils transcendent la notion de compétences. Le savoir de Gorz est ce qui fait la particularité dans l'interprétation d'une œuvre par un auteur :

> *« Connaître les règles grammaticales est une chose, savoir parler une langue est chose fondamentalement différente » (Gorz, 2003, p. 14). Aussi, « les savoirs communs activés par le travail immatériel n'existent que dans par leur pratique vivante […] ils ne peuvent être détachés des individus sociaux qui les pratiquent, ni évalués en équivalent monétaire, ni achetés ou vendus. Ils résultent de l'expérience commune de la vie en société et ne peuvent être légitimement assimilés à du capital fixe » (Gorz, 2003, p. 40).*

A contrario, la connaissance est objectivée et formalisée. Elle renvoie à un objet particulier et elle est par essence informatisable, transcriptible en logiciels. Elle relève de la pensée logique, elle est « connaissance des lois et des rapports » (Gorz, 2004, p. 210) en reprenant l'idée du mathématicien anglais George Boole. La connaissance, contrairement au savoir, peut être séparée du travail et s'opposer à lui. La connaissance, objectivé sous le réquisit du capital sous sa forme techno-scientifique s'impose d'emblée comme outil de domination sur le travail vivant. Cette connaissance est détenue par les dirigeants de la production et objectivée dans des moyens de production matériels, tangibles. En 1973, André Gorz consacre un passage très éclairant à cette problématique dans son ouvrage *Critique de la division du travail*. Il indique ainsi qu'il ne considère pas les sciences et les techniques, les forces productives, comme idéologiquement neutres. Pour lui, elles ne constituent pas d'emblée les bases d'un dépassement du mode de production capitaliste. Analyste du capitalisme de son époque, il considère que :

> *« une partie appréciable des forces productives […] et plus particulièrement, une partie appréciable des connaissances […] de la recherche scientifique et technique ne sont « productives » et fonctionnelles que par rapport aux orientations et aux priorités particulières de la croissance monopoliste […] une bonne part de ces recherches seraient d'une utilité faible ou nulle dans une société où la tâche prioritaire serait de satisfaire les besoins sociaux et culturels des masses » (Gorz, 1974, p. 259).*

La connaissance n'est pas neutre, les sciences et les techniques « subordonnées et intégrées au processus de production, sollicitées par lui […] portent, en tant que forces productives, le sceau des rapports de production capitaliste » (ibid, Pignon & Querzola, 1974, p. 260) même si celle-ci n'est jamais complète. André Gorz a néanmoins conscience que même si la science et les techniques sont produites sous le contrôle du capital, le travail des scientifiques, celui de production de connaissances, ne s'épuise pas dans les rapports capitalistes. La singularité du travail scientifique n'est pas remise en cause puisque de par sa conception même du travail en général, celui-ci ne peut être intégralement prescrit, il a toujours des possibilités, mais « ils rencontrent ces possibilités comme des possibilités *qui leur sont refusées*[23] » (Pignon & Querzola, 1974, p. 261).

André Gorz oppose ainsi le logique et le sensible. En reprenant Boole, il cherche à mettre en valeur à partir de sa conception de la connaissance un tournant épistémique préfiguré par « l'essence mathématique des rapports sociaux de capital » (Gorz, 2004, p. 211). Dès lors, le réel ne se révélerait plus que sous la froideur des équations mathématiques et non plus sous la plume de la pensée alphabétique ou de l'expérience sensible. C'est par l'intermédiaire du calcul que l'individu pourrait avoir accès aux lois de la réalité « incompréhensibles et impensables ». Ce tournant

[23] L'auteur souligne

épistémique, en phase avec la logique du capital, reléguerait l'expérience des sens, des rapports vécus et vivants au second rang : « L'abstrait s'est soumis le concret et a éliminé le non-calculable » (ibid, 2004, p. 211). On comprend ainsi que la distinction entre connaissances et savoirs n'est pas équivalente à la distinction entre informations et connaissances proposée par les auteurs du CC.

Connaître, c'est toujours connaître un objet en dehors de soi : « le connu n'est réputé connu que s'il est posé comme un objet dont l'existence ne me doit rien. Elle ne dépend pas de moi » (Gorz, 2003, p. 106). Aussi, les déterminations qui identifient l'objet de la connaissance sont qualifiées socialement et culturellement. Elles n'ont ni l'évidence d'une vérité vécue ni la qualité d'une réalité transhistorique et transculturelle. Ainsi, pour André Gorz, le « développement des connaissances technoscientifiques, cristallisées dans les machineries du capital, n'a pas produit une société de l'intelligence, mais une société de l'ignorance » (ibid, 2003, p. 111). En d'autres termes, sous le capital comme rapport de production, la production de connaissance s'est vue orientée dans un sens particulier. Des fragments de connaissances sont disséminés dans la société et leur production, leur sens et leur agencement sont ignorés de leur porteur. L'avènement d'une société de la connaissance serait pour Gorz l'avènement d'une société incapacitante. Il préfère ainsi la notion d'intelligence qui recoupe à la fois sa conception de la connaissance et du savoir. Il s'inscrit ainsi en faux contre Negri & Hardt qui défendraient selon lui une société de la connaissance, c'est-à-dire une société de cyborg, « seul modèle théorique disponible pour une théorie de la subjectivité » (Gorz, 1997, p. 170), une société dans laquelle les subjectivités révolutionnaires découleraient mécaniquement d'une singularité produite par le volume de connaissance et de l'outillage cybernétique qui porterait l'individu vers l'émancipation.

Pour Gorz, l'émancipation du sujet, dont l'autonomie est une condition nécessaire, mais non suffisante, est un avenir certes désirable, mais qui se construit de manière permanente dans la subversion. Elle ne découle pas logiquement des mutations et crises du capitalisme dont les auteurs du CC ont fait le constat. Qu'il s'agisse des auteurs de la revue *Multitudes* ou d'André Gorz tous s'accordent sur la construction d'une subjectivité autonome et antagoniste au capital. Néanmoins, et il s'agit de la seconde critique fondamentale selon laquelle, dès les années 1990, s'il existe une autonomie d'exécution toujours plus exigée par les organisations postfordistes, celle-ci s'exerce toujours suivant une hétéronomie de finalité, la valorisation du capital. Il est significatif que l'organisation postfordiste enjoigne aux individus « d'être les sujets autonomes de la production, mais de confiner leur autonomie dans des limites prédéfinies, au service de finalités prédéterminées » (Gorz, 1997, p. 63). La production d'une subjectivité « révolutionnaire » pour reprendre les mots de Negri par l'autonomisation du travail n'est donc pas inéluctable et relève plutôt d'un « délire théoriciste » : « Dans leur hâte à se donner un sujet en soi révolutionnaire immédiatement engendré par le processus de production, les auteurs ont recours à une somme de spinozisme systémiste qui évacue la tâche la plus difficile - celle des médiations culturelles et

politiques desquelles résultera la contestation du mode et des finalités de la production - et n'en donnent que plus de relief aux questions qu'ils évacuent » (Gorz, 1997, p. 66). Le sujet gorzien n'est jamais donné tel quel. Il se produit au sein de conditions macro-sociales qui le dépassent et qui déterminent le champ des possibles et orientent les subjectivités individuelles. Dès *Critique de la division du travail*, Gorz indique que le développement des forces productives s'effectue, sous l'égide du capital, de manière à « détruire, dissimuler ou nier [leurs] potentialités libératrices » (Pignon & Querzola, 1974, p. 253). Dans *Ecologica*, il indique plus précisément qu'au sein d'une économie industrialisée, la maîtrise des moyens de travail et des choix de production est impossible. Cette maîtrise est interdite par « la conception même des moyens de production […] ils ne sont pas des techniques neutres, mais des moyens de domination du capital sur le travail » (Gorz, 2008, p. 39). C'est sous la catégorie de mobilisation totale, empruntée à Combes & Aspe (1998) qu'il caractérisera le plus précisément cette logique de production et d'autoproduction de soi qui fait de la notion de subjectivité, l'un des points centraux de l'analyse pour la compréhension des évolutions du rapport capital / travail.

2.3.2 De la mobilisation totale

Dans un article consacré au revenu garanti, Combes & Aspe (1998) consacrent une partie de leur analyse à l' « adhésion subjective » des individus à leur travail ou à leur entreprise :

> *« Pour énoncer de la façon la plus générale possible ce qu'accomplit cette " mobilisation totale " on dira que, pour chacun, c'est l'ensemble des déterminations de sa vie propre en tant que foyer relationnel qui peut se trouver convoqué ; dans cette mesure, c'est l'ensemble du temps de la vie qui se trouve virtuellement soumis au contrôle, et sollicité par l'appareil productif » (Combes & Aspe, 1998).*

La mobilisation ne s'opère donc pas simplement comme un processus d'intériorisation des valeurs, ou de la culture d'entreprise, c'est plutôt l'entreprise qui extériorise ses besoins et exige plus des travailleurs.

La notion de mobilisation totale, si elle est reprise de Combes & Aspe (1998) par Gorz, est, à l'origine, un concept développé par Ernst Jünger (Jünger, 2001). Au travers d'une analyse de la Première Guerre mondiale et du mouvement de mobilisation massif qui a eu lieu à cette période, il considère que la mobilisation ne se limite pas à la force de travail, mais qu'elle est totalisante, et,

l'essence même de cette guerre. Millet (2017) y voit ainsi la domination d'une vision de la guerre comme *l'assaut*[24] pour lequel la mobilisation de tout ce qui vit est nécessaire :

> *« Quand on vit en ce temps, on n'échappe pas à cette réquisition, et ce qui en témoigne le plus sûrement, ce sont les résistances, la manière dont elles sont ou ont été brisées, ou bien la manière dont elles doivent adopter le style, le mode de la réquisition pour n'être pas elles-mêmes brisées, ou mieux, pour vaincre » (Milet, 2017, p. 3).*

Défini par Ernst Jünger dans un ouvrage éponyme, le concept de mobilisation totale est développé dans son œuvre majeure : *Le Travailleur*. L'auteur y produit une critique forte de l'état technicisé, de la mobilisation totale sous la figure du travailleur durant la Première Guerre mondiale ainsi que de la rationalisation technologique de la guerre assimilable à un processus de production. Aussi l'auteur considère que la mobilisation totale ne se limite pas à l'espace de la guerre et du conflit :

> *« Pour Jünger […] Aussi bien pour la guerre mondiale que pour la révolution mondiale, elle englobe la totalité des forces d'un pays, dont toute la population, et jusqu'à l'enfant nouveau-né, sera concerné par l'évènement. La preuve en est bien l'échec de l'État militariste allemand devant l'Amérique progressiste dont le peuple tout entier a su réaliser une mobilisation totale » (Jünger, 2001, p. 6).*

L'essence du concept de mobilisation chez Jünger peut ainsi être considérée comme « as that kind of thinking driven relentlessly to seize matter, movement and force through the formalism of techno science, and subject them to human organization » (Costea & Amiridis, 2017, p. 484). La mobilisation totale est diffuse dans toute la société, n'est pas simplement un processus ou un autre, un moment de la production ou un autre, « It represents a new rhythm through which power claims universal mastery in the organisation and rationalisation of production and destruction » (ibid, 2017, p. 484).

Par mobilisation totale, André Gorz entend définir une organisation du travail dans laquelle les entreprises ne valorisent plus « seulement un « capital fixe humain » de capacités et de compétences, c'est-à-dire les résultats de la production de soi [des connaissances pour reprendre la terminologie développée ci-dessus] ; elles exploitent maintenant directement la production de soi elle-même » (Gorz, 2004, p. 206). L'objectif de toute gestion du travail devient la captation et le contrôle de la créativité des individus, la canalisation de celle-ci vers des buts et des prestations déterminées, en somme la soumission de cette créativité. L'organisation du travail dans un capitalisme cognitif pourrait être comprise comme le déplacement « de la domination directe de

[24] Nous mettons en valeur pour identifier la centralité de la notion pour l'auteur.

l'activité de travail vers la domination sur la production de soi, c'est-à-dire sur l'étendue et la division des capacités et des savoirs que les individus doivent acquérir et sur les conditions et modalités de leur acquisition » (Gorz, 2001, p. 63). Avec ces quelques mots, André Gorz décrit dans son entièreté une domination qui aurait muté vers une domination totale qui va de l'amont à l'aval du travail direct, et qui exige des travailleurs, devenus des « collaborateurs », une mobilisation de toutes leurs capacités, qu'elles soient cognitives ou sensibles, produites hors ou dans la sphère productive. Enfin, ils se doivent de se produire, d'impliquer leur subjectivité sans ne plus savoir à partir de quand ils sont « « en dehors » de ce qui peut être demandé au travail » (Gorz, 2003, p. 22). Alors la « personne devient [aussi] une entreprise » (Gorz, 2020b, p. 186).

La « mobilisation totale » exige du travailleur rendu responsable de son « employabilité » (Gorz, 2017) qu'il gère sa carrière, développe ses compétences, devienne un entrepreneur de son propre travail. Propriétaire d'un « capital humain », il se doit de le valoriser et d'en dégager un profit qui sera réinvesti dans le développement de ses compétences et l'autoproduction de soi. La systématisation des lettres de motivation pour la recherche d'emploi et plus récemment le développement des réseaux sociaux spécialisés comme LinKedIn indiquent à quel degré cette exigence de valorisation de soi et de mise en valeur de soi est devenue une évidence pour beaucoup de travailleurs, salariés ou non, et une nécessité pour les employeurs (Gaulejac, 2004; Zimmermann, 2017). Ces outils matérialisent l'exigence de motivation, c'est-à-dire d'un investissement tout entier, d'une mise en cohérence de soi avec les exigences de l'entreprise, dont l'industrie du bonheur est une illustration retentissante (Binkley, 2015; Davies, 2015). Motiver ma recherche d'emploi, c'est montrer que je peux, dans mon entièreté, subvenir aux besoins de l'entreprise. Et c'est de cette motivation, de cet investissement que va dépendre la qualité du travail fourni. Le travail est ainsi devenu une affaire de projets personnels, de créativité et d'entrepreneuriat (Cabanas et al., 2018).

À partir de ce concept de « mobilisation totale », André Gorz nous propose de dépasser ce qu'il identifie comme le travers cognitiviste de l'analyse de Negri et Hardt notamment. Il propose un concept qui marie à la fois la détermination qu'exerce le capital comme rapport de production sur le travail et l'autonomie de l'individu qui est l'objet de la mobilisation. La science et les techniques ne sont pas neutres et la production, leur validation, leur utilisation se fait selon les besoins du mode de production capitaliste. La connaissance intégrée au capital fixe est à la fois déterminée par celui-ci et déterminante pour la production des savoirs même si leur production dépasse les frontières de l'entreprise. L'autonomie de plus en plus exigée par les entreprises est capturée et modulée par celle-ci au sein d'un continuum de contraintes qui déterminent une hétéronomie de finalité. Si l'autonomie existe, elle est à la fois une conséquence de l'évolution des besoins des entreprises et plus généralement de la valorisation du capital et se construit à partir de celui-ci. Il n'y a que de l'autonomie contrainte dans une organisation du travail construite autour de

la « mobilisation totale » de la force de travail. Ce concept de mobilisation totale peut permettre de réinterroger la dialectique de l'autonomie et du contrôle dont l'expression historique a pu prendre des formes très différentes. Les travaux de Colletis & Dieuaide (2008) font office d'exception au sein des travaux du CC en proposant une analyse détaillée et historicisée, en dialogue entre sociologie, économie et gestion, de la relation entre autonomie et contrôle dans les relations salariales à partir du modèle des compétences. Notre chapitre 2 s'inscrira dans la continuité de ce travail.

Conclusion – Chapitre 1

Ce premier chapitre nous a permis de mobiliser un cadre théorique pertinent pour discuter de notre objet, l'évolution de la place de la connaissance dans le travail et ces conséquences sur les évolutions du mode de production capitaliste. À partir d'une définition exigeante de la connaissance nécessaire à la production, qui ne se limite à l'assimiler à ses expressions matérielles, nous nous sommes appuyés sur l'approche du capitalisme cognitif pour identifier les différences avec la connaissance sous le capitalisme industriel. Dans la prolongation de ces analyses, nous avons mobilisé les travaux d'André Gorz pour saisir la nature du contrôle sur la connaissance et le savoir et les potentialités qui se dégagent de cette nouvelle domination de la connaissance vivante, du savoir selon la sémantique gorzienne.

Ce chapitre ne visait pas seulement à mettre en valeur l'intérêt des travaux autour de la notion de capitalisme cognitif pour le diagnostic des évolutions du travail dans le capitalisme contemporain.

Sans partager toutes les analyses en termes de capitalisme cognitif et notamment le fait que la subjectivité soit immanquablement « révolutionnaire », nous reconnaissons à cet ensemble de travaux une exigence intellectuelle et conceptuelle forte quant à la définition du travail immatériel et à la définition de la connaissance. Sans se limiter aux apories des travaux sur l'économie de la connaissance et plus récemment sur la notion d'investissement immatériel, ces travaux proposent, à partir d'un cadre marxiste/régulationniste augmenté, de voir dans les évolutions du mode de production capitaliste le résultat d'une résurgence de la connaissance et l'avènement d'une intellectualité diffuse, prolétarienne. La connaissance n'est plus simplement la science incorporée au capital fixe, mais un flux disséminé dans la société, perpétuellement produit et reproduit par la coopération sociale bien au-delà des bornes matérielles de l'usine ou de l'entreprise. En partant d'une analyse de la connaissance, de sa production et de son contrôle, ce cadre d'analyse permet une analyse historique du mode de production capitaliste qui ne limite pas sa caractérisation industrielle, considérant celui-ci comme un rapport social d'appropriation (Dieuaide, 2004) ou « comme une vieille histoire qui précède et enjambe la première révolution industrielle » (Braudel, 1979).

Avec André Gorz, il nous a été possible de marier une analyse de la dynamique du capitalisme à l'analyse du travail et de ces évolutions contemporaines (Gorz, 2001, 2003, 2004). Néanmoins, il considère que, si une subjectivité émancipée des injonctions du capital est un devenir enviable, ceci n'est pas contenu dans la logique même de reproduction du capital et ne peut être le fruit que d'une lutte perpétuelle de la classe laborieuse. Pour André Gorz, s'il est significatif que l'organisation

postfordiste exige des individus qu'ils soient autonomes au sein d'un continuum de contraintes hétérodéterminées c'est parce que dans le capitalisme contemporain l'objet de toute l'attente ce n'est pas seulement le travail de l'individu, mais sa force de travail même, son corps, son comportement, sa subjectivité. Il considère ainsi que le devenir du travail s'inscrit dans une logique de « mobilisation totale » c'est-à-dire d'une production de soi.

Cette interprétation fait écho, et ce sera l'objet du chapitre suivant, aux mutations de l'organisation du travail identifiées par de nombreux travaux en sciences sociales, plus particulièrement en sociologie critique du travail. L'exigence toujours plus forte d'une autonomie conduit à la *mobilisation totale* de la subjectivité. Celle-ci ne peut s'opérer simplement par la contrainte, ou par l'intériorisation de valeurs particulières. Elle n'est pas simplement le symptôme d'une extériorisation du contrôle de l'entreprise sur la vie des individus, contrairement à ce que considèrent Combes & Aspe (1998) et Gorz (2017). Elle nécessite la production d'un consentement, d'une subjectivité particulière (Paltrinieri, 2017, 2017). Le second chapitre de ce travail se proposera donc d'approfondir ce concept de *mobilisation totale* en faisant dialoguer les analyses d'André Gorz et de la sociologique critique du travail.

Chapitre 2 – Le contrôle contre l'autonomie ? Subjectivités, contraintes et consentement

Dans le premier chapitre de cette partie nous avons proposé une analyse de la crise du fordisme à partir d'une analyse du contrôle sur la connaissance. Le diagnostic proposé par les travaux sur le capitalisme cognitif nous a permis d'identifier l'importance et les enjeux autour de la question de l'immatériel. Liée aux évolutions du travail, cette notion permet de saisir partiellement les mutations de l'organisation du travail entraînées par l'augmentation du niveau général des connaissances, les mutations du tissu productif et les exigences de vitesse et d'adaptation. Nous avons alors identifié que l'objectif central des organisations contemporaines du travail semble être le contrôle sur la connaissance, au sens des théoriciens du CC, ou le savoir et sa production au sens de Gorz. À partir de ce constat, nous sommes arrivés à la conclusion que le concept de mobilisation totale, repris à Ernst Jünger par André Gorz, semblait pertinent pour saisir la logique « totalitaire » de domination du capital sur le travail dans le capitalisme postfordiste. S'il permet de saisir la part d'autonomie des individus, il omet, à notre sens, l'influence profonde de l'organisation sur les individus. S'il saisit le caractère contrôlé des subjectivités, il en omet partiellement le caractère produit.

Ce second chapitre aura donc pour objet l'évolution de la forme du contrôle sur ces subjectivités dans le but de saisir dans leur entièreté les dimensions de la mobilisation totale exercée par le capital sur le travail. Dans un premier temps, nous repartirons de la notion de subsomption réelle du travail au capital afin d'en présenter la forme la plus aboutie : le taylorisme (Fumagalli et al., 2019 ; Vercellone, 2007a) qui est la forme par excellence de l'organisation capitaliste du travail en ce qu'elle permet une autonomisation tendancielle du processus productif vis-à-vis des travailleurs. Pour cela, nous présenterons les travaux français de référence sur le taylorisme des Trente Glorieuses et nous mettrons en avant le caractère partiel de ces analyses quant à la nécessité d'une certaine forme d'autonomie. La seconde sous partie de ce chapitre sera consacrée aux nombreuses critiques qui ont émergé lors des années 1980 à partir de l'ergonomie et de la sociologie. Nous montrerons qu'elles mettent en lumière le caractère toujours incomplet du contrôle, le nécessaire recours à une autonomie partielle portée par une subjectivité passive (Aballéa & Demailly, 2005; Mercure, 2017; Mercure & Bourdages-Sylvain, 2017). Néanmoins, si ces critiques ont été d'une réelle pertinence, elles ont cherché à éliminer le taylorisme sans garder ou sans identifier la composante fondamentale de ce concept. Le taylorisme a en effet été dissous dans les travaux sur les risques psycho sociaux et la souffrance au travail. Notre troisième partie aura pour objet de définir ce que nous nommons, avec d'autres, les principes tayloriens d'organisation

du travail. Nous montrerons qu'il est nécessaire de faire la distinction entre méthodes tayloriennes et principes tayloriens d'organisation du travail. Compris de cette manière, nous verrons que ces principes définissent génériquement l'organisation capitaliste du travail du point de vue de la gestion de la connaissance. Il s'agira alors de questionner son actualisation historique en montrant que l'autonomie peut non pas seulement être passive dans une organisation du travail respectant les principes tayloriens, mais aussi active.

À partir de cette conception du « taylorisme », nous montrerons dans une dernière sous partie que ce que nous qualifions de mobilisation totale peut être considéré comme la forme actualisée des principes tayloriens d'organisation du travail. La multitude de travaux autour de l'expansion du contrôle sur les travailleurs, et le développement de nombreux concepts tel que l'autonomie contrainte, l'autonomie contrôlée ou encore l'implication contrainte pour n'indiquer ici que les plus répandus et développés, valide cette logique tentaculaire, de confinement et de domination du capital sur le travail et sur la vie. La mobilisation totale se définit alors comme une autonomie d'exécution dans une hétéronomie de finalité au sens de Gorz. Mais cette mobilisation ne se limite pas à l'exigence d'une subjectivité passive, c'est-à-dire d'une docilité, d'une conformité, mais aussi et surtout d'une subjectivité active, c'est-à-dire de créativité et d'initiative tout autant que de loyauté (Aballéa & Demailly, 2005). En d'autres termes, cette mobilisation totale n'existe non pas simplement parce qu'elle exige, mais aussi parce qu'elle produit du consentement.

1. Le « taylorisme » comme forme aboutie de la subsomption réelle

Cette première partie a pour objectif de construire une analyse du taylorisme à partir des développements de Marx sur la subsomption réelle. Nous considérerons ici le taylorisme comme la forme aboutie de la subsomption réelle du travail au capital, c'est-à-dire à la prise de contrôle intégrale, tant technique qu'intellectuelle du capital sur le processus productif. Nous montrerons que les travaux canoniques (Boyer, 1983; Coriat, 1979, 1994; Freyssenet, 1984) sur le taylorisme s'inscrivent dans cette conception et analysent le taylorisme comme une prise de contrôle du capital sur le travail, une lutte contre la flânerie ouvrière.

1.1 La subsomption réelle : forme spécifiquement capitaliste de l'organisation du travail

Ce que Karl Marx nomme subsomption réelle ou soumission réelle du processus de travail au capital est, comme nous l'avons précédemment indiqué, la seconde phase de développement du contrôle capitaliste sur la production. Plus précisément, la subsomption réelle est la forme

spécifiquement capitaliste du contrôle du capital sur le travail (Marx, 1971), sur le procès de production. Celle-ci implique donc une transformation profonde du procès de travail par le capital tant dans sa dimension purement technique que dans sa dimension organisationnelle. En effet, la phase qui précède la subsomption réelle du travail au capital aussi appelée subsomption formelle et qui ne correspond pas à une phase spécifiquement caractéristique de l'organisation capitaliste du travail se caractérise par une extériorité du contrôle sur la production. Dominée par la logique de recherche de survaleur absolue, la phase de la subsomption formelle du travail au capital caractérise une organisation généralement autonome de la production par des artisans spécialisés, mais dépendant financièrement du capital. Le capital, par l'intermédiaire de ses représentants, n'exerce un contrôle qu'externe via la contrainte de débouché, mais n'impose pas ses règles directement sur la production. L'artisan est à « l'œuvre » et décide des techniques et de l'organisation de la production, néanmoins celle-ci ne s'effectue que dans l'optique d'opérer la valorisation du capital. Cette forme de subsomption du travail au capital se rapporte à l'extraction de survaleur absolue et tout l'enjeu porte donc sur la détermination de la journée de travail. Formelle parce que les travaux qui se trouvent intégrés à la production capitaliste sont considérés comme *a priori* inchangés et conservent donc leur forme préexistante au capital, mais les différents moments qui composent ce processus sont tout de même modifiés (Duhaime, 2016, p. 235). Le résultat de la production n'est plus simplement une valeur d'usage, mais aussi une marchandise, support d'une valeur d'échange et d'une survaleur, supportée par une valeur d'usage, qui sera échangée sur un marché. La finalité de toute production devient alors la production de survaleur et non plus seulement la production de valeur d'usage. Le travail ne devient plus que quantité qu'il suffit de compter, la qualité étant reléguée au ban de l'histoire face à l'avènement du travail abstrait. Les moyens et l'objet de travail sont enfin catalyseurs et substrats au service de l'incorporation de la dépense de force de travail.

> *« Dans le procès de travail considéré en soi, l'ouvrier utilise les moyens de production ; dans le procès de travail, qui est en même temps procès de production capitaliste, les moyens de production emploient l'ouvrier, en sorte que le travail n'est plus qu'un moyen grâce auquel une somme donnée de valeurs, soit une masse déterminée de travail objectivé, absorbe du travail vivant, en vue de se conserver et de s'accroître. Le procès de travail est donc procès d'autovalorisation du travail objectivé grâce au travail vivant » (Marx, 1971, p. 63).*

Si le capitaliste, dans la subsomption formelle, ne prend pas le contrôle sur le contenu de chaque moment de la production (résultat, fin, travail, moyen et objet), il les identifie pour les objectiver comme points de contrôle sur la production et de fait s'accaparer le contrôle sur celle-ci.

> *« Le capitaliste veille à ce que le travail avance comme il faut et à ce que les moyens de travail soient correctement utilisés, à ce que le matériau brut ne soit pas gaspillé, et à ce*

> *qu'on épargne l'instrument de travail, c'est-à-dire qu'il ne soit détruit que dans la mesure où son usage pour le travail l'impose » (Marx, 2006, p. 208).*

La subsomption formelle doit donc être comprise comme basculement vers une organisation de la production de plus en plus dépendante du capitaliste dans laquelle celui-ci exerce un contrôle de surveillance et de cadrage sur un procès de production qu'il ne détermine pas lui-même, mais dont le contrôle des moments importants lui est dévolu.

La seconde phase de l'organisation capitaliste de la production, qualifiée par Marx de subsomption réelle ou soumission réelle du travail au capital, fait de ces moments du procès non plus des objets de surveillance, mais bien des objets à contrôler quant à leur détermination technique et organisationnelle ainsi que dans leur articulation d'ensemble :

> *« La soumission réelle du travail au capital s'accompagne d'une révolution complète […] du mode de production, de la productivité du travail et des rapports entre capitalistes et ouvriers (par exemple la transformation de l'ouvrier individuel en ouvrier collectif et la transformation du capitaliste en fonctionnaire du capital) » (Marx, 1971, p. 86).*

En se développant à la suite de l'extension des principes de la subsomption formelle du travail au capital, c'est-à-dire de l'extension d'un contrôle partiel du capital sur la production, la subsomption réelle du travail au capital opère des transformations en profondeur. Le passage d'une l'une à l'autre des formes de contrôle du capital sur le procès est à trouver du côté de l'intérêt individuel de chaque capitaliste matérialisé dans ce que Marx a nommé *plus-value extra* ou *survaleur supplémentaire*.

Encadré 3 : La plus-value extra ou survaleur supplémentaire[25]

Admettons l'introduction à l'instant T d'une nouvelle technologie par un entrepreneur innovant. Considérons que l'introduction de cette innovation permet au capitaliste de produire moins cher que la moyenne du prix du marché, sinon de produire plus, disons 2 fois, dans un laps de temps identique à la période T-1. Dans cette situation la « valeur individuelle » de chaque bien produit se voit diminuée de moitié étant entendu que la quantité de travail nécessaire à sa production a diminuée d'autant. Seulement la « valeur individuelle » de chaque bien produit par notre entreprise n'est pas la valeur réelle, c'est-à-dire à la valeur à laquelle le capitaliste peut prétendre

[25] C'est la notion de survaleur supplémentaire qui est utilisée dans la version du Capital utilisée dans ce travail (Marx, 2006, p. 357) : « L'unité coûte en moyenne 1sh ou encore représente 2 heures de travail social : avec le changement dans le mode de production, elle ne coûte plus que 9d ou ne contient plus que 1 ½ heure de travail. Or la valeur réelle d'une marchandise n'est pas mesurée par le temps de travail que la marchandise coûte effectivement au producteur dans un cas particulier, mais par le temps de travail requis socialement pour sa production. Si donc le capitaliste, qui emploie la nouvelle méthode […] [il] réalise ainsi une *survaleur supplémentaire*… ». Nous préférerons quant à nous la notion de survaleur extra qui est plus couramment utilisée.

en la vendant. Cette dernière renvoie plutôt à la valeur dite « sociale », en somme leur valeur moyenne.

De la course à l'innovation naît une « survaleur supplémentaire » fruit d'un différentiel entre valeur individuelle pour le capitaliste et valeur sociale, c'est-à-dire prix de revente du bien sur le marché.

Il ne faut pas confondre cette survaleur extra avec la survaleur relative, fondamentale pour la compréhension de la subsomption réelle, qui renvoie plutôt à l'augmentation de la part de la plus-value par baisse de la part rétribuée au travail vivant dans la valeur d'un élément produit. La plus-value extra correspond au différentiel entre prix de vente et valeur individuelle comme somme des valeurs individuelles du capital constant, du capital variable et de la plus-value.

Au travers du concept de survaleur extra, Marx nous propose une explication individuelle, quasi micro-économique, au développement des forces productives (Chavance, 2005). La valeur appropriée sous forme de survaleur extra tend perpétuellement à se résorber ce qui fait de ce mécanisme un puissant moteur de l'innovation et surtout de la généralisation de rapports de production conformes au procès capitaliste de production. L'existence chez les capitalistes d'une propension à innover déterminée par les rapports capitalistes de production pour baisser le prix des marchandises par l'augmentation de la force productive du travail (Marx, 2006) implique dès lors une transformation radicale du procès de travail :

> *« Il faut [que le capital] bouleverse les conditions techniques et sociales du procès de travail, donc le mode de production proprement dit, afin d'augmenter la force productive du travail, de faire baisser la valeur de la force de travail par cette augmentation de la force productive du travail et de raccourcir ainsi la part de la journée de travail nécessaire à la reproduction de cette valeur ». (Marx, 2006, p. 354).*

Marx décrit alors trois phases pour conceptualiser la subsomption réelle et le basculement par étape de la subsomption formelle à la subsomption réelle comme principe général de contrôle du capital sur le travail : la coopération simple, la manufacture, la grande industrie. Nous ne reviendrons pas sur ces deux premiers moments largement étudiés par la littérature, mais plus spécifiquement sur la troisième phase.

Encadré 4 : Les causes du développement de la grande industrie

La caractéristique fondamentale de la grande industrie renvoie à la logique de l'automatisation du procès de production par l'incorporation systématique des sciences et des techniques au système des machines. Le développement de la machinerie n'a nullement pour objectif d'adoucir les peines et le labeur de la classe laborieuse comme le rappelle Marx critiquant John Stuart Mill et ses Principes d'économie politique, mais bien plutôt, dans son utilisation capitaliste, de raccourcir la journée de travail et de baisser le prix des marchandises :

> *« Semblablement à tout autre type de développement de la force productive du travail, elle est censée rendre les marchandises meilleur marché et raccourcir la partie de la journée de travail dont l'ouvrier a besoin pour lui-même, afin d'allonger l'autre partie de sa journée de travail, celle qu'il donne pour rien au capitaliste. Elle est un moyen pour produire de la survaleur »* *(Marx, 2006, p. 416).*

Développée dans le chapitre XIII de la quatrième section du Capital consacrée à la production de la survaleur relative, Marx indique dans cette analyse de la grande industrie que celle-ci correspond à l'aboutissement d'un double mouvement :

- En premier lieu, la généralisation des manufactures caractérise la tendance profonde au développement d'une organisation d'un procès de travail socialisé. Néanmoins, dans la manufacture le principe subjectif de division du travail c'est-à-dire la réalité de chaque procès de travail partiel par un ou plusieurs ouvriers nécessite encore des connaissances et des outils artisanaux sous le contrôle des travailleurs.

- Dans un deuxième mouvement, avec la production mécanisée, ce principe subjectif disparaît et ce n'est plus « le travailleur qui utilise la condition de travail, mais inversement la condition de travail qui utilise le travailleur ; c'est seulement dans la machinerie que ce renversement acquiert une réalité techniquement tangible » (2006, p. 474-475).

Dans la grande industrie, la logique de subsomption formelle est totalement dépassée. La réalisation de chaque moment de la production que nous évoquions précédemment n'est plus à l'initiative du travailleur.

> *« Le procès global est analysé ici objectivement, considéré en lui-même, dans ses phases constitutives, et le problème que posent l'exécution de chaque procès partiel et l'inter-liaison des différents procès partiels est résolu par l'application technique de la mécanique, de la chimie, etc., ce qui bien sûr n'empêche pas qu'il faille toujours perfectionner la*

> *conception théorique par une expérience pratique à grande échelle ». (ibid, 2006, p. 426-427).*

Socialisation croissante du procès de travail et objectivation de la division technique et intellectuelle du travail caractérisent une tendance à la rationalisation du procès de production : c'est le développement d'une automatisation de la production, l'abolition de « l'activité artisanale en tant que principe régulateur de la production sociale » (ibid, 2006, p. 415) et l'avènement des travailleurs comme « appendices vivants » du système des machines. Le résultat de l'incorporation tendancielle des sciences et des techniques au système des machines dans la grande industrie est la substitution du mort au vivant par la prise de pouvoir de la force du savoir objectivée dans le système automatique contre le travail vivant. *In fine*, le développement de la grande industrie caractérise une prise de contrôle de plus en plus importante du capital sur le procès de production, les capitalistes pouvant dès lors déterminer la vitesse de production, les cadences et les volumes…

1.2 Le « taylorisme » comme aboutissement de la subsomption réelle

Dans un passage quasi prophétique, construit à partir d'une déduction purement logique, le Marx du Capital nous indiquait que « la machine de travail combinée, devenue un système articulé de différentes machines de travail isolées et de groupes de celles-ci, sera d'autant plus parfaite que son procès global sera plus continu, c'est-à-dire que le matériau brut passera avec d'autant moins d'interruption de la première phase à la dernière, que c'est davantage le mécanisme lui-même, et non la main de l'homme qui le poussera d'une phase de production dans une autre » (Marx, 2006, p. 427). Il nous indique ici les orientations futures de la grande industrie dont il voit l'adolescence à la fin du XIXème siècle.

Quelque quarante ans plus tard, les travaux d'un ingénieur en chef des usines *Midvale Steel Co* vont marquer l'histoire de l'organisation du travail non par leur caractère révolutionnaire (Freyssenet, 1983, p. 3), mais parce qu'ils seront parmi les premiers à affirmer le caractère nécessaire et efficient d'une nouvelle division technique et sociale du travail. Frederick Winslow Taylor publie *Shop Management* en 1903 et *The Principles of Scientific Management* en 1911 où il affirme « qu'il était devenu possible, grâce à sa méthode et ses techniques, de faire déterminer scientifiquement, et donc impartialement, par une catégorie particulière de salariés, quel était le meilleur travailleur, le meilleur outil, et la meilleure façon pour faire toute chose et que l'entreprise qui s'organise sur ses bases peut réconcilier et satisfaire les intérêts apparemment antagonistes, de ses dirigeants et de ses employés » (ibid, 1983, p. 4). En France, la définition du taylorisme, de son importation et les modalités de son déploiement ont fait l'objet de nombreux travaux de recherche (Boyer, 1983; Coriat, 1979; Freyssenet, 2006; R. Linhart, 2010; Vatin, 1999).

Du côté de l'économie politique, les travaux régulationnistes et apparentés, auxquels nous nous rattachons partiellement (*cf*. Chapitre 1) ont contribué à approfondir l'analyse de ce type d'organisation du travail, à fournir une définition précise et à son actualisation historico-géographique (Aglietta, 1997; Boyer, 1983; Coriat, 1979; Freyssenet, 2006). Pour la France, l'analyse de l'industrie automobile fut incontestablement le secteur d'activité privilégié pour les analyses de ce type d'organisation. Si fordisme et taylorisme dérivent de l'organisation scientifique du travail (Coriat, 1979), dès le début, les auteurs régulationnistes ont proposé une distinction entre ces deux concepts. Ils ont considéré que ces notions caractérisaient des périodes de l'histoire et dépassaient donc la simple organisation du travail.

Ainsi, fordisme et taylorisme se distinguent par les modifications dans les conditions d'existence du salariat, l'avènement d'un mode intensif d'accumulation et la recherche par la classe capitaliste d'une gestion globale de la reproduction de la force de travail salariée par l'articulation étroite des rapports de production et des rapports marchands par lesquels les travailleurs salariés achètent leurs moyens de consommation (Aglietta, 1997). La spécificité du fordisme tiendrait avant tout de la gestion de la reproduction de la force de travail, qu'il s'agisse de l'individualisation des salaires en fonction des rendements ou le développement d'un « mode de vie ouvrier » (Boyer, 1983, p. 11). Néanmoins, si l'on met de côté ces problématiques pour ne se concentrer que sur l'organisation du travail à proprement parler, taylorisme et fordisme ne sont que les actualisations historiques de mêmes principes d'organisation du travail qu'il nous faut identifier.

De quoi le taylorisme est-il donc le nom ? En premier lieu, le taylorisme « théorique », celui qui découle de la plume même de Taylor est conçu comme le moyen de réaliser la continuité et l'unification du processus productif, celle caractéristique du développement de la grande industrie :

> *« Si dans la manufacture, l'isolement des procès particuliers est un principe donné par la division du travail elle-même, dans la fabrique développée, au contraire, c'est la continuité des procès particuliers qui règne » (Marx, 2006, p. 427).*

Il s'agit donc « d'unifier le fonctionnement d'ensemble de l'entreprise autour d'une redéfinition de méthodes uniformes » (Boyer 1983, p.2). Cette unification suit un mouvement séculaire d'alternance de phases de mécanisation puis de recomposition du procès de travail (Boyer & Coriat, 1984). En effet, la période de mécanisation importante de la fin du XIXème au début du XXème siècle correspond à une modification du travail individuel sans pour autant qu'il s'agisse d'une mise en cohérence globale de ces productions individuelles. Le taylorisme se présente alors comme une organisation du travail qui permet la resynchronisation de tous les temps individuels notamment par l'approfondissement du travail à la chaîne. Pour de nombreux auteurs, si le taylorisme est présenté comme la standardisation des gammes et produits, c'est avant toute chose la chasse à la flânerie ouvrière systématique (Coriat, 1979 ; Rappin, 2021) . La possession par les ouvriers des savoir-faire pratiques, des connaissances nécessaires à la production, permet d'une

part le contrôle ouvrier sur la production et expose le capitaliste à une incertitude forte. Et d'autre part, ce sont ces savoirs pratiques qui sont le moteur d'une flânerie systématique (Linhart, 2010). Il est donc nécessaire de briser les métiers, de briser le contrôle exercé par les ouvriers professionnels (Bouquin, 2010) pour briser la flânerie systématique et faire basculer le rapport de force du travail vers le capital. F.W.Taylor prône une rationalisation des tâches sous l'espèce d'un commandement indiscutable parce qu'il serait scientifiquement déterminé et déployable sur toutes les branches de la production :

> *"The best management is a true science […] the fundamental principles of scientific management are applicable to all kinds of human activities, from our simplest individual acts to the work of our great corporations, which call for the most elaborate cooperation" (Taylor, 1972, p. 7).*

Le taylorisme apparaît ici comme l'identification du mieux, de la meilleure organisation, du *one best way* contre la flânerie ouvrière. La réalisation de cette organisation taylorienne rencontre d'emblée des résistances fortes de la part des travailleurs, mais aussi des capitalistes, des techniciens et des ingénieurs. Le taylorisme « théorique » que nous avons décrit laisse plutôt place dans les faits à un taylorisme « pratique ».

> *« Dépouillé progressivement de ses prétentions scientifiques et politiques, le taylorisme pratique a eu tendance à se réduire à des techniques de préparation de mesure et de contrôle du travail, que des ingénieurs et des techniciens ont appliqués et continuent d'appliquer tant que leur rejet ne s'impose pas socialement » (Freyssenet, 1984, p. 4).*

Il faut tout de même noter que l'idéal du contrôle par la mesure des temps et des mouvements s'impose de plus en plus et produit de nouvelles normes de travail (Coriat, 1979, p.62) qui influencent à la fois le travail concret et le travail abstrait.

Du point de vue du travail concret, l'autonomie, caractéristique du travail précédant la grande industrie du XIXe siècle c'est-à-dire le contrôle sur l'organisation et la gestion des tâches partielles de la production, est fortement remis en cause par l'imposition d'une nouvelle « gestuelle de production » (Coriat, 1979, p.62) imposée par les directions des entreprises et surveillée par ses émanations. Si celle-ci est au départ plus empirique et située, elle finit dans certaines entreprises à s'imposer sous la forme de codes ou sous la forme d' *« instructions cards »* (Braverman, 1998). S'il y a une autonomie dans la production, celle-ci est accordée pour permettre l'initiative individuelle, dont le rôle fondamental n'était pas nié par Taylor lui-même :

> *« If after having tried the new method once any workman has a better suggestion to make, of any kind, sort or description, that suggestion is most welcome to the management. And it is through those suggestions from the workmen that nine-tenths of our progress is made.» (Taylor, 1972, p. 568).*

Ces développements ont toujours pour objet principal l'accélération de la production et le remplacement des professionnels de métiers par des ouvriers non qualifiés capables de lire et de suivre les instructions. Du côté du travail abstrait, ces normes doivent assurer un accroissement conjoint de la productivité, c'est-à-dire de la quantité produite à rythme constant, et une intensification du travail entendue comme augmentation de la production à technologie constante.

Les premières interprétations du taylorisme ont donc fait dire à Taylor que celui-ci cherchait à la fois à écraser la flânerie ouvrière, première cause de la baisse ou l'absence de productivité et à établir des règles de fonctionnement scientifiquement déterminées, un *one best way* de l'organisation productive, qui devraient permettre de faire converger les intérêts des deux parties de l'entreprises, capitalistes et salariés.

Si toutes ces analyses ont permis de définir le taylorisme et sa mise en œuvre en France, il n'en reste pas moins qu'il faut réaffirmer la distinction entre un taylorisme « théorique » que Taylor appelait de ses vœux et un taylorisme pratique c'est-à-dire l'adaptation des principes dictés par Taylor à la production dans chaque branche, chaque usine, chaque entreprise.

2. Du taylorisme sans autonomie ? Une impossibilité

À partir des années 1980, les critiques du taylorisme affluent, tant sur son inefficacité conceptuelle (Vatin 1990 ; Freyssenet, 1983) que sur sa disparition des organisations du travail : s'agit-il d'une révolution vers un post-taylorisme de l'autonomie et de la coopération (Laville, 1993; Veltz & Zarifian, 1993) ou d'un réagencement du contrôle (Linhart, 1993) ? Si l'histoire a plutôt donné raison à cette dernière autrice (*cf.* Chapitre 4), il n'en reste pas moins que ces analyses opposées proposent toutes une lecture de l'organisation taylorienne qui n'est pas simplement l'expression des idées de F.W.Taylor, d'une rationalisation et d'une disparition totale de l'autonomie. En réalité, l'organisation du travail doit faire face à la disjonction entre travail prescrit et travail réel. Si des travaux marxistes et des relectures de Marx récentes ont su mettre l'accent sur la différence entre travail vivant et travail réel (Baronian, 2013a ; Cukier, 2017), la psychodynamique du travail et l'ergonomie (Clot & Lhuilier, 2010 ; Dejours, 2006 ; Molinier & Dejours, 1994), mais aussi la sociologie du travail ont su mettre en valeur cette disjonction, et l'incompressible nécessité du recours à la subjectivité des individus dans leur travail pour la réalisation même de celui-ci. Si les ingénieurs des grandes entreprises industrielles, mais pas seulement (Molinier & Dejours, 1994), ont considéré de longue date que les prescriptions toujours plus précises et profondes des tâches à réaliser, tout autant que l'automatisation, pouvaient résoudre les défaillances inhérentes à toutes les réalisations des mains de l'Homme.

Mais l'incertitude inhérente à toute activité de travail est surtout gérée parce que les individus gardent une part d'autonomie et peuvent mobiliser leur subjectivité individuelle. Dans l'esprit de F.W.Taylor, l'homme a toujours été considéré comme le maillon faible de la chaîne de production et la forme du développement industriel s'est structurée autour de cette conception. Plutôt que le savoir et l'expérience, c'est le respect des règles et des procédures qui doit garantir la bonne réalisation de la production. Seulement, dans les situations de travail réel, cet écart entre conception et exécution, caractéristique d'un devenir taylorien de l'organisation du travail, « résiste à l'optimisme doctrinal de sa disparition » (ibid, 1994, p. 36). Conception et exécution sont de toute évidence intimement liées.

Cette seconde sous-partie, organisée en trois temps, prend la forme d'une revue de la littérature sur le travail et les subjectivités. Notre objectif est de montrer qu'il existe toujours une part subjective dans le travail. Quelles que soient la nature et l'importance des contraintes et de la prescription, le travail est toujours une activité subjective modulée et influencée par des contraintes hétéronomes. En premier lieu nous mettrons en exergue l'intérêt grandissant des sciences sociales pour la notion de subjectivité. Celle-ci est un outil de compréhension de la particularité des comportements socialement déterminés (2.1). La deuxième section montrera qu'en accord avec la littérature contemporaine en ergonomie et en psychodynamique du travail, Marx posait le travail vivant comme la réalisation des subjectivités individuelles. Il est alors possible de concevoir le travail comme réalisation de subjectivité toujours déterminée par des contraintes supérieures qui s'imposent à elle (2.2). Dans un troisième temps, nous mobilisons Bourdieu pour ses travaux sur la *double réalité du travail.* Dans un article de référence pour la sociologie du travail, Bourdieu décrit en quoi l'exploitation caractéristique du travail salarié n'est pas qu'une réalité objective, à l'image de celle décrite dans Le Capital, mais aussi une réalité subjective. Individu structuré, l'individu bourdieusien est aussi structurant et participe, au travers de la recherche d'un « autre chose » que le salaire dans le travail, à son auto exploitation (2.3).

2.1 Penser la subjectivité pour identifier l'autonomie

La sociologie du travail, dans son objectif de dévoilement de la réalité du travail taylorien, a cherché à comprendre les raisons subjectives qui faisaient de la coopération objective des salariés avec leurs employeurs une réalité (Linhart, 2010). Si le concept de subjectivité est peu présent en économie politique et en sociologie jusqu'aux années 1990, son emploi se développe fortement à la suite de l'offensive managériale sur cette thématique et notamment sur la question de la culture d'entreprise (ibid, 2010). C'est aujourd'hui un concept largement utilisé par les sciences sociales, qu'il s'agisse de la sociologie (Aballéa & Demailly, 2005; J.-P. Durand, 2017; Illouz, 2006; D. Linhart,

2010; Zarifian, 2009) et des sciences de gestion (G. Arnaud & Vidaillet, 2018; Lhuillier, 2006; Mercure & Bourdages-Sylvain, 2017, 2021; Vidaillet, 2013).

Si les approches de cette thématique peuvent être différentes, l'objet central reste la compréhension de ce qui, dans un cadre hétérodéterminé, reste le résultat des comportements individuels. Il s'agit aussi de saisir les dimensions collectives de l'investissement subjectif au travail « telles que le vécu au travail, le rapport au travail, les identités ou même les valeurs » (Linhart, 2010, p. 116). Généralement, la notion de subjectivité renvoie en grande partie à des croyances, des valeurs, des convictions, ainsi qu'à l'expérience individuelle du corps face à la contrainte imposée par l'organisation et enfin à la composante pour une large part invisible du travail qui échappe à l'évaluation de celui-ci (Chanlat, 2017). Elle est une notion triangulaire (Mercure, 2017) qui utilisée, valide la quête d'autonomie et de sens des individus dans leur travail, permet d'analyser la « distanciation vécue entre les propriétés et habilités individuelles et la réalité objective du travail à accomplir » et « le désir[26] contemporain d'être auteur de son histoire personnelle et professionnelle, à distance du temps social et organisationnel ». Le travail autour de la subjectivité et de sa nécessaire utilisation a permis à certains auteurs de proposer une caractérisation des régimes de mobilisation (Aballéa & Demailly, 2005), des régimes de mobilisation passionnelle et de colinéarisation des désirs (Lordon, 2010) ou encore des régimes de mobilisation de la subjectivité (Mercure, 2013, 2017) et cela parce que « tout mode de mobilisation des subjectivités des travailleurs est associé à une figure managériale idéale du travailleur inséré dans le procès de travail que celui-ci requiert et façonne à la fois » (Mercure, 2017, p. 47). Si pour les uns, le développement et les évolutions de ces régimes s'inscrivent dans une politique et un système d'action concret (Aballéa & Demailly, 2005) pour d'autres, c'est le fruit d'un état de l'homme soumis à des affections particulières qui déterminent son comportement (Lordon, 2010)[27].

2.2 Subjectivité et travail vivant

Dans un ouvrage important sur le travail vivant Cukier (2017) rappelle que les théories critiques du travail vivant d'inspiration marxiste (Baronian, 2013a; Cukier, 2017), les travaux de

[26] Tout l'objectif étant alors de comprendre l'origine et la production de ces désirs (Lordon, 2010)

[27] Si le travail de Frédéric Lordon nous a partiellement inspiré, c'est surtout à la manière d'une musique de fond qui rythme nos journées de travail. Nous ne mobilisons pas ici son *structuralisme des passions* parce que cela demanderait une présentation sur lequel nous ne pourrions faire l'impasse, mais qui nous éloignerait de l'objet de cette thèse. On peut toutefois retenir que l'ouvrage *Capitalisme, désir et servitude*, dans lequel l'auteur développe une typologie des régimes passionnels du salariat, s'inscrit, sans pour autant en utiliser la sémantique, dans une analyse des subjectivités individuelles. Il décrit en effet ce que les organisations productives valorisent chez les individus et de quelle manière elles influencent et produisent les comportements.

Pierre Bourdieu (Bourdieu, 1996), de l'ergonomie et de psychodynamique du travail avaient déjà permis de saisir cette disjonction entre travail réalisé et travail prescrit sous les modalités de la disjonction entre travail vivant et force de travail comme substance respectivement du travail concret et du travail abstrait. La subjectivité individuelle est en effet déjà contenue dans les catégories analytiques du mode de production capitaliste développées par Marx lui-même. Il en va ainsi des distinctions entre force de travail entendu comme « le résumé de toutes les capacités physiques et intellectuelles qui existent dans la corporéïté, la personnalité vivante d'un être humain » (Marx, 2006, p. 188), et le travail vivant comme force de travail en action c'est-à-dire le travail du point de vue du travailleur.

En identifiant la dimension expérientielle et subjective du travail, Marx (2006) pose d'emblée le travail sous sa forme vivante comme la réalisation des subjectivités individuelles, « le développement des potentialités qui sont en sommeil et soumet à sa gouverne le jeu des forces qu'elle recèle » (Cukier, 2017, p. 36). Ce dernier nous invite ainsi à concevoir le travail concret comme « une activité individuelle du travailleur dans le procès de travail qui du point de vue du capitaliste, de l'économiste et du gestionnaire constitue une marchandise, un facteur de production et un instrument » (ibid, 2017, p. 37). Du point de vue du travailleur, le travail concret est tout à fait différent et se présente comme « une confrontation physique aux obstacles du réel, une épreuve de son intelligence, un rapport affectif et pratique au monde social ».

Déjà présente chez Marx, cette distinction entre « travail en actes et travail en puissance » (Cukier, 2017, p. 37) rejoint les analyses récentes produites par l'ergonomie et la psychodynamique du travail précédemment évoquées. C'est notamment à Christophe Dejours et l'ensemble de ces analyses que l'on doit des développements d'inspiration non marxiste sur la distinction travail prescrit/travail réel (Dejours, 2013, 2015). Ce dernier considère ainsi que c'est toujours affectivement que le réel du travail s'impose au sujet. Aussi, le travail vivant est affaire de « zèle », d'une mobilisation du sujet par le sujet dans l'action. Le travail n'est alors pas simplement l'application de la règle. C'est bien plutôt tout ce qui permet de combler l'écart entre « le prescrit et l'effectif », c'est ce qu'il faut adjoindre aux prescriptions pour faire face aux problèmes que rencontrera nécessairement le travailleur dans son activité.

2.3 La double vérité du travail

Il faut enfin évoquer les travaux de Bourdieu et en premier lieu son intervention sur *la double vérité du travail*. Construit à partir d'une critique du marxisme althussérien de son temps et paradoxalement dans un retour à Marx, Bourdieu nous propose dans un texte fameux plusieurs fois

repris et modifié[28] une analyse de la double dimension de contrainte et d'autonomie consubstantielle au travail même. Bourdieu produit une analyse du problème posé par la construction d'une catégorie analytique particulière, le travail salarié, permettant l'objectivation de l'exploitation. Néanmoins, celle-ci fait disparaître aux yeux de Marx la réalité subjective du travail. Bourdieu exige alors du lecteur d'opérer un deuxième renversement qui permet de réintégrer la vérité subjective du travail et qui permet de montrer comment l'exploitation est aussi produite par les travailleurs eux-mêmes. Il nous indique ainsi que :

> *« Le coup de force objectivant qui a été nécessaire pour constituer le travail salarié dans sa vérité objective a fait oublier que cette vérité a dû être conquise contre la vérité subjective qui, comme Marx lui-même l'indique, ne devient vérité objective qu'à la limite, dans certaines situations de travail exceptionnelles : l'égalisation des disparités entre les taux de profit suppose la mobilité de la force de travail qui suppose elle-même entre autres choses « l'indifférence de l'ouvrier à l'égard du contenu de son travail ; la réduction, poussée le plus loin possible, du travail à du travail simple, dans tous les domaines de la production…» (Bourdieu, 1996, p. 89).*

Dans ce passage, Bourdieu nous rappelle que les conditions nécessaires à la superposition parfaite de conditions objectives et subjectives sont un point à la limite, donc généralement non atteint. En d'autres termes, le travailleur n'attend pas simplement du travail que son salaire et cherche toujours autre chose.

> *« La liberté de jeu laissée aux agents est la condition de leur contribution à leur propre exploitation. C'est en s'appuyant sur ce principe que le management moderne, tout en veillant à garder le contrôle des instruments de profit, laisse aux travailleurs la liberté d'organiser leur travail, de manière à déplacer leur intérêt du profit externe du travail (le salaire) vers le profit intrinsèque, lié à l'« enrichissement des tâches » (ibid, 1996, p. 90).*

Le travail, par l'investissement des subjectivités qu'il nécessite, peut aussi être source d'un profit non monétaire. L'existence de ce surplus pour le travailleur c'est-à-dire ce gain au-delà du salaire est aussi la source potentielle de leur auto-exploitation. Structurés par leur habitus et leur position dans la structure sociale (Bourdieu, 2003), les individus bourdieusiens ne sont pas de simples marionnettes des structures qui les déterminent. Ils produisent :

> *« […] des représentations explicites du monde social […] partielles et partiales [et] doivent être incluses dans une construction complète de la vérité des pratiques en tant que prises*

[28] Ce texte existe en plusieurs versions. Présenté une première fois en 1975, il fait l'objet d'un erratum en 1996 dans lequel Bourdieu tente de discuter les propositions qu'il faisait 20 ans plus tôt. En 1997, le texte sera partiellement repris et modifié pour intégrer les *Méditations pascaliennes* en perdant une part de sa terminologie marxiste (Bourdieu, 2003).

> *de position liées par une relation intelligible à des positions et contribuant à la conservation ou à la transformation de la structure » (ibid, 1996, p. 90).*

Le travail de Bourdieu sur la double réalité du travail s'inscrit aussi dans cette volonté de faire ressortir la part d'autonomie de l'acteur dans la réalisation du travail. Celle-ci n'étant pas chez Bourdieu le moteur de l'émancipation du travailleur, mais bien plutôt l'outil de son auto exploitation.

Une lecture du travail non comme simple détermination de procédures à suivre, mais comme la réalisation d'un jeu au sein d'une confrontation perpétuelle de l'autonomie et de la contrainte est donc déjà contenue dans les premiers développements à l'origine des analyses du mode de production capitaliste, mais aussi dans des développements plus récents des sciences sociales. Il nous apparait alors comme fondamental de relire, dans notre cas, un concept analytique fondamental comme le taylorisme, à l'aune de cette dualité du travail. Partir des subjectivités pour comprendre l'organisation du travail et le travail dans les entreprises permet ainsi de saisir à la fois la part de contrainte qui existe de tout temps dans toutes les organisations et *a fortiori* des organisations productives avec hétérodétermination des objectifs de la production et la part d'autonomie nécessaire à toute activité de travail et peut être de remettre en cause le diagnostic d'une disparition du taylorisme au profit d'une redéfinition et d'une mutation de celui-ci.

Il ne s'agit pas pour autant de considérer qu'il y a une continuité parfaite entre la période fordo-taylorienne et la période contemporaine quant à la mobilisation des subjectivités. Les réalisations historiques des organisations tayloriennes ont plutôt valorisé certains types de subjectivités.

3. Du « taylorisme » aux principes tayloriens d'organisation du travail

A ce stade de notre réflexion, il est donc pertinent de conserver le concept de taylorisme comme méthode parce qu'il dit quelque chose du réel. Néanmoins, il s'agit de l'amender et d'en proposer une définition étendue. Aussi, il est nécessaire de revenir sur la confusion analytique des analyses classiques du taylorisme (Baronian, 2013b) consistant à ne considérer le taylorisme que comme une série de méthodes particulières de gestion du travail individuel parmi lesquels la standardisation et la prescription des tâches et non pas comme un ensemble de principes généraux d'organisation du travail collectif. Cette distinction est notamment reprise et développée par l'auteur pour critiquer les théories françaises sur les nouvelles organisations du travail industrielles (Coriat, 1994; J.-P. Durand, 2012; Linhart, 1993; Veltz & Zarifian, 1993). Trop centrées sur l'organisation du travail individuel, elles oublient que :

> *« L'objet principal du management capitaliste, c'est toujours l'organisation du travail collectif au service de la continuité, de l'intégration, de l'autonomie du processus de production par rapport au travail vivant, et le contrôle du travail vivant lui-même incorporé au système de la machinerie […] Dès qu'on saisit les principes du taylorisme au regard de ce travail socialisé, il cesse de se limiter à une série de méthodes particulières de gestion du travail individuel » (Baronian, 2013b, p. 5).*

C'est plus précisément à Harry Braverman que l'on doit une caractérisation précise des principes du taylorisme et cette réaffirmation du caractère éminemment collectif du travail (Braverman, 1998). Dans son ouvrage *Labor and Monopoly Capital. The degradation of work in the twentieth century*, il propose de définir les trois principes du taylorisme comme suit : « The dissociation of the labor process from the skills of the workers » (p. 78) ; « The separation of conception and from execution » (p. 79) ; « The use of this monopoly over knowledge to control each step of the labor process and its mode of execution » (p. 82). On peut ainsi considérer que les travaux de F.W.Taylor ne sont pas seulement un simple catalogue résumant les méthodes d'organisation du travail les mieux adaptées au secteur industriel. Il s'agissait d'un projet plus global de contrôle sur le travail applicable aux services et au secteur public en général. En effet, l'objet du taylorisme n'était pas seulement de proposer un *one best way* de l'organisation du travail, centré sur des évolutions purement techniques scientifiquement déterminées, mais surtout de garantir une reprise du contrôle par l'organisation sur le travail. Il ne s'agit pas non plus d'apporter une simple contribution à l'organisation du travail industriel à partir de la présentation d'une méthode de gestion du travail individuel. Il s'agit d'un ensemble plus large et cohérent qui transforme l'activité intellectuelle, physique et relationnelle du travailleur. Le taylorisme peut ainsi être considéré comme un système de gestion du travail collectif régi par des principes génériques et bien définis dont l'application peut différer selon la nature et les caractéristiques des organisations dans lesquelles il se déploie.

En tant qu'articulation de principes généraux d'organisation du travail collectif, l'organisation du travail qu'appelait F.W.Taylor de ses vœux ne se limitait donc pas à une prescription technique du travail, scientifiquement déterminé, mais s'inscrivait plutôt dans une stratégie de dépossession des travailleurs des connaissances, individuelles et collectives, nécessaires à la production et de réorganisation du contrôle et la répartition des pouvoirs. Nous présenterons successivement ces trois principes dans cette troisième section du chapitre 2.

3.1 Principe de dissociation

Le premier obstacle à l'application des principes développés par F.W.Taylor provient du pouvoir important des ouvriers et particulièrement des ouvriers professionnels qui détiennent les savoir-faire nécessaires à la production. Dès lors, pour Taylor, les managers doivent s'emparer de ces savoirs pour ne plus être en situation de dépendance, mais en situation de prescrire le travail.

> *"The managers assume […] the burden of gathering together all of the traditional knowledge which in the past has been possessed by the workmen and then of classifying, tabulating, and reducing this knowledge to rules, laws, and formulae which are immensely helpful to the workmen in doing their daily work" (Taylor, 1972, p. 264).*

Taylor conçoit ainsi le management comme la pratique de codification des tâches de travail qui doit amener d'une part à réduire l'autonomie décisionnelle des ouvriers professionnels ; et d'autre part à faire dépendre le processus de production, non pas de l'habileté et des savoir-faire de ces derniers, mais des pratiques de gestion des managers. Le travail du manager devient un travail de production de règles, de normes et de lois qui régissent la production et les « bonnes manières de faire ». De la dissociation du processus de production doit naître l'indépendance de la production et du processus productif vis à vis des connaissances et des savoir-faire des ouvriers. Ils doivent devenir un simple « accessoire annexe de la machine » (Marx, 2006, p. 724). Cette autonomisation et cette dissociation relèvent de la volonté délibérée de réduire si ce n'est de supprimer la dépendance qui existait entre le bon déroulement de la production et les connaissances détenues par les ouvriers professionnels.

> *« Derrière son plaidoyer en faveur de l'OST [celui de Taylor] , il fallait donc d'abord voir une volonté de transformer le travail de manière à briser le contrôle exercé par des ouvriers professionnels » (Bouquin, 2010, p. 166).*

Grâce à cela, il a été partiellement possible de substituer des ouvriers non qualifiés aux ouvriers qualifiés ainsi que de transformer le salaire aux pièces en salaire au rendement. Cette dissociation impose toutefois, selon F.W.Taylor, une charge de travail importante aux dirigeants qui doivent assumer trois autres types de tâches :

> *« First. They develop a science for each element of a man's work, which replaces the old rule-of- thumb method. Second. They scientifically select and then train, teach, and develop the workman, whereas in the past he chose his own work and trained himself as best he could. Third. They heartily cooperate with the men so as to insure all of the work being done in accordance with the principles of the science which has been developed » (Taylor, 1972, p. 264).*

F.W.Taylor estime ainsi que de cette dissociation devrait naître un management plus efficient, dans lequel la direction prendrait en charge un travail « for which they are better fitted than the workmen » (ibid, 1972, p. 265) et par lequel une séparation entre exécution et conception est réalisée. Braverman nous indique alors que le premier principe taylorien construit l'autonomisation du processus productif vis-à-vis des capacités des travailleurs, ce dernier dépendant « entirely upon the practices of management » (Braverman, 1998, p. 78).

3.2 Principe de séparation

Ce second principe vient compléter la logique de dissociation. Si les ouvriers n'ont plus le besoin de savoir pour faire, le processus de production n'étant plus dépendant des connaissances particulières des ouvriers, une autre classe de travailleurs doit s'emparer de la connaissance du fonctionnement du processus productif et de son développement. Cette classe de travailleurs doit ainsi être regroupée dans un département particulier, classiquement appelé « bureau des méthodes » qui fait office de centre d'analyse, de décision et de transformation du processus productif. Plus encore, pour F.W.Taylor, dans *Shop management*, il faut non seulement s'extraire de cette dépendance vis-à-vis de l'ouvrier professionnel, mais il faut aussi empêcher sa ré-émergence:

> « All possible brain work should be removed from the shop and centered in the planning or laying-out department, leaving for the foremen and gang bosses work strictly executive in its nature » (Taylor, 1972, p. 119).

Pour Braverman reprenant Taylor, c'est parce que le travail humain est avant tout social plutôt qu'individuel et centré sur l'instinct et la force physique qu'il est possible de séparer les tâches de conception et d'exécution. Le management doit ainsi profiter du caractère social de ce travail. Si la déshumanisation du processus de travail est impossible dans le cadre d'un travail social auto-organisé (ce qui n'aurait pas de sens en fait), elle est cruciale pour le manager dans l'entreprise capitaliste dans l'idée qu'elle permettra d'imposer les règles définies par celui-ci et dans le sens du capital. Tout cela afin que la science du travail-activité soit toujours entre les mains non pas du travailleur, mais du manager de l'entreprise.

Comme le décrivait Adam Smith dans le célèbre chapitre sur la manufacture d'épingles ou Karl Marx dans Le Capital, la parcellisation des tâches était déjà très avancée au début du XXe siècle lorsque Taylor rédige ses travaux. En fait, là n'est pas vraiment la question. La parcellisation et donc la simplification du travail ne suffisent pas à définir une organisation du travail taylorienne, mais doivent être une conséquence de ce processus d'objectivation et de mesure des tâches de travail.

In fine, pour garantir le contrôle et réduire les dépenses liées au recrutement d'ouvriers qualifiés, exécution et conception se doivent d'être des sphères de travail distinctes. L'étude des processus de travail et les innovations potentielles qui en résultent ne peuvent pas être laissées dans les mains des travailleurs, mais doivent être le monopole du travail de conception qui ne communiquera que des résultats parcellaires. Aussi le raisonnement qui a permis leur élaboration n'est plus et ne doit plus être à la disposition du travail d'exécution.

3.3 Des usages de la monopolisation des savoirs

Plus que la définition précise et écrite des tâches de travail comme des mouvements, c'est la planification et le calcul des éléments du processus de production qui doivent permettre au management de prendre le contrôle sur le déroulement du processus de production et de toutes les tâches qui le composent.

> *« Perhaps the most prominent single element in modern scientific management is the task idea. The work of every workman is fully planned out by the management at least one day in advance […] Scientific management consists very largely in preparing for and carrying out these tasks » (Taylor, 1972, p. 267).*

La construction de cette planification du travail et du temps alloué à chaque tâche auparavant effectuée par les travailleurs doit, suivant ce principe développé par Taylor, devenir l'apanage d'une classe particulière de travailleurs. Les transformations ne se limitent donc pas à l'activité physique de travail. C'est tout un imaginaire qui doit être modifié :

> *« The essential element is the systematic pre-planning and pre-calculation of all elements of the labor process, which now no longer exists as a process in the imagination of the worker but only as a process in the imagination of a special management staff » (Braverman, 1998, p. 82).*

Cette logique de monopolisation des savoirs dans le but de contrôler le processus de production ne doit donc pas simplement se limiter à la prescription des tâches de travail c'est-à-dire à des modes d'emploi, des mouvements et à des gestes adéquats. Elle doit permettre la prescription du processus et de son déroulement dans son ensemble en cherchant à conscientiser la tendance inconsciente de la production capitaliste c'est-à-dire la concentration perpétuelle des savoirs dans la main du capital et des groupes qui l'incarnent tout en assurant le retour du travailleur au niveau de la force de travail générale et indifférenciée.

Finalement, ce qui ressort de ces trois principes c'est bien le caractère social de la production, rappelé de nombreuses fois par H. Braverman. Dès lors, l'application des principes du taylorisme ne peut se comprendre comme la juxtaposition de méthodes particulières de gestion du travail individuel. Il s'agit d'un ensemble plus large et cohérent qui transforme l'activité intellectuelle et physique du travailleur. Le taylorisme apparaît donc sous nos yeux comme un système de gestion de travail collectif régi par des principes génériques et bien définis dont l'application peut différer selon la nature et les caractéristiques de l'organisation.

Dire que l'autonomie, l'initiative, est complètement absente des propositions de F.W.Taylor et de l'organisation du travail qu'il appelle de ses vœux serait omettre une part essentielle de ses propositions.

> *« It is the rule under scientific management that the workman works in accordance with the laws that have been developed, and that they shall at least (when they get a new job, we will say, that they have not done before)—that they shall at least practice the method that has been set before them once before raising any objection or any kick about it. If after having tried the new method once any workman has a better suggestion to make, of any kind, sort or description, that suggestion is most welcome to the management » (Taylor, 1972, p. 568).*

F.W.Taylor nous indique en premier lieu que l'ouvrier nouvellement arrivé dans l'entreprise se doit de respecter les règles qui ont été établies avant lui sur les bases d'une analyse scientifique de la production. Néanmoins, après s'être familiarisé avec la production, il peut théoriquement proposer, faire des suggestions sur l'organisation. Celles-ci ne doivent pas être de nature à remettre en cause la production, mais doivent permettre de faire des progrès c'est-à-dire d'améliorer la productivité des travailleurs ou la production de l'entreprise. Aussi, F.W.Taylor reconnait qu'une part très importante des innovations provienne de ces suggestions.

> *« And it is through those suggestions from the workmen that nine-tenths of our progress is made. The following kinds of suggestions are received from workmen, after having faithfully tried the method outlined to them, they see something wrong about our method and suggest a new or a better way of doing the work, or suggest a more efficient series of movements or some better process than we have outlined. And in that way we get most of our knowledge and make our improvements in methods and implements » (ibid, 1972, p. 568).*

L'autonomie est acceptée par F.W.Taylor. Seulement, il ne s'agit pas de n'importe quelle autonomie, mais d'une autonomie au service de la production et de l'efficacité de celle-ci. C'est d'ailleurs la critique que lui fera la Chambre des Représentants, l'une des deux chambres du Congrès des USA, par l'intermédiaire du président du comité qui l'auditionna en 1912 :

> *« If the workman has to obey instructions implicitly as to how the work should be done, would he not thereby simply become an automaton, and would not that ultimately reduce the skill and value of the skill of the workman ? » (ibid, 1972, p. 569).*

Les principes tayloriens d'organisation du travail opèrent donc comme un cadre pour déterminer un régime particulier de mobilisation de la force de travail. C'est avant toute chose un régime de mobilisation par la conformité, l'ouvrier devant respecter en premier ce qui lui est prescrit. Mais cette logique n'épuise pas la compréhension des principes tayloriens. Au-delà de la mobilisation des travailleurs par la valorisation d'une subjectivité passive renvoyant à la conformité et la docilité (Aballéa & Demailly, 2005, p. 120), on observe aussi qu'une subjectivité active renvoyant à la créativité l'initiative et la loyauté, peut être valorisée par les organisations qui mobilisent les principes dictés par Taylor. L'autonomie des travailleurs n'est ainsi jamais absente même sous la plume F.W.Taylor. Il ne s'agit pas simplement d'une autonomie instrumentale permettant d'intégrer au procès de production les éléments qui ne peuvent être prescrits, elle est aussi source de transformation, peut-être mineure, mais réelle. Il reste néanmoins que dans les réalisations historiques du taylorisme, ce n'est pas l'initiative qui était valorisée, mais bien plutôt la conformité et la docilité. L'éthos au travail préconisé par les managers de la période fordo-taylorienne s'articulait ainsi autour d'une faible exigence de mobilisation subjective dans le travail, portée par une logique paternaliste (Linhart, 2017; Mercure, 2013) imposant les bons comportements et limitant le contrôle des travailleurs sur la production. Alors qu'en est-il de la période contemporaine dont la caractérisation a fait dire à certains que nous avions dépassé l'hégémonie des organisations tayloriennes du travail ?

4. Contrôle des subjectivités pour une mobilisation totale

Construite autour de la dialectique autonomie / contrainte et contrôle, notre analyse de l'organisation du travail sous la période taylorienne nous amène à considérer non pas que l'autonomie comme expression de la nécessaire subjectivité individuelle dans le travail a disparu, mais que celle-ci s'exprime sous des modalités particulières, celle d'une subjectivité passive et limitée, les comportements de docilité et de conformité étant valorisés au détriment de la créativité et de l'initiative. Si la deuxième partie de ce travail (*cf.* Chapitres 4 et 5) cherchera à valider cette hypothèse, nous défendons ici l'idée que l'avènement d'une société dans laquelle le savoir, au sens de Gorz, produit du travail vivant en tant que travail vivant, est objet premier pour l'accumulation et *a fortiori* objet de contrôle sur la production tout autant qu'objet à contrôler pour la production. Le mode hégémonique contemporain de gestion du travail et des subjectivités au travail s'inscrit toujours plus dans une logique de mobilisation totale, concept gorzien déjà partiellement présenté,

mais que nous augmenterons des résultats multiples proposés par de nombreux travaux en sociologie du travail, en gestion et en économie quant à la dialectique de l'autonomie et du contrôle.

Si Gorz (2003) conçoit la mobilisation totale comme l'autoproduction de soi, comme le devenir entrepreneur de tout à chacun, il centre sa définition sur la logique d'un en dehors qui viendrait s'imposer à un en dedans. L'autoproduction de soi comme individu valorisable pour le capital est une injonction de celui-ci auquel l'individu répond. Seulement, si cette mobilisation est totale, alors au-delà de s'autoproduire du fait d'une injonction extérieure, l'individu s'autoproduit parce qu'il y trouve son compte.

Dans la quatrième et dernière section du chapitre 2 nous proposons une revue de la littérature relative à la dialectique de l'autonomie et de la contrainte dans le travail post fordiste. Dans un premier temps nous revenons sur l'injonction à la mobilisation des subjectivités individuelles caractéristique de la période post fordienne pour de nombreux auteurs (4.1). Les sous-sections 4.2 et 4.3 ont pour objet de présenter spécifiquement la littérature autour des notions d'autonomie contrainte, d'autonomie contrôlée, accordée et d'implication. Nous mettons en lumière leurs particularités et leurs spécificités. Dans la sous-section 4.4 nous basculons, dans la continuité du chapitre 1, vers les travaux de Gorz pour montrer que ces thématiques abordées en 4.2 et 4.3 sont très présentes dans les travaux de Gorz. Nous rappelons précisément la nature de ces travaux tout en mettant ceux-ci en parallèle avec les travaux de ses contemporains tels Deleuze, Zarifian et J.P. Durand. Notre objectif est de remonter en généralité pour qualifier précisément la forme du contrôle qui s'est développée avec l'avènement d'une autonomie toujours plus encadrée et contrôlée. La dernière sous-section (4.5) a pour objectif, à partir des intuitions de Gorz, de qualifier ce mouvement de contrôle par l'injonction à l'autonomie dans le travail comme une dynamique de « mobilisation totale » de la force de travail dans le capitalisme contemporain.

4.1 L'injonction à la mobilisation subjective sous la contrainte

Si la période historiquement qualifiée de fordo-taylorienne avait pour caractéristique de privilégier, sous l'espèce de la docilité et de la conformité dans le travail, une subjectivité passive, l'heure est à la valorisation par les organisations productives de la subjectivité active c'est-à-dire de l'initiative, la créativité, mais aussi la loyauté totale et la capacité à s'engager (Aballéa & Demailly, 2005; Linhart, 2018). Si l'investissement des corps par le management n'est pas quelque chose de nouveau, les travaux de F.W.Taylor étant lumineux à cet égard tout comme l'analyse critique que Gramsci (1934) produisit dans *Américanisme et Fordisme*, ce qu'il y a de spécifiquement nouveau s'agissant de la notion de subjectivité dans le travail sont les critères d'engagement de la subjectivité, de sa valorisation et de sa production. Aussi, le recours à une subjectivité active est

devenu l'affaire de tous dans le travail et non plus seulement des cadres. C'est entre autres le cas dans les centres d'appels (Cousin, 2002) et pour des employés d'une entreprise du secteur du sport et du tourisme (Paget & Mounet, 2010).

Le basculement d'une valorisation de la qualification au profit de la compétence (Devos & Taskin, 2005; J.-P. Durand, 2000; Monchatre, 2016; Reynaud, 2001; Zarifian, 2004b) est la matérialisation concrète des modifications du régime de mobilisation. Largement étudiée par la sociologie du travail et la gestion, la notion de compétence peut revêtir des définitions diverses, mais conserve tout de même une particularité. C'est sans aucun doute l'ouvrage de Zarifian (2004) qui a précisément développé l'analyse du modèle de compétence et critiqué les positions du patronat français (le MEDEF) quant à la définition des compétences professionnelles. De quoi s'agit-il ? L'idée principale derrière la notion de compétence c'est la valorisation des individualités au détriment des « cotations du poste dans l'entreprise » (Durand, 2000, p. 1). On considère généralement que compétences et qualifications ne s'opposent pas nécessairement. La compétence serait ce supplément que l'individu peut ou doit apporter. En effet, les individus ont en premier lieu une qualification qui valide a priori leur adéquation au poste de travail. Et dans un second temps, ils ont des compétences qu'ils doivent éprouver (Reynaud, 2001), qu'ils doivent développer (Devos & Taskin, 2005; Dieuaide, 2004; Mercure, 2013).

Les compétences renvoient aussi à l'idée de contrainte de résultats. Est compétent, celui ou celle qui réussit à atteindre les objectifs qui lui sont ou qu'il a fixés. Cette notion ne met plus simplement l'activité du salarié en rapport avec ses qualifications, mais aussi avec ses résultats (Reynaud, 2001). La notion de compétence est ainsi liée à une triple dimension, technique, morale et comportementale, dont la première composante n'est pas ou peu valorisée puisque considérée comme évidente. Dans sa composante morale, la compétence renvoie à une exigence de loyauté, de disponibilité, d'investissement et de dévotion. Est compétent celui qui prend le risque de réussir (Aballéa & Demailly, 2005). Enfin, la compétence renvoie à l'exigence d'un comportement particulier, un comportement basé sur l'initiative et la créativité, elle renvoie ainsi au « régime du savoir-être » (ibid, 2005). Le développement de la notion de compétence caractérise ainsi une nouvelle forme de contrôle social sur les objectifs du travail et de moins en moins sur les tâches : « La logique compétence est la mise en musique, la mise en forme ou l'habillage de cette obligation faite aux salariés de s'impliquer activement dans le travail » (Durand, 2000).

Nous entendons par injonction à la mobilisation subjective sous la contrainte, une situation dans laquelle l'organisation du travail entendue comme méthode de contrôle sur le travail vivant, exige et valorise de la part du travailleur une implication active dans le cadre de méta règles considérées comme un espace de contraintes (Durand, 2017) qui vient encadrer l'exercice de l'activité. Cette mobilisation subjective sous la contrainte exigée par l'organisation contemporaine du travail a été décrite par de nombreux auteurs dans des secteurs d'activités et pour des catégories

socio-professionnelles différentes, ce qui en fait aujourd'hui un phénomène caractéristique des évolutions de l'organisation du travail. Les terminologies associées à cette analyse sont diverses, mobilisant parfois la notion d'autonomie, parfois l'idée de mobilisation ou d'implication. Nous en proposons ci-dessous un tour d'horizon.

4.2 Une autonomie toujours sous conditions

Aballéa & Demailly (2005) ont proposé la notion d'autonomie instrumentale comme forme de coordination permettant d'intégrer au procès de travail des composants non prescriptibles qui permettraient cette mobilisation subjective. Dans la même veine, le travail de Stéphanie Arnaud sur les services d'aide à la personne et le développement de la souffrance au travail (S. Arnaud, 2011) indique que l'évolution des formes d'organisation du travail dans ce secteur d'activité produit de plus en plus une indistinction entre l'en-dehors du travail et le travail. Le sujet doit ainsi faire face à une autonomie exploitée dans laquelle son intimité est toujours plus sollicitée, mais de moins en moins respectée. Appay (1993, 2005, 2012) considère que nous avons affaire au développement d'une autonomie contrôlée ou organisée doublée d'une injonction à l'autonomie. La sous-traitance (Appay, 2005) fait notamment office d'exemple parce qu'elle caractérise une prescription souple, mais réelle, multiniveau, et un pouvoir en amont, sur le côté et en aval :

> *« [Ce pouvoir] s'exerce en amont en transformant les règles du contrôle social, il s'exerce par les côtés et la menace du chômage le sert, il s'exerce par l'aval c'est-à-dire sur les résultats, avec la possibilité d'accepter ou de rejeter, d'exclure, de faire disparaître ceux qui ne les obtiennent pas, ceux qui ne satisfont pas aux objectifs fixés » (ibid, 2005, p. 10).*

Aux marges du salariat, Corsani (2012, p. 2) nous indique que les journalistes pigistes font aussi face à une autonomie dans la subordination. Le relâchement de la contrainte juridique de subordination exacerbe la contrainte marchande. Aussi l'absence de choix dans la définition des objectifs organise une « autonomie dans la subordination et une allégeance dans l'indépendance ».

On retrouve aussi cette injonction à l'autonomie comme trait fondamental de la « science du bonheur », promesse d'un épanouissement par le travail qui n'a d'autonomie que le nom et apparaîtrait plutôt comme un procédé rhétorique au cœur de la psychologie positive et du management du bonheur (Cabanas et al., 2018 ; Illouz, 2006). L'autonomie est alors synonyme d'autocontrôle, d'autorégulation et d'efficacité. Hocquelet (2007) propose la notion d'autonomie conditionnée pour caractériser les transformations organisationnelles du travail dans la grande distribution en France en analysant les nouvelles formes de régulation de l'implication dans ce secteur d'activité.

La notion d'autonomie contrôlée est aussi mobilisée par Coutrot (1998) qui y voit une logique d'organisation du travail permettant d'obtenir la coopération des salariés sans pour autant compenser ce supplément de coopération par des compromis salariaux en faveur des salariés. La notion d'autonomie contrôlée, accordée ou instrumentalisée est enfin utilisée pour certaines analyses du *Lean management* et de son développement notamment chez (Bertrand & Stimic, 2011; Coutrot, 2018 ; du Tertre, 2012; Valeyre, 2007) pour l'ensemble des secteurs de l'économie qui ont recours à ce type d'organisation.

Encadré 5 : Lean production et Lean management

Développé dès les années 1950 au Japon au sein de Usine Toyota et assimilé au TPS (Toyota Production System) sous la plume d'Ohno dans son livre *Toyota Production System : beyond large-scale production*, la *lean* production (production frugale) qui deviendra plus tard le *lean* management a pour objectif premier la limitation des pertes et des coûts liés au stockage de la production, la gestion fine de la qualité des produits et l'augmentation de la réactivité de la chaîne de production aux injonctions du marché. Womack et al., (2007) proposent dès les années 1990, dans la première édition de leur ouvrage, de ramener cette démarche *lean* à 5 concepts : la valeur, la chaîne de valeur, le flux, le flux tiré et la perfection.

Les travaux en économie politique, en sciences de gestion et sociologie sur ces notions ont été très nombreux (Beauvallet & Houy, 2009; Bhamu & Singh Sangwan, 2014; Coriat, 1991; du Tertre, 2012; Jasti & Kodali, 2015; Mahmoud & Angelé-Halgand, 2018; Pettersen, 2009; Womack et al., 2007), et ceux-ci portent toujours la trace des débats quant à la définition précise qu'il faut donner au *lean*. En tous les cas, les objectifs de rationalisation, de limitation des coûts et d'accélération du flux de production dans l'optique de produire de la variété à bas coût ne sont que peu remis en cause par la littérature. A contrario, les conséquences du déploiement d'une telle organisation du travail font face à des critiques importantes (Bertrand & Stimic, 2011; Chatain et al., 2020; J.-P. Durand, 2017).

Schématiquement, on peut ramener aujourd'hui la *lean* production à trois impératifs majeurs (Durand, 2004, 2017) : le flux tendu, l'organisation du travail en groupe et la mobilisation des salariés fondées sur l'évaluation individuelle.

- Le flux tendu est le pendant du juste à temps défendu par Ohno dès les années 1970. Il s'agit de supprimer les encours et les stocks à tous les niveaux de production afin de permettre des économies et une identification immédiate de toutes les défaillances du procès de production. Le flux tendu exige de fait une qualité parfaite, étant entendu qu'une défaillance ne peut être compensée par des stocks qui n'existent plus.

- C'est aussi la remise en cause du travail en équipe caractéristique du travail fordien au profit d'un *« teamwork »* ou travail en groupes composés par la direction et non pas selon des modalités affinitaires qui caractérisaient souvent le travail durant la période fordienne (Durand, 2017).

- C'est enfin un modèle d'organisation du travail basé sur l'évaluation systématique et individuelle du travail basée sur le modèle de la compétence (2017, p. ibid,).

Le management par projet décrit par Lapayre (2009) s'inscrit dans la droite file du *lean* quant à la forme de l'autonomie. Il s'agit ici d'une autonomie exigée, produit d'une dialectique entre autonomie et contrôle. L'auteur indique que cette forme d'organisation du travail opère une domination douce, proche de l'implication contrainte que l'on retrouvera chez Durand (2004, 2017) doublée d'une « gouvernementalité de soi », expression d'inspiration foucaldienne, considérée comme une technique de production de soi pour l'entreprise. Dujarier (2015) critique les nouvelles formes de managements, identifie dans le travail des planeurs, ces cadres qui mettent au point les dispositifs de « finalités », de procédés et d'enrôlement, une dynamique de l'autonomie contrainte ou contrôlée dans laquelle ces travailleurs trouvent partiellement leur compte, ces derniers n'étant pas motivés simplement par l'argent, mais par un « intérêt pour l'activité ».

Dans leurs analyses du *capitalisme paradoxant,* de Gaulejac & Hanique (2018, 2019) trouvent la source de l'augmentation des symptômes de mal-être et de souffrance au travail dans le développement d'une exigence d'autonomie au sein d'une hétéronomie de finalité. Les « organisations paradoxantes » sollicitent une subjectivité qu'elles tendent aussitôt à remettre en cause, entraînant une perte de sens du travail et un sentiment d'impuissance.

À partir d'une analyse des stratégies managériales du nouveau modèle productif post-fordiste, Mercure (2013, 2017) fait le diagnostic du développement d'une « autonomie responsable » ou d'une « autonomie procédurale ». La responsabilisation des travailleurs est un impératif pour la performance des entreprises qui dépend de plus en plus de la créativité et des contributions des travailleurs eux-mêmes. Cette autonomie responsable doit construire un engagement subjectif plus important. Aussi, la valorisation des travailleurs dépend de plus en plus de leurs qualités individuelles. En individualisant et en personnalisant l'évaluation, et pour éviter le « développement orthogonal des subjectivités » (Mercure, 2017, p. 59) le management contemporain produirait des indicateurs qui s'imposent comme des données objectives face aux travailleurs, ces derniers considérant paradoxalement qu'ils en sont les producteurs. Ce « paradoxe managérial » (Mercure, 2017) force une autoévaluation des travailleurs. *In fine*, le Nouveau Monde du travail est maintenant articulé autour de la flexibilité comme logique première de l'entreprise, le

développement des compétences moteur de l'employabilité, et une autonomie procédurale doublée d'une implication exigée. À cet égard, le déploiement de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au travers certains dispositifs peut être utilisé pour influencer les salariés via les codes de conduite qui ont notamment pour objectif de faire adopter par ces derniers « des comportements servant d'abord, au-delà des apparences et des discours, les intérêts des firmes » (Chassagnon & Dubrion, 2015, p. 3).

Une analyse des évolutions de la mobilisation subjective sous la contrainte par le prisme d'une autonomie contrainte ou contrôlée a aussi été proposée par Linhart (2015, 2016, 2017, 2018a). Pour elle, si de nombreux sociologues français et britanniques ont utilisé ces concepts pour définir l'organisation du travail et le management moderne c'est parce que « ce qui est demandé aux salariés […] est de se mobiliser entièrement pour mettre en œuvre des méthodes de travail et des objectifs déterminés en dehors d'eux par des experts, des consultants indifférents le plus souvent aux spécificités du métier » (Linhart, 2018a). Le taylorisme comme mode historique d'organisation du travail fonctionnait à l'insubordination subjective. Et il suffit de penser à ce qu'une grève du zèle représente pour la production. Sans zèle, la production ne fonctionne simplement plus. Linhart (2016) nous précise donc que ce qui caractérisait la période taylorienne quant à la mobilisation des subjectivités c'est la transgression des règles prescrites :

> *« En élaborant et mobilisant ces savoirs, savoir-faire qu'on appelle tacites ou informels, en prenant des risques lorsqu'ils transgressent les règles officielles et les prescriptions auxquelles ils sont tenus, les ouvriers contribuent à assurer la pérennité d'un système qui les ravale officiellement au rang de simples exécutants » (Linhart, 2016, p. 9).*

L'intégration par le management de la « critique artiste » au sens de (Boltanski & Chiapello, 2011) fait place à une individualisation de la gestion des salariés et de l'organisation du travail, ainsi qu'à une organisation qui fait place à « un certain degré d'autonomie et d'initiative des salariés, mais dans un cadre très contraignant » (Linhart, 2016, p. 15) sous la forme du *lean management* ou de la *lean production*. L'accent mis sur un certain désenchantement, sur la recherche de l'authenticité trouve écho dans le développement de l'autonomie et l'initiative des salariés.

La mobilisation des travaux de Boltanski & Chiapello (2011) dans un ouvrage intitulé *le nouvel esprit du salariat : rémunérations, autonomie, inégalités* a permis à Bernard (2020) non pas à partir d'une analyse de la littérature en management, mais à partir des dispositifs de rémunérations dans des secteurs d'activités tels que la grande distribution, le secteur bancaire et plus généralement les commerciaux indépendants, d'analyser cette dynamique de transformation de la mobilisation subjective. L'autrice entend par nouvel esprit du salariat « une nouvelle forme de mobilisation de la main-d'œuvre favorisant l'avènement d'un travailleur autonome et responsable » (ibid, 2020, p. 9). Elle indique que le déploiement de l'individualisation des rémunérations participe d'une intériorisation du contrôle et de l'avènement d'une « autonomie contrôlée » (ibid, 2020, p. 12). Elle

propose alors une typologie construite autour de trois formes de relations entre autonomie et travail : l'autonomie hors organisation, l'autonomie malgré l'organisation et l'autonomie pour l'organisation. Si la seconde correspond à la période fordo-taylorienne, l'autonomie pour l'organisation renvoie à une autonomie dans la subordination (Supiot, 2000) et correspond à une valorisation de plus en plus importante de la dimension marchande de la relation salariale. Une telle mobilisation de l'autonomie produit de fait des situations qui donnent le sentiment aux « collaborateurs » qu'ils ne s'inscrivent pas dans un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur, mais qu'ils travaillent directement pour le client[29].

Il existe donc de nombreuses caractérisations de cette modification de la mobilisation des subjectivités. Si elle s'exerce dans un espace de contraintes, c'est une certaine forme d'autonomie qui permet son expression, même si celle-ci est dévoyée dans le sens où elle n'est qu'un instrument au service de l'organisation du travail et d'objectifs sur lesquels les travailleurs n'ont pas leurs mots à dire. D'autres auteurs, peut-être parce que le terme d'autonomie pose des problèmes multiples et connaît des définitions très diverses (de Terssac, 2012), ont fait le choix de qualifier autrement cette nouvelle mobilisation subjective en abandonnant la notion d'autonomie au profit de l'implication, du contrôle ou plus simplement de la mobilisation.

4.3 Implication et mobilisation sous la contrainte

Basée sur une analyse du développement des principes du flux tendu caractéristique de la *lean production* ou du *lean management* dans le secteur de la logistique, de la R&D et des services Durand (2017) propose de définir cette mobilisation subjective sous l'espèce d'une norme : l'implication contrainte. Précisément, il considère que le flux tendu à main-d'œuvre réduite comme règle d'organisation de la production se généralise. On pourrait dire aujourd'hui que « le flic est dans le flux » (Durand, 2017, p. 21) ; autrement dit :

> *« […] si l'objectif est la continuité du flux, les nouvelles conditions de fragilisation du flux lui-même associée à la réduction des effectifs créent une nouvelle norme productive qui compacte l'implication (atteindre des objectifs dans un travail quelquefois élargi et plus intéressant) et la contrainte » (Durand, 2017, p. 21-22).*

[29] Ce développement des contraintes marchandes sur la relation salariale en général a été documenté dès les années 2000 (Valeyre 2004 ; 2007 ; Gollac 1996). Nous montrerons dans la deuxième partie de ce travail qu'il s'agit d'un point central pour comprendre la dynamique d'évolution de l'organisation du travail qui se caractérise notamment par l'approfondissement de cette logique.

Le modèle de la compétence apparaît comme le premier maillon du développement de cette autonomie contrainte. En valorisant non plus les savoir-faire, c'est-à-dire les qualifications considérées comme les diplômes reconnus par l'état et les savoir-faire plus ou moins formalisés associés, mais en valorisant les savoir-être c'est-à-dire les comportements dans le travail, ce modèle produit une évaluation permanente sur des bases de plus en plus subjectives parce qu'elles sont laissées à la discrétion de l'employeur : tautologiquement, est compétent, celui ou celle qui est considéré comme compétent par son employeur. Néanmoins, et c'est un point fondamental qui fait l'une des particularités des travaux de J.-P. Durand, les travailleurs peuvent trouver dans cette nouvelle mobilisation subjective des sources d'intérêt et de sens renouvelés. Si certains la refusent, d'autres s'y jettent sans retenue. Parallèlement et de manière complémentaire, le partage de l'information est de plus en plus valorisé par un management qui pense de plus en plus le travail collectif, non plus seulement sous la forme d'une coopération purement fonctionnelle, mais :

> *« l'organise minutieusement […] dans des groupes de travail composés par lui-même, loin des collectifs affinitaires qui caractérisaient assez souvent la période fordienne [ce sont] des collectifs artificiels […] l'une des caractéristiques essentielles du travail en groupe […] d'être un système qui aiguillonne la pression des pairs sur les pairs et développe l'autodiscipline du groupe jusqu'à instaurer une discipline de fer dans le groupe » (ibid, 2017, p. 25).*

La production entendue dans son sens générique c'est-à-dire pour les biens et le service dans l'ensemble des activités industrielles, de services aux particuliers et aux entreprises, de conception de distribution, de logistique[30] valorise aujourd'hui un Homme nouveau, notion qu'il emprunte à (Gramsci, 2012)[31]. C'est grâce à cette notion que Gramsci définit un Homme capable d'une double qualité dans le travail : en premier lieu de l'autonomie dans le travail au sein d'un espace défini de métarègles (Durand, 2017, p. 44) qui imposent à l'individu de s'auto-organiser. Cette autonomie est définie ici comme « un faisceau de ressources professionnelles personnelles, en particulier techniques et des capacités de négociation et de « savoir-être » pour entretenir des relations interindividuelles qui deviennent elles-mêmes des ressources » (Durand, 2017, p. 43). L'« Homme nouveau » de J.-P. Durand est aussi un individu capable de prendre ses responsabilités pour faire face à l'imprévu, aux aléas de la production. Le travail devient une épreuve individuelle, évaluée

[30] Nous reprenons ici la définition de Durand 2017 p.42 pour expliciter son propos.

[31] C'est en 1930 qu'Antonio Gramsci développera son analyse de l'extension de l'organisation du travail qu'il qualifie de fordienne à l'Europe. Dans le cahier n°22 des Cahiers de prison, Gramsci considère que tout système productif doit produire des individus qui cohérent à lui, c'est-à-dire dont le comportement est adapté à celui-ci : « [Le phénomène américain] est […] le plus grand effort collectif réalisé jusqu'à présent pour créer, avec une rapidité inouïe et une conscience du but à atteindre jamais vue dans l'histoire, un type de travailleur et d'homme nouveau » (Gramsci, 2012, p. 505). Si Gramsci considère cela possible c'est à parce qu'il définit la personne comme l'expression particulière de rapports sociaux conflictuels. Aussi, si ces rapports sociaux évoluent, ils sont susceptibles de faire évoluer profondément les comportements, les manières d'être et de voir des individus, la « structure même de la personnalité » (Gramsci, 2012, p. 505).

comme telle. Seulement, le travail est éminemment collectif et chacun devient de plus en plus dépendant de ses collègues, mais aussi en concurrence avec eux. Établi sous les critères de la direction de l'entreprise, le travail est paradoxalement de plus un plus un acte qui mobilise l'autonomie non par nécessité, mais parce qu'elle est exigée aussi par le travail et ses nouvelles conditions d'exécution. Le travailleur doit alors s'impliquer plus profondément, en y trouvant souvent des sources de plaisirs et d'intérêts, mais cette implication est toujours contrainte par les règles hétérodéterminées.

J.P. Durand fait ainsi le diagnostic d'un « nouveau modèle productif après fordien » (Durand, 2006) qui est organisé autour du modèle de la compétence basée sur l'évaluation individuelle, du contrôle par les pairs et d'une prescription du travail collectif. Sous le système de l'implication contrainte, qui s'impose aux travailleurs sans contrepartie aucune, l'aliénation fonctionne à deux niveaux complémentaires : il y a aliénation objective et aliénation subjective. Si l'aliénation objective n'est pas un mécanisme nouveau (ibid, 2006, p. 117) l'aliénation subjective opère ici comme une exigence d'engagement, de « mobilisation de son être (le savoir-être par exemple) sur les objectifs de son employeur ». En somme, le travailleur doit « s'engager à cristalliser durant le temps de travail salarié, toujours sur le même objet de travail qui ne lui appartient pas, une valeur sans cesse supérieure dont l'accroissement tient à la mobilisation volontaire – mais obligée ou contrainte – de toutes les capacités physiques et aujourd'hui surtout intellectuelles » (ibid, 2006, p. 117-118). Et cette mobilisation de la subjectivité caractérise pour J.P. Durand non pas simplement une rupture dans le développement capitaliste, mais un changement majeur.

D'autres auteurs font le diagnostic du développement d'une implication contrainte ou de mécanismes sensiblement identiques. Goussard (2008) dans une analyse du secteur automobile, auquel J.P. Durand a consacré une part de ses travaux, définit la production du consentement dans l'industrie automobile comme le résultat d'incitations organisationnelles et managériales, mais aussi, et surtout d'incitations individualisées. Elle observe que le consentement produit par l'entreprise se définirait ainsi comme l'absence de conflit ouvert et correspond à un consentement comportemental qui s'exprime par des contestations faiblement déstabilisatrices, mais productrices de consentement subjectif. Dans la même lignée que ces deux auteurs, Martuccelli (2004, 2017) considère que « l'implication subjective est l'horizon normatif » (Martuccelli, 2017, p. 68) de l'organisation du travail, l'aliénation cessant d'être principalement une expérience de dissociation et désigne de plus en plus, une série multiforme d'enrôlements contraints des subjectivités, d'injonctions à l'implication et à être entrepreneur de soi (Boyer, 2017; Dardot & Laval, 2009; Gorz, 2001).

4.4 Soumission et production de subjectivité : vers une mobilisation totale

La littérature, sous des terminologies différentes, identifie bien cette injonction à la mobilisation des subjectivités sous la contrainte. Mais si nous l'avons montré ici, une question reste en suspens quant à la capacité des entreprises à conserver le contrôle sur un travail qui deviendrait de plus en plus autonome, dans lequel il est exigé une implication relationnelle, émotionnelle, créative. En d'autres termes qu'est-ce qui fait tenir une organisation dans laquelle les intérêts sont *a priori* antagonistes, les intérêts des dirigeants n'étant pas nécessairement les mêmes que ceux des travailleurs que le veuille F.W.Taylor ou non ? Comment exiger d'un travailleur qu'il s'implique, qu'il « devienne une entreprise » (Gorz, 2001) sans exposer l'organisation à un délitement ou simplement à la fuite de ces mêmes travailleurs ? Plusieurs analyses permettent de comprendre ce qui maintient, ce qui conforte une organisation du travail dont on voit, *a priori*, qu'elle pourrait se retrouver tout ou partiellement déstabilisée par ces mutations fondamentales. Pour Gilles Deleuze, dans un texte précurseur et inspiré des travaux de Foucault sur la biopolitique, nous avons affaire au passage d'une société disciplinaire dont l'apogée est atteint au début du XXe siècle, à une société de contrôle.

> *« Les différents internats ou milieux d'enfermement par lesquels l'individu passe sont des variables indépendantes : on est censé chaque fois recommencer à zéro, et le langage commun de tous ces milieux existe, mais est analogique. Tandis que les différents contrôlât sont des variations inséparables, formant un système à géométrie variable dont le langage est numérique (ce qui ne veut pas dire nécessairement binaire) » (Deleuze, 1990, p. 242)*

Deleuze opère dans ce texte intitulé « Post Scriptum aux sociétés de contrôle » une distinction entre une société caractérisée par des structures, des isolats disciplinaires qui exigent de l'individu un basculement et une reconstruction lors du passage de l'un à l'autre et ce qu'il anticipe comme société de contrôle, société dans laquelle le contrôle est fluide et modulable.

> *« Les enfermements sont des moules, des moulages distincts, mais les contrôles sont une modulation, comme un moulage auto-déformant qui changerait continûment, d'un instant à l'autre, ou comme un tamis dont les mailles changeraient d'un point à un autre » (ibid, 1990, p. 242).*

La société disciplinaire structurée autour d'une logique de l'enfermement et de la finitude est aujourd'hui tout ou partiellement remise en cause par les sociétés de contrôle dans lesquels jamais rien ne s'arrête : il faut se former, rester employable, développer ses compétences, s'améliorer perpétuellement (Cabanas et al., 2018).

> *« L'entreprise, la formation, le service étant les états métastables et co-existants d'une même modulation, comme d'un déformateur universel. Kafka qui s'installait déjà à la charnière de deux types de sociétés a décrit dans Le procès les formes juridiques les plus redoutables : l'acquittement apparent des sociétés disciplinaires (entre deux enfermements), l'atermoiement illimité des sociétés de contrôle (en variation continue) sont deux modes de vie juridiques très différents, et si notre droit est hésitant, lui-même en crise, c'est parce que nous quittons l'un pour entrer dans l'autre » (ibid, 1990, p. 243).*

Du côté du travail, c'est l'entreprise qui concentre toutes les analyses et critiques de Deleuze. Contrairement à l'usine disciplinaire, organisation centrale de la stabilité, de la conformité centrée autour de l'équilibre instable d'une productivité forte et de salaire faible, l'entreprise, elle, est objet d'instabilité, où l'individualisation du rapport salarial est le maître mot. Ainsi, « l'entreprise ne cesse d'introduire une rivalité inexpiable comme saine émulation, excellente motivation qui oppose les individus entre eux et traverse chacun, le divisant en lui-même » (ibid, 1990, p. 242). L'usine disciplinaire est une organisation où le contrôle s'exerçait sur le temps long, infini et discontinu, l'entreprise de service exerce elle un contrôle rapide, permanent et illimité. L'exposition marchande de la force de travail place « le service de vente » au centre et celui-ci devient l'âme de l'entreprise. Cette exposition marchande de plus en plus importante fait sauter les barrières de la stabilité disciplinaire au profit d'un contrôle par modulation dans lequel le contrôle est un flux, toujours présent. Le travailleur ne fait plus face à la discipline de la fabrique (Pignon & Querzola, 1974), mais à l'âme de l'entreprise dont Deleuze nous dira de son existence qu'elle est bien « la nouvelle la plus terrifiante du monde » (Deleuze, 1990, p. 245).

Les intuitions que développe Deleuze en 1990 dans *l'Autre Journal* ont inspiré dès les années 2000 la sociologie du travail. Toujours dans l'optique de comprendre les mutations des formes du contrôle dominant dans notre société occidentale, Zarifian (2004b, 2004a, 2009) développe la notion de contrôle élastique inspirée de l'idée de contrôle comme modulation. Dans une analyse de l'ambivalence de ces nouvelles formes de contrôle Zarifian nous indique que le contrôle « n'est pas réductible à un contrôle social de prescription et de conformité et donc à une domination qui s'exerce du haut vers le bas. Le bas agit aussi sur le haut » (Zarifian, 2009, p. 87). Il est ambivalent parce qu'il opère sous la forme de « l'orientation d'une chaîne d'action » nous inscrivant dans une société du contrôle de l'engagement. Le contrôle exercé par la société sur les individus, par les entreprises sur les travailleurs n'est plus simplement un contrôle disciplinaire comme le décrivait Foucault et Deleuze, c'est un « contrôle élastique » qui permet la mobilité des travailleurs, une part d'autonomie, mais qui, à la manière d'un élastique ramène toujours à lui l'individu égaré ou qui tenterait de s'extraire de la contrainte. Ainsi, le contrôle est omniprésent et modulable. Il exige un engagement subjectif important qui n'est pas simplement un engagement intellectuel, « c'est toujours, à partir de la sollicitation de l'intellect, le tracé d'une perspective, une prise de parti » (ibid, 2009, p. 97).

Pour Zarifian, ces nouvelles formes de contrôle produisent des mutations du salariat lui-même. L'objectif du contrôle sur le salarié ne serait plus la productivité du travail, mais « la vitesse des opérations taylorisées [permettant] une rentabilisation de capital » (Zarifian, 2009, p. 90). La position du travailleur évolue ainsi d'une situation où il détient des qualifications ce qui le rend légitime pour exercer son travail vers une situation où le salarié devient un micro capital qui doit perpétuellement se justifier quant à la qualité et la rentabilité de son travail : ce qui compte, c'est avant tout le résultat et l'activité concrète qui caractérise le travail disparaît derrière les impératifs de la valorisation du capital.

> *« Le travail, l'activité réelle, disparaissant du contrôle, seule reste l'enveloppe, la forme capital, directement, sans la médiation de l'activité concrète. Il ne s'agit pas de « travail abstrait », au sens de Marx. Il s'agit d'une prestation rentable, sans travail apparent. D'un emploi sans poste de travail. D'un espace entre deux dates, sans calcul direct de temps dépensé. On contrôle le délai entre deux dates, mais non le mouvement du salarié dans le déroulement du temps » (ibid., 2009, p. 90).*

L'homme serait ainsi devenu un « capital variable » selon les termes de l'auteur.

Si Zarifian expose brillamment, à partir d'un développement des intuitions de Deleuze, les mutations du contrôle dans le capitalisme contemporain, il oublie de saisir une dimension particulière de ce contrôle qui nous semble pourtant en constituer les fondements : la production du consentement. C'est le diagnostic que fait aussi Durand (2017, p. 48) lorsqu'il se demande : « Pourquoi certains sujets ne supportent pas des situations de travail que d'autres endurent, voire dans lesquelles – plus rarement – ils s'épanouissent ? Autrement dit, pourquoi certains transigent-ils avec cette disjonction maintenant inscrite dans le travail, alors que d'autres s'écroulent ? ».

Durand (2004) nous alerte sur le fait que pour une compréhension fine de l'organisation du travail, il nous faut saisir aussi le plaisir, l'intérêt que peuvent retirer certains salariés de ces mutations du travail qui laissent une part d'autonomie au sein de méta-règles déterminant les contours de celui-ci. Il fait le diagnostic que l'autonomie semble produire en premier lieu de l'acceptabilité au travail en transformant la perception des travailleurs de leur activité. Le développement de l'autonomie quant à la constitution des règles sociales de fonctionnement du groupe de travail « c'est-à-dire l'émergence de normes locales comportementales ou de normes locales d'efforts à fournir (donc, en dernier lieu, de normes quant aux résultats à fournir), construit un espace d'autonomie conquise, qui, justement, rend acceptable la charge de travail » (Durand, 2004, p. 300). Si l'on considère l'aliénation comme totalisante, la réalité du travail nécessite tout de même la nuance. Le jeu social qui s'y produit est à la fois une remise en cause de cette aliénation puisqu'il permet la construction partielle de règles de fonctionnement de l'espace immédiat et produit de fait de l'acceptabilité qui n'est pas simplement de la résignation :

> *« C'est bien le jeu social autour de la construction de ces règles de fonctionnement de l'espace immédiat du travail qui lui donne sens et qui, d'une certaine manière, donne plaisir au travail ; non pas à partir de son contenu intrinsèque, mais dans l'activité (sociale) à laquelle il donne lieu. Tel est le paradoxe de l'autonomie conquise, dont le principal effet, en tant que réaction à la domination du management et de l'employeur, est de rendre acceptables la situation et les fonctions de travail même les plus dégradées, participant par là à la reproduction sociale » (ibid., 2004, p. 300).*

Le travail est donc le lieu d'une soumission, d'une aliénation, mais c'est aussi le lieu de la production d'un consentement. Michael Burawoy résume simplement cette idée lorsqu'il indique dans son ouvrage séminal *Produire le consentement*, que :

> *« Produire les choses, ce n'est pas seulement produire et reproduire simultanément des relations sociales , c'est aussi produire une expérience de ces relations sociales […] Le procès de travail peut ainsi être compris dans les termes de combinaisons de force et de consentements spécifiques qui, au nom de la recherche de profit, produisent la coopération » (Burawoy, 2015, p. 44-59).*

Si l'analyse de Burawoy est datée, celle-ci portant sur les évolutions d'une entreprise industrielle entre 1945 et 1977, elle permet néanmoins de cerner ce qu'il qualifie de *« making-out »* et ce que l'on peut considérer comme le jeu des travailleurs généralisables à l'ensemble des activités de travail. Burawoy définit ce *« making-out »* comme « une série d'étapes rythmées par des rencontres entre l'opérateur et les objets, sociaux ou non, qui façonnent ses conditions de travail et dont les règles lui apparaissent comme un ensemble de relations imposées de l'extérieur. L'art du *« making-out »* consiste à manipuler ces règles pour progresser le plus rapidement possible d'une étape à une autre » (*ibid.*, 2015, p. 80). Contre un certain marxisme qui aurait réduit le travailleur salarié[32] à un objet manipulé ou à une simple marchandise incapable de résister aux forces de l'accumulation du capital, l'analyse de Burawoy a permis la réhabilitation au sein de la sociologie du travail de son époque d'un « moment subjectif ». Aussi ce moment subjectif ne doit pas être simplement ressaisi au prisme d'un « moment objectif » immuable et déterminé par le capital, qui fait du travail un moment de simple soumission et de privation et qui obligerait les travailleurs à ce que Burawoy nomme, en citant Michael Mann, « l'acceptation pragmatique de leur rôle » (*ibid.*, 2015, p. 106). Ils y trouvent bien plutôt une certaine forme de satisfaction. Si les travailleurs jouent le jeu c'est parce qu'il apporte une satisfaction relative entre « la nécessité d'aller travailler et de se soumettre quotidiennement au procès de production [et] l'expression de

[32] Dans une note à Produire du consentement, Burawoy attaque le marxisme structuraliste d'Althusser et ses héritiers tout comme le marxisme occidental de Lukacs notamment pour leur négation de la subjectivité des individus. Il prête néanmoins à certains auteurs tel qu'Henri Lefebvre, Cornelius Catoriadis, Jürgen Habermas, et Maurice Merleau-Ponty, qui a notamment inspiré André Gorz, le redécouverte d'une « subjectivité spontanée » (Burawoy, 2015, p. 287)

« besoins radicaux », de la recherche d'une « nouvelle conception du travail » ou de « codes irrationnels » (*ibid.*, 2015, p. 108).

In fine, le jeu permis par l'autonomie dans l'organisation du travail permet la production d'une certaine harmonie. D'une part, le jeu « obscurcit les relations de production sur lesquellss il se fonde. D'autre part, il génère « un consentement aux rapports sociaux de production qui définissent les règles de ce même jeu ». C'est d'ailleurs ce que Burawoy illustra lorsqu'il cite les ouvriers de l'entreprise Allied qu'il observe. Ceux-ci se plaignent en effet de se faire constamment « arnaquer » par l'entreprise. Non pas qu'il s'agisse d'un sentiment d'exploitation, mais bien plutôt d'une critique de la hiérarchie quant à son incapacité de garantir les conditions matérielles à l'exercice du jeu. L'autonomie allouée dans le procès de travail permet la production d'un intérêt commun entre la direction et les travailleurs. D'un côté, en garantissant le jeu par l'autonomie allouée, la direction parvient à sécuriser la plus-value comme combinaison « de force et de consentement » (*ibid.*, 2015, p. 56). De l'autre, le travailleur peut exercer son autonomie et influencer la relation réelle, la subordination, en produisant une expérience possiblement plaisante de la relation salariale. Organisé comme tel, le procès de production garanti, selon les termes de l'auteur, la reproduction d'une « servitude volontaire » dont l'utilisation paraît néanmoins problématique au regard des critiques récentes du concept (Emmenegger et al., 2019)[33] et de ces usages, et une augmentation de la richesse matérielle. Il nous semble plutôt que Burawoy décrit une situation de domination totale au sens de Gorz (Vercellone, 2009), mais dans laquelle les conditions objectives de la domination produisent les conditions d'une autonomie partielle comme potentialité d'expression des subjectivités individuelles et de la réappropriation partielle du procès de travail, sans pour autant que cette réappropriation ait des vertus émancipatrices.

Les conditions objectives d'exercice du travail peuvent donc, tout ou partiellement produire des subjectivités particulières dont l'orientation n'est pas nécessaire révolutionnaire a contrario de l'hypothèse de Hardt & Negri (2000), mais bien des subjectivités individuelles, des individus qui trouvent du plaisir, de l'intérêt dans un procès de production globalement hétéronome dans lequel la confrontation de l'individu avec le travail prescrit fait émerger une expérience particulière. C'est dans cette particularité catalysée par un degré d'autonomie plus grand, qu'une subjectivité alignée à l'intérêt du capital peut tout à faire voir le jour et garantir, pour reprendre les mots de Burawoy, la reproduction et la sécurisation de la plus-value.

[33] Le concept de « Servitude Volontaire » est analysé en détail dans sa double définition par les auteurs. Ils indiquent que dans les développements de La Boétie, si les dominés sont, suite à un renversement, auteurs de leur domination, ils peuvent paradoxalement s'en libérer s'ils le souhaitent. Ils sont donc doublement la cause de la situation de soumission : ils la produisent et acceptent de ne pas s'en extraire. Mais surtout ils souffrent nécessairement de cette situation, ce qui n'est pas nécessairement le cas ici.

4.5 La mobilisation totale au-delà de Gorz

Reprenons ici l'analyse et les origines du concept de mobilisation totale. En premier lieu développé par Jünger durant les années 1930, il avait pour objectif de qualifier la forme de la mobilisation non pas seulement des individus pour la guerre, mais aussi pour le travail. Aussi, cette mobilisation ne se limitait pas à l'individu, mais s'étendait à tout ce qui pouvait être concerné par la guerre. Tout ce qui vivait en ce temps n'a pas échappé au réquisit de la mobilisation. Gorz se réapproprie en partie la notion pour qualifier, à partir des travaux de Combes & Aspe (1998), la forme de mobilisation des travailleurs dans le capitalisme contemporain. Les mutations de la forme de la mobilisation sont une conséquence des mutations même du travail nécessitant des capacités cognitives de plus en plus importantes, la production d'un tissu de relations et la mobilisation de capacité d'initiatives par exemple.

Dans *Misère du présent, Richesse du Possible,* il nous précise que :

> *« Lorsque les capacités communicationnelles, relationnelles coopératives, imaginatives en viennent à faire partie de la force de travail, ces capacités, qui impliquent l'autonomie du sujet, ne peuvent par essence être commandées : elles existeront et se déploieront non pas sur ordre, mais en vertu d'initiatives du sujet. La domination du capital ne peut alors s'exercer directement sur le travail vivant par des contraintes hiérarchiques. Elle ne peut s'exercer qu'en empruntant des voies indirectes : elle doit se déplacer en amont de l'usine et prendre la forme d'un conditionnement qui conduit le sujet à accepter ou à choisir cela précisément qu'on entend lui imposer » (Gorz, 1997, p. 68).*

Devant faire face à des mutations profondes liées à des exigences d'adaptabilité et de flexibilité de la production, les organisations du travail contemporaines requièrent de plus en plus des travailleurs une subjectivité active dont l'exercice n'est permis que parce qu'il existe des espaces d'autonomie dans le travail. Pour Gorz, la mobilisation totale est donc à la fois mobilisation de capacités physiques, intellectuelles, relationnelles et émotionnelles.

> *« Ces qualités productives intellectuelles (et affectives) ne sont plus exclusivement réservées au monde de la production et ne peuvent être cristallisées en capital fixe, comme c'est au contraire le cas de la science appliquée qui investit les machines et l'organisation technique du travail, car elles sont immanentes aux personnes elles-mêmes » (Gorz, 2020b, p. 186).*

Mais ces capacités subjectives sont par essence difficilement commandables, et le contrôle sur les travailleurs emprunte ici de nouvelles voies dont la notion de contrôle élastique (Zarifian, 2009) en résume précisément la forme. Gorz en dessine déjà les contours dans son analyse du « Système Toyota » (Gorz, 1997, p. 49) lorsqu'il dit de la domination totale, cette domination sur la

personnalité ouvrière, qu'elle devrait être remplacée par la mobilisation totale de celle-ci dans la nouvelle organisation décrite par Ohno.

> *« Classiquement, les connaissances scientifiques sont formalisées, enseignées, et véhiculées dans l'entreprise par les ingénieurs ; mais aujourd'hui, à ces connaissances scientifiques s'ajoutent des savoirs et des savoir-faire qui ne sont plus formalisables, parce qu'incarnés par une intelligence générale portée non pas tant par le travailleur classiquement formé, mais par la personne qui engage tout son être, toutes ses facultés et tout son vécu pour répondre à une demande nouvelle, celle d'une « mobilisation totale » (ibid, 2020b, p. 186).*

Plus encore, pour Gorz, la mobilisation totale renvoie à l'exigence de production de l'homme par l'homme, mais aussi à sa nécessaire utilisation dans un système économique où la connaissance non nécessaire articulée à un bien matériel est centrale pour l'accumulation.

> *« Ce qui importe […] c'est que l'activité de production de soi est une dimension nécessaire de tout travail immatériel et que celui-ci tend à faire appel aux mêmes capacités et aux mêmes dispositions personnelles que les activités libres hors travail » (Gorz, 2003, p. 22).*

Devenu qualitativement dominant, le travail immatériel fait sauter les barrières entre travail et hors travail et désormais « il ne nous est plus possible de savoir à partir de quand nous sommes « en dehors » et ce qui peut nous être demandé au travail » (*ibid.*, 2003, p. 22). Exposé à une remise en cause de la séparation des temps de travail et de hors travail, l'individu se retrouve face à l'exigence perpétuelle et totalisante de se produire et de devenir une entreprise (Gorz, 2001).

> *« Le procès de production ne se réduit plus au procès de travail consistant à « fabriquer » le produit. Désormais, la valeur ajoutée est donnée principalement par des facteurs de production qui découlent d'un travail fantôme, immatériel et non plus mesurable par le temps : le travail de l'intelligence (et des affects) » (Gorz, 2020b, p. 185).*

Gorz construit ainsi un concept qui s'inscrit parfaitement dans le cadre d'analyse qu'il développera de la fin des années 1990 au début des années 2000 et jusqu'à l'immatériel. C'est un Gorz inspiré d'Ivan Illich qui pense le travail au sein de cette dialectique de l'autonomie et du contrôle, en somme qui définit l'hétéronomie du travail dans ses profondeurs plus insondables.

C'est pour compléter cette analyse de la mobilisation totale qu'il nous semble tout de même nécessaire d'adjoindre une dernière composante à cette mobilisation : l'idée d'une production de consentement. Si l'on conçoit à ce stade la mobilisation totale comme la forme historiquement déterminée de la mobilisation subjective de la force de travail, il nous semble que si le caractère hétéronome du travail détermine un espace de contraintes, il rentre aussi en conflit avec les subjectivités individuelles. En faisant l'expérience d'une autonomie dans un travail hétéronome, le travailleur produit les conditions de sa propre soumission par la réappropriation de l'espace

discrétionnaire qui lui est laissé. En jouant avec les contraintes, il participe à les raffermir, les affirmer à tous, et trouve un certain plaisir à exercer une activité partiellement autonome et qui peut être vécue comme enrichissante et épanouissante. La mobilisation totale peut ainsi être comprise comme une logique inscrite dans les nouvelles organisations du travail par laquelle ces organisations tentent à la fois d'exiger une mobilisation subjective active des travailleurs et produisent les conditions d'exercice d'un travail qui participent à la production d'un consentement des travailleurs aux finalités hétéronomes des entreprises. Les travailleurs sont à la fois soumis aux injonctions d'applications par l'intermédiaire d'une autonomie, certes partielle, mais accordée et existante, et l'expérience de cette autonomie les amène à accepter leurs conditions et y voir une source d'épanouissement par laquelle est affirmée l'emprise de l'organisation sur leurs subjectivités.

Nous entendons donc par mobilisation totale une forme spécifique de mobilisation de la force de travail. Cette mobilisation totale est caractérisée par la recherche perpétuelle de prise de contrôle des subjectivités individuelles par les organisations productives. Les entreprises cherchent à mobiliser subjectivement les salariés, c'est-à-dire à exiger d'eux qu'ils s'impliquent pour effectuer le travail. Au-delà d'une exigence, c'est même une contrainte. Elles produisent aussi des subjectivités en accord avec l'organisation capitaliste du travail. Au sein des entreprises se construisent les conditions d'une autonomie permettant au travailleur d'exprimer une part de leur créativité, de leur esprit d'initiative, mais d'une autonomie très contrôlée, très limitée. La mobilisation totale se caractérise enfin par la production d'un consentement au travail. En valorisant une autonomie partielle dans le travail, en laissant des degrés de liberté même s'ils sont contraints par le résultat, les organisations productives postfordiennes créent les conditions d'un travail qui peut être intéressant, plaisant et même enrichissant pour les travailleurs comme nous le verrons dans la partie suivante. Pour autant, elles ne produisent en aucun cas les conditions d'une émancipation dans le travail ou par le travail.

Conclusion - Chapitre 2

Après une analyse de la littérature francophone sur les évolutions du travail en France depuis le tournant des années 1980, il nous apparaît que la diversité des analyses et des sémantiques utilisées converge vers l'identification d'un double mouvement de développement de l'autonomie et de nouvelles formes de contrôle dans le travail et sur les travailleurs. Comme nous l'avons montré, c'est particulièrement à la sociologie du travail, aux sciences de gestion, à l'ergonomie et la psychodynamiques du travail que l'on doit les analyses les plus poussées, les études de cas et les conclusions les plus importantes. Cependant, plusieurs points nous ont semblé problématique. Certains auteurs ont convenu de la fin du taylorisme dès les années 1980. C'est une position difficilement défendable et que bon nombre réfute aujourd'hui (Linhart, 2021). Le taylorisme conçu comme un ensemble de principes génériques d'organisation du travail collectif n'a pas disparu. Sa substance, le contrôle sur la connaissance nécessaire à la production, est au centre des organisations contemporaines du travail. C'est plutôt la forme de ce contrôle qui a évolué. Le travailleur n'est plus simple opérateur zélé de la machine, il doit aussi être actif, réactif, fort d'initiatives et de créativité.

Plutôt que de valider l'hypothèse d'une remise en cause complète du taylorisme, nous avons montré que nous avions affaire à un double mouvement d'extension de la logique portée par les principes tayloriens d'organisation du travail et de mutation des formes de contrôle sur le travail, d'une logique disciplinaire vers une logique de contrôle de l'engagement, du comportement de la créativité.

La mobilisation des analyses centrées sur la subjectivité des travailleurs, mais toujours ressaisies par les contraintes de l'organisation nous a permis de faire le diagnostic d'une centralité du sujet pour comprendre les évolutions de l'organisation du travail. Néanmoins, il ne s'agit à aucun moment d'un sujet libre et détaché de toutes relations sociales. Notre sujet, le travailleur, est bercé par des contraintes, des injonctions auxquelles il doit faire face, qu'il doit combattre, qu'il doit s'approprier, mais dont il peut aussi profiter. Nous avons ainsi pu l'étudier dans sa dimension collective et individuelle. Nos attentes étaient sous-tendues par deux piliers de la pensée de Gorz, la domination du capital comme dimension totale et l'importance du sujet dans sa dimension individuelle et collective pour l'analyse du capitalisme (Vercellone, 2009). C'est donc parce que Gorz propose une vision pluridimensionnelle du travail (comme facteur de production, comme mode de subjectivation et comme forme d'intégration (Sobel, 2018, p. 5)) que nous nous sommes tournés vers cet auteur pour donner une cohérence et un objectif à notre analyse.

Structuré autour de la notion de mobilisation totale dans ses 3 dimensions (mobilisation subjective, production subjective et production de consentement), ce chapitre nous a permis

d'analyser dans toutes leurs dimensions les évolutions du travail contemporain. Afin de donner une légitimité empirique à notre analyse, nous mobiliserons dans la seconde partie de ce travail l'une des enquêtes sur le travail les plus importantes : l'enquête CT – RPS. À partir de l'étude d'un large panel de données, nous discuterons des évolutions des contraintes qui s'imposent au travail salarié en France métropolitaine et nous montrerons que leur articulation porte une certaine une logique de mobilisation totale de la force de travail.

Conclusion partie 1

Nous avons construit cette première partie théorique autour de deux chapitres nous permettant d'une part de nous positionner par rapport à une certaine littérature en sciences sociales (capitalisme cognitif et sociologie critique du travail notamment) et de proposer quelques développements originaux. Nous avons proposé une analyse de la place de la connaissance dans le capitalisme et de la manière dont les nouvelles organisations du travail post fordiennes organisent le contrôle du travail et la mobilisation des subjectivités des travailleurs.

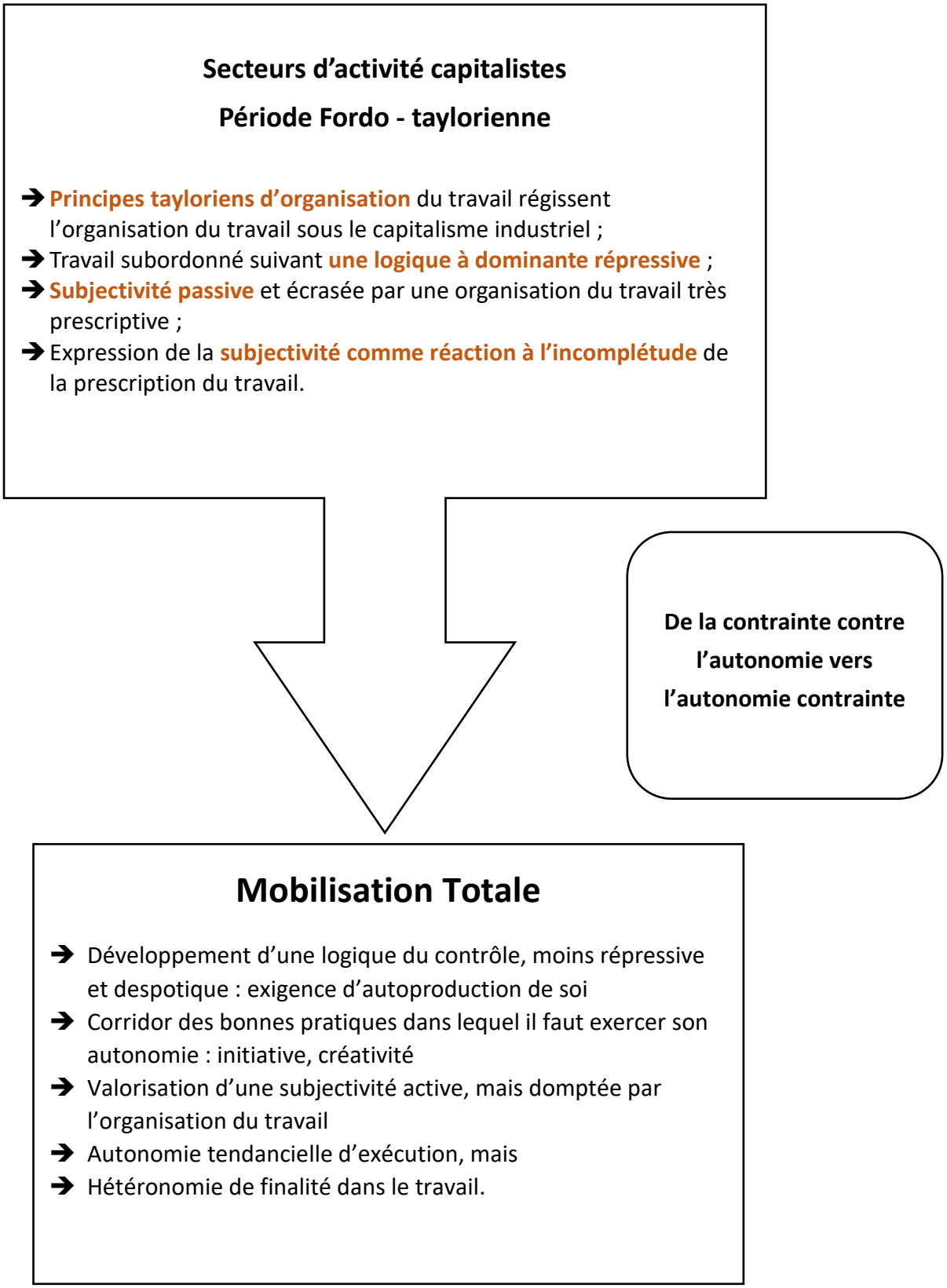
Nous avons discuté dans le premier chapitre les hypothèses et les apports des travaux autour de la thèse du capitalisme cognitif. Notre position vis-à-vis de ce courant est ambivalente. Si nous reconnaissons des apports importants quant à l'analyse de la place et de la production de la connaissance dans le capitalisme contemporain, nous sommes en même temps critique quant aux conclusions que les défenseurs de cette thèse proposent. En effet, il ne nous semble pas en effet pertinent de considérer que l'émancipation des travailleurs est contenue dans les mutations mêmes d'un mode de production capitaliste en plein effondrement. Si nous nous accordons sur la centralité du travail, nous refusons de voir dans l'augmentation du niveau général des connaissances et de la centralité des connaissances incorporées dans le travail vivant un chemin évident vers une émancipation des travailleurs. La « subjectivité révolutionnaire » de Hardt & Negri (2000) n'est qu'une possibilité et fait face à l'appropriation des subjectivités par un système machinique et technique qui n'est pas neutre. Le sujet fait plutôt face à une logique de « mobilisation totale » qui exprime la vision totalisante de la domination exercée par le capital chez André Gorz.

Notre second chapitre avait pour objectif de discuter ce concept de mobilisation totale. Nous nous sommes efforcés de dégager de la littérature sur le travail des constats et des analyses sur la relation entre autonomie et contrainte dans le travail dans l'optique d'identifier une tendance aux évolutions du travail. Ce chapitre a aussi permis de valider partiellement les hypothèses développées par les analyses du CC. En effet, le développement d'organisations du travail centrées sur le management des compétences et la mobilisation subjective active valide cette centralité de la connaissance incorporée dans le travail vivant pour l'accumulation.

La figure n°2 a pour objectif de résumer et de représenter le passage d'un idéal-type « fordo taylorien » d'organisation du travail à un idéal type qui pourrait caractériser la période contemporaine. On retrouve dans cette figure les points importants évoqués durant cette première partie : l'idéal type d'organisation du travail dans les secteurs d'activité capitalistes est caractérisé par l'exigence d'une subjectivité active dans le travail, subjectivité qui est toujours contrôlée et

remodelée par l'organisation. Le commandement direct fait place à un contrôle plus diffus qui passe par des objectifs déterminés par l'organisation et l'exigence d'une autoproduction de soi. Cette figure résume ainsi à partir des points importants la dynamique idéaltypique de transformation de l'organisation capitaliste du travail entre la période fordo-taylorienne et la période contemporaine c'est-à-dire depuis les années 1980.

Figure 2 : Idéal-type des évolutions du travail dans le mode de production capitaliste contemporain



Source : Auteur

Nous avons ainsi montré que le concept de « mobilisation totale » développé par Gorz résonne avec la littérature sur le travail et, de notre point de vue, définit plus précisément le caractère totalisant des exigences du travail d'aujourd'hui. Si l'individu se doit d'être impliqué dans son travail, il doit aussi s'impliquer tout entier, émotionnellement et intellectuellement dans celui-ci. Il mobilise son corps, sa réflexion, ses relations, son temps pour répondre aux attentes auxquels il doit faire face. Aussi, nous avons amendé ce concept pour y adjoindre l'idée d'une production de consentement. Nous montrons en effet que les mutations des formes du contrôle sur le travail et le développement d'une autonomie partielle emporte avec eux les conditions organisationnelles d'une expérience de travail potentiellement agréable et épanouissante, tout du moins suffisamment libre pour produire du consentement, c'est-à-dire pour faire participer le travailleur à sa propre soumission.

Cette première partie définit l'architecture théorique de notre travail. Le travail est décrit comme un objet multidimensionnel qui n'est pas que l'emploi, dans lequel le sujet a un rôle particulier et peut être le moteur de transformations qui dépasse son activité immédiate. Le sujet est central pour l'analyse du travail et pour l'analyse du mode de production capitaliste.

Si nous avons mobilisé principalement des analyses théoriques pour ce premier travail conceptuel, d'importantes références empiriques notamment en sociologie et psychodynamique du travail ont été également utilisées pour étoffer et valider nos cadres d'analyses. En tant qu'économiste, il nous faut confronter ce travail aux données existantes. Ce sera l'objectif de la partie suivante notamment grâce à l'Enquête Emploi Condition de travail - Risques psychosociaux. En proposant ce concept de mobilisation totale et en développant ces contours, nous avons mis à jour quelques grandes caractéristiques des évolutions contemporaines du travail que nous rappelons ici : généralement, l'autonomie dans le travail aurait augmenté depuis le début des années 1980. Cette autonomie est néanmoins contrainte et ce qui faisait l'une des caractéristiques de la période taylorienne, les contraintes techniques et machiniques, mais aussi la tendance de l'organisation à prendre le contrôle sur les connaissances, ont tendance à perdurer. Le contrôle sur le travail a profondément changé et les exigences d'adaptabilité, d'initiative et de créativité sont de plus en plus fortes.

À partir des données sur la période 1978 – 2016 tirées de l'enquête CT – RPS, nous chercherons à discuter les conclusions de la première partie, les valider ou les amender.

Partie 2 - Vers une « mobilisation totale » ? Une analyse empirique à partir de l'enquête CT – RPS entre 1978 et 2016

Introduction - Partie 2

Dans la première partie de ce travail, nous avons décrit l'avènement d'une mobilisation totale de la force de travail comme caractéristique de la dynamique générale de l'organisation du travail dans la sphère capitaliste. Au travers d'une analyse en premier lieu théorique (partie 1), nous avons décrit comment la multiplication des injonctions à l'implication dans le cadre d'une autonomie dans le travail, accordée, mais encadrée, construit une toile de contrôle sur les individus et correspond à ce que Gorz (1997, 2003) décrivait comme une mobilisation totale. C'est particulièrement au travers des transformations du contrôle sur la connaissance nécessaire à la production, pour André Gorz la connaissance formalisée et les savoirs vivants, que l'organisation contemporaine du travail dans les organisations capitalistes bascule vers une mobilisation totale.

En confrontant cette analyse à la littérature développée en sociologie du travail, en économie politique et en sciences de gestion, nous avons montré qu'il s'agit d'une réalité étudiée au travers de l'analyse d'une dialectique entre autonomie et contrôle. Les travaux sur l'implication contrainte (Durand, 2004), l'autonomie contrainte et contrôlée (Coutrot, 1998; D. Linhart, 2016), ou encore sur l'autonomie pour l'organisation (Bernard, 2020) nous ont permis d'enrichir notre définition de la mobilisation totale.

Cette seconde partie a pour objectif d'étayer notre analyse en proposant une étude de l'évolution des conditions de travail des salariés français sur une période allant de la fin des années 1970 jusqu'en 2016. C'est en effet à partir d'une grande enquête française produite par la DARES sur les conditions de travail que nous développerons notre étude.

Cette partie est organisée de la même manière que la partie 1. Elle s'articule en deux chapitres distincts et cohérents. Le premier chapitre de cette partie, le chapitre 3 de la thèse, présente l'enquête utilisée. Nommée à sa création *Enquête emploi – conditions de travail*, elle évolue pour devenir en 2005 *l'enquête conditions de travail* (CT) puis *l'enquête conditions de travail – risques psychosociaux* (CT- RPS) en 2013. Elle s'inscrit dans l'histoire des enquêtes sur les conditions sociales et plus encore sur les conditions de la classe ouvrière. La première partie de ce chapitre revient sur cette histoire des enquêtes comme outil politique et militant de mise en lumière des conditions sociales. Elle rappelle aussi qu'au-delà de révéler une réalité, elle produit du réel.

Le second objectif du chapitre 3 est de présenter les données que nous utilisons. Nous avons repris l'ensemble des publications de synthèse des données des enquêtes CT et CT- RPS de la DARES. Nous avons sélectionné et extrait les données de ces documents pour produire une analyse singulière au prisme de la question d'un lien entre autonomie et contrainte sur le travail. Nous avons donc cherché à reconstruire des séries longues de données nous permettant de mettre en exergue

une augmentation de l'implication et d'une certaine forme d'autonomie en même temps qu'une augmentation et une mutation des contraintes qui pèsent sur les travailleurs. L'objectif était donc d'identifier les contraintes présentes dans l'enquête qui portent sur l'activité de travail et l'influence, et aussi l'autonomie des travailleurs identifiée par cette enquête. Aussi, il nous fallait des données relatives au développement des compétences et enfin des données interprétables en termes d'implication dans le travail.

Après avoir présenté l'enquête et les données que nous utilisons, le deuxième chapitre de cette partie 2, le chapitre 4 de la thèse, permet de rentrer dans le vif du sujet. Dans ce chapitre, nous développons notre analyse des évolutions de l'organisation du travail des salariés de France métropolitaine à partir d'un traitement spécifique des données sélectionnées et de leur mise en relation avec les résultats de la littérature en économie, en sociologie et en gestion sur les conditions de travail. Ce chapitre est organisé en trois sections. La première a pour objectif d'interroger la remise en cause des contraintes dites tayloriennes depuis la sortie de la période fordienne à la fin des années 1970. Nous montrons que ces contraintes (techniques, automatiques, hiérarchiques) n'ont pas disparu et se sont même renforcées pour une part importante des salariés. L'enquête permet néanmoins d'identifier de nouvelles contraintes qui s'imposent aux salariés : dans un deuxième temps, nous montrons alors qu'un nombre important de nouvelles contraintes, souvent appelées contraintes marchandes, se sont développées et affectent aujourd'hui l'ensemble des salariés. En plus de celles-ci, les délais qui déterminent le rythme de travail, lorsqu'ils sont présents, sont de plus en plus courts. Il n'est pas rare aujourd'hui que les salariés déclarent que leur rythme de travail est contraint par un délai d'une heure au plus. Nous montrons enfin que les salariés sont soumis à des exigences d'adaptabilité toujours plus importantes parce qu'ils doivent réagir rapidement en cas de problème, parce que le souci de la sécurité pèse de plus en plus sur leurs épaules ou parce qu'ils doivent changer régulièrement d'activité.

Enfin, nous mettons en évidence dans un troisième temps qu'une part importante des salariés est soumise à des procédures d'évaluation dans le travail et que ces salariés font face à des exigences émotionnelles de plus en plus importantes (comme être en contact avec le public, avec des personnes en situation de détresse ou encore devoir cacher ses émotions au travail, ce qui est le cas pour environ un tiers des salariés en 2016). Nous remarquons néanmoins que nombre de salariés interrogés déclarent que leur travail leur permet d'apprendre et de développer de nouvelles choses. Nous interprétons ce résultat dans le cadre d'une mobilisation totale de la force de travail. En identifiant des évolutions importantes de contraintes telles que les contraintes de délais qui se raccourcissent, des contraintes hiérarchiques qui se développent, des contraintes marchandes et des contraintes émotionnelles et de concentration/implication dans le travail qui apparaissent et augmentent fortement pour tous les travailleurs, nous confirmons le diagnostic d'une dynamique de mobilisation totale de la force de travail. En plus de ces contraintes, l'évaluation individuelle se développe. Dans l'ensemble, l'autonomie semble bien s'être développée, mais dans le cadre d'une

toile de contraintes toujours plus importantes qui opère comme une barrière et détermine l'action et les manières de se comporter.

Chapitre 3 – L'enquête CT- RPS comme outil de construction et de compréhension des réalités du travail en France de 1978 à aujourd'hui

Depuis le XVIIIe siècle, le recours aux enquêtes sur le travail s'est multiplié. Aujourd'hui, elles sont devenues un outil important de compréhension de la réalité des conditions de travail et du monde social dans son ensemble. Elles sont aussi un outil scientifique utilisé systématiquement en science sociale. En ce qui concerne les enquêtes institutionnelles, la France fait office de bon élève puisqu'elle dispose aujourd'hui d'un dispositif statistique important basé sur de nombreuses enquêtes qui ont fait leurs preuves.

C'est l'une de ces enquêtes qui sera l'objet de ce chapitre. La première partie de ce chapitre débutera avec une histoire de l'enquête CT – RPS. Nous présenterons les grandes caractéristiques de l'enquête qui font un objet d'étude de premier plan pour notre travail.

L'enquête CT-RPS s'ancre dans l'histoire longue des enquêtes ouvrières européennes et des enquêtes sociales très souvent commandées par la puissance publique. Elle n'est pas la seule enquête française sur le travail et s'insère dans un dispositif statistique complexe et important pour lequel les institutions européennes ne tarissent pas d'éloges (Geerkens et al., 2019). Qu'il s'agisse de l'enquête *SUMER* produite à partir de 1987, ou des enquêtes *ESTEV* (« Travail, Vieillissement, Santé) et *TOTTO* (techniques et organisation du travail) de 1987 et 1993 aujourd'hui intégrées à l'enquête CT-RPS, la France est équipée d'outils puissants pour analyser les conditions de travail et leurs impacts. L'enquête CT – RPS est l'un de ces outils. C'est en premier lieu un outil de quantification des conditions de travail. À cet égard, elle peut être encastrée dans l'histoire des enquêtes ouvrières et plus généralement des enquêtes sociales comme outil politique de contrôle sur la force de travail, mais aussi comme outil d'émancipation et de constitution d'une conscience de classe, celle de la classe ouvrière. La seconde partie de ce chapitre 3 réinsérera donc cette enquête dans l'histoire politique des enquêtes sociales et des enquêtes ouvrières en général.

L'utilisation que nous faisons de cette enquête nécessite de rappeler l'histoire de son évolution et des courants théoriques qui l'ont inspirée, notamment le rôle joué par l'ergonomie française. L'enquête CT-RPS est en effet une enquête subjective sur le travail. Elle n'a pas pour objet premier d'objectiver à partir de valeurs établies *a priori* la réalité des contraintes, ou l'intensité du travail. Elle cherche avant tout à mettre en valeur le ressenti des travailleurs quant à leurs conditions de travail, quant à l'organisation de celui-ci. Les données obtenues nécessitent dès lors d'être questionnées, interprétées, articulées et confrontées. Ces présentations historiques nous permettront d'introduire la sélection des données effectuée au sein de l'analyse du chapitre 4 et

introduisent la discussion autour du caractère subjectif de l'enquête CT-RPS. Nous justifierons notre choix de préférer à des bases de données parcellaires, des données nombreuses, mais de seconde main, sur un temps long. Notre but est avant tout de mettre en valeur des « faits stylisés » quant à la nature des évolutions de l'organisation du travail en général, pour les salariés, en France, et non pas d'établir des corrélations statistiques entre telle ou telle variable. Nous présentons donc les questions de l'enquête que nous avons sélectionnées ainsi que les données associées à ces questions à partir des grandes catégories de contraintes sur le travail, identifiées par la littérature et les travaux existants basés sur l'enquête CT-RPS. L'ensemble de ces thématiques sera l'objet de la troisième section.

À partir cette présentation générale, nous pourrons conclure avec la quatrième section de ce chapitre, relative à l'autonomie et à sa place dans l'enquête emploi. Depuis les années 1990, l'autonomie acquiert une place de plus en plus importante dans l'analyse du travail. Il s'agit avant tout de mesurer les marges de manœuvre des travailleurs (Beque et al., 2017 ; Bué & Rougerie, 1999 ; Cézard & Hamon-Cholet, 1999). Nous montrons qu'il est possible de comprendre les données de l'enquête d'une manière différente. Le travail réalisé se place dans la filiation de certains travaux (Coutrot, 1998, 2016 ; Gollac & Volkoff, 1996 ; Valeyre, 2004) qui ont déjà entamé ce travail d'analyse du développement conjoint de l'autonomie et de contraintes très diverses sur le travail.

L'enquête CT-RPS est une mine d'informations sur les conditions de travail. Comme toute enquête ou tout travail statistique, elle nécessite une interprétation parce que « la donnée n'est pas un donné » (Salais, 2010). L'objectif de ce chapitre 3 consiste donc à décrire la méthode adoptée afin de saisir de cette enquête.

1. Une enquête française sur les conditions de travail

Depuis la fin des années 1970, la France dispose d'un outil statistique d'analyse des conditions de travail parmi les plus performants du monde. Mise en place en 1978 comme enquête complémentaire de l'enquête emploi de l'INSEE, *l'enquête emploi - condition de travail* a émergé suite à l'intérêt croissant d'une partie de la communauté scientifique et de certaines institutions pour l'étude des conditions et des situations de travail. En 1976, Serge Volkoff, statisticien, fut le premier animateur d'un système statistique sur les conditions de travail au sein du service des études et des statistiques du ministère du Travail. C'est en 1978 qu'Anne-Françoise Molinié, économiste, et Serge Volkoff réalisent la première enquête sur les conditions de travail. Par manque de soutien des hauts responsables du ministère (Gollac & Volkoff, 2010), le projet qui avait été pensé dans une optique évaluative s'est plutôt orienté vers une démarche descriptive, évitant partiellement de répondre à des impératifs politiques tout en restant utile pour les acteurs sociaux.

Aussi, la trajectoire particulière de l'enquête explique pourquoi celle-ci s'est tout d'abord construite comme une enquête complémentaire à l'enquête emploi de l'INSEE. Ce format d'enquête était d'une part un facteur de stabilisation durant une période où l'intérêt pour ces questions n'était plus au goût du jour dans la sphère politique, mais aussi pour son coût relativement faible. En effet, « une telle enquête est moyennement coûteuse dans l'absolu et son rapport information/coût est excellent, du fait de la faiblesse des frais d'approche » (ibid, 2010, p. 8).

Comme nous le verrons, cette enquête a été reproduite de nombreuses fois et a connu de multiples évolutions entre 1978 et 2016. Au fil des ans, elle a intégré des interrogations relatives à l'organisation du travail[34] répondant à une logique scientifique, dont la pertinence est aujourd'hui reconnue par tous. Cette enquête permet donc de disposer d'un matériel important et éprouvé, sur un temps long de presque 40 ans, pour analyser l'évolution du travail et de l'organisation du travail dans tous les secteurs d'activité et pour toutes les catégories socio-professionnelles en France. Nous avons donc fait le choix de la mobiliser pour supporter notre analyse théorique des transformations du travail dans le capitalisme contemporain, parce qu'elle a des qualités descriptives et parce qu'elle ne cherche pas à clore la discussion. En d'autres termes, elle laisse la possibilité que se développent de nouveaux questionnements donnant lieu à des interprétations originales telles que celle que nous proposons.

Réalisée une première fois en 1978, cette enquête de la DARES sur les conditions de travail a été rééditée en 1984, 1991, 1998, 2005, 2013 et 2016[35]. Originairement constituée comme une enquête complémentaire à l'enquête emploi de l'INSEE, elle s'autonomise en 2013 au moment où sa périodicité est modifiée. Réalisée tous les 7 ans entre 1978 et 2005, l'enquête de 2013 est intégrée à un nouveau dispositif d'observation des conditions de travail sur 6 ans, articulant alternativement tous les 3 ans une enquête sur les conditions de travail (CT) et une enquête sur les risques psychosociaux (CT-RPS).

Il s'agit donc d'un ensemble d'enquêtes, réalisées en « face à face », auprès d'un échantillon important de travailleurs qui a évolué au fil des différentes éditions (22000 en 1998, 18000 en 2005 contre 35000 en 2013) permettant une amélioration et un approfondissement des analyses. Jusqu'en 2005, ces enquêtes sont réalisées à domicile auprès d'un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi.

[34] Ce questionnement autour de l'organisation du travail est issu d'une autre série d'enquêtes que nous n'aborderons ici que de manière très anecdotique. Il s'agit des enquêtes *Totto* pour enquête sur la technique et l'organisation du travail de 1987 et 1993. Ces enquêtes ont une double descendance : dès 1998, l'essentiel de leur questionnement est intégré à l'enquête conditions travail. En 1997, les questionnaires de l'enquête *Totto* ont aussi été repris dans la première édition de l'enquête COI pour le changement organisationnel et l'informatisation réitérée en 2006. Pour un développement précis de l'historique de ces intégrations, voir (Gollac & Volkoff, 2010; Greenan & Mairesse, 2006).

[35] La dernière édition a eu lieu en 2019, mais nous ne disposons pas des données pour cette année-ci.

C'est aussi à partir de 2013 qu'un volet employeurs est intégré à l'enquête, basé sur un questionnaire postal permettant de récolter des informations sur la gestion des ressources humaines et la prévention des risques dans l'entreprise. À partir de 2016, et suite aux recommandations du *Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail*, réuni entre 2009-2010, l'enquête conditions de travail-risques psychosociaux (CT- RPS) voit le jour. Aussi, comme l'enquête CT depuis 2013, cette enquête comprend un volet « individus » et un « volet employeurs ».

Le champ d'études de cette enquête s'est grandement modifié depuis les années 1980. Les éditions de 1978 et 1984 cherchaient à décrire et à analyser les situations de travail des actifs occupés. Il s'agissait particulièrement d'analyser des problématiques telles que les horaires et l'organisation du temps de travail, l'organisation et le contenu du travail, les contraintes de pénibilités, les accidents du travail. À partir de 1991 et jusqu'en 1998, l'enquête CT intègre l'usage des technologies les plus récentes afin d'analyser leur impact sur le travail (Cézard et al., 1992b). Elle cherche aussi à décrire les risques professionnels (Cézard & Hamon-Cholet, 1999). Enfin, des questions relatives à la charge mentale et au stress sont intégrées à l'enquête (Cézard et al., 1992a).

À partir de 2005, l'enquête CT évolue à nouveau et intègre dorénavant des questions relatives à la prévention des risques. Il s'agit de comprendre comment la sécurité, la gestion du risque et la santé au travail sont perçues par les salariés (Coutrot, 2008).

En 2013, l'enquête est enrichie de quatre innovations importantes. En premier lieu, un auto-questionnaire complété par l'enquêté et relatif aux risques psychosociaux est mis en place. En effet, ces questionnaires nécessitent, pour des réponses fiables, l'absence d'un enquêteur. Aussi, ces questions relatives à l'exposition aux risques psychosociaux sont construites à partir de grilles d'analyse internationalement reconnues. Ces risques psychosociaux peuvent être regroupés en six grands facteurs influençant le développement de ce type de risques au travail (Gollac & Bodier, 2010). Il s'agit de facteurs très divers et interprétables, relatifs à l'intensité du travail et au temps de travail, aux exigences émotionnelles, à une autonomie insuffisante, à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, aux conflits de valeurs et à l'insécurité de la situation de travail. Le collège d'expertise sur les RPS, à l'origine des préconisations d'analyse des risques mentaux liés au stress au travail, reconnaît que :

> *« La notion de facteurs psychosociaux de risque est opérationnalisée de manière différente par les différentes disciplines [qui s'y intéresse (ergonomie, sociologie, économie...)] » (ibid, 2010, p. 31).*

Il propose tout de même de considérer que ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine. Le collège a donc considéré que l'on pouvait définir ces risques psychosociaux comme « les risques pour la santé mentale, physique et

sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (ibid., 2010, p. 31).

Un questionnaire additionnel a aussi été utilisé auprès des employeurs pour préciser l'analyse quant à l'organisation du travail, les relations entre l'entreprise et son environnement, les pratiques de prévention des risques et la gestion des ressources humaines. En 2013, le champ d'études de l'enquête est étendu à quatre départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion) et la taille de l'échantillon global est augmentée (34000 contre 18000 en 2005). À la même période, un échantillon supplémentaire de salariés de la fonction publique (étatique, territoriale et hospitalière) et de salariés du secteur hospitalier privé est aussi ajouté à cette enquête.

La dernière enquête effectuée, celle de 2016, correspond à l'aboutissement de la mise en place des recommandations du collège d'expertise sur le suivi statistique sur les RPS. C'est donc l'enquête CT-RPS qui succède à l'enquête CT de 2013. Elle comprend deux volets, individus et établissements. Le volet individu reprend sensiblement les mêmes questions que pour l'enquête de 2013. Néanmoins, quelques évolutions importantes ont été mises en place depuis 2013. Un suivi de panel a été instauré. Il permet de réinterroger toutes les personnes questionnées en 2013 y compris les personnes sorties de l'emploi depuis cette date, c'est-à-dire les chômeurs et les inactifs. Comme les enquêtes précédentes, elle intègre, dans le « volet individu », des questions relatives aux horaires et à l'organisation du travail, des questions relatives à l'organisation et aux rythmes de travail, des questions relatives à la pénibilité, aux risques et à leur prévention, des questions relatives aux contraintes psychosociales, aux relations avec le public, aux violences au travail, et enfin, des auto-questionnaires.

Le tableau n°2 intitulé « Evolutions de l'enquête CT et CT-RPS » résume au travers de quatre catégories, les évolutions importantes pour notre objet d'étude. Nous y indiquons l'échantillon, le nom, le champ et les évolutions par rapport aux enquêtes précédentes. Il est important de préciser que ces évolutions déterminent les données disponibles pour chaque thématique que nous abordons dans notre travail.

Cette enquête sur les conditions de travail a donc connu de nombreuses évolutions. Si la thématique des conditions de travail était un sujet d'études dans la sphère académique dans les années 1970-1980, elle n'est pas restée un objet d'attention pour le politique. Néanmoins, les évolutions récentes de cette enquête ne peuvent pas être seulement imputées aux ambitions scientifiques de quelques chercheurs ou à un simple désir d'étudier les conditions de travail et leur impact sur la société. Le collègue d'expertise sur le RPS, que nous avons déjà évoqué, a plutôt pour origine un rapport commandé par le ministre du Travail de l'époque, Xavier Bertrand, rédigé par un magistrat honoraire, Philippe Nasse et un médecin psychiatre, Patrick Légeron, intitulé « Rapport

sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux »[36]. À partir de ce premier rapport, un second document intitulé « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser ». Le rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé »[37] est remis en 2011. Rédigé par de nombreux chercheurs, ce second rapport préconise la mise en place d'indicateurs nationaux pour suivre six types de facteurs de risques psychosociaux au travail : l'intensité du travail et le temps de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, la souffrance éthique, l'insécurité de la situation de travail. Ce rapport indique qu'il ne s'agit pas de prendre ces risques indépendamment, il faut considérer qu'ils sont liés. Si l'indépendance académique et la bonne qualité des travaux qui ont suivi ce rapport ne sont pas à remettre en cause, c'est tout de même via le politique que l'intégration de certaines questions à l'enquête s'est faite. Elle n'est donc pas pleinement autonome et elle peut potentiellement se développer sur certaines problématiques et non sur d'autres. Si le lien entre le politique et le traitement des questions sociales est évident, l'influence du politique sur des enquêtes sociales n'est pas non plus une nouveauté. Gardons-nous toutefois d'entamer des comparaisons hasardeuses. Néanmoins, comme nous allons le voir dans la section suivante, l'enquête est historiquement un outil politique d'analyse, mais aussi de propagande, tout du moins, de mise en lumière de certaines problématiques, peut-être au détriment d'autres. C'est un outil qui dit quelque chose du réel, tout autant qu'il produit du réel.

[36] Rendu en mars 2008, ce rapport avait pour objectif « d'identifier les concepts liés aux divers risques psychosociaux » et de proposer la mise en place d'un « indicateur global tiré d'une enquête psychosociale évaluant simultanément les conditions sociales de travail et l'état psychologique du sujet ». D'autres propositions sont faites par ce rapport parmi lesquelles le recensement des suicides de salariés et la réalisation d'une « autopsie psychologique » des suicides.

[37] Comme l'ensemble des rapports publics, ce rapport est disponible en ligne sur le site vie-publique.fr.

Tableau 2 : Évolutions de l'enquête CT et CT-RPS

Année de réalisation	***Nom de l'enquête***	***Échantillon (répondants)***	***Champ***	***Questions et Évolutions (Par rapport à l'enquête précédente)***
1978	Enquête Emploi - Conditions de travail (CT)	18500 salariés	Salariés des ménages ordinaires de France métropolitaine.	Horaires et organisation du temps de travail, Organisation et contenu du travail, Contraintes de pénibilités, Accidents du travail
1984	Enquête Emploi - Conditions de travail (CT)	17637 salariés	Salariés des ménages ordinaires de France métropolitaine.	Idem
1991	Enquête Emploi - Conditions de travail (CT)	20929 actifs occupés	Actifs occupés (salariés ou non) des ménages ordinaires de France métropolitaine.	Idem + Charge mentale Analyse du stress des salariés
1998	Enquête Emploi - Conditions de travail (CT)	21380 actifs occupés	Actifs occupés de 15 ans ou plus des ménages ordinaires de France métropolitaine.	Idem

Année de réalisation	***Nom de l'enquête***	***Échantillon (répondants)***	***Champ***	***Questions et Évolutions (Par rapport à l'enquête précédente)***
2005	Enquête Emploi - Conditions de travail (CT)	18789 actifs occupés	Actifs occupés (salariés ou non) des ménages ordinaires de France métropolitaine.	Idem + questions relatives à la prévention
2013	Enquête Conditions de travail (CT)	**Volet « actifs occupés »** : 33676 **Volet « établissements »** : 14176 **Volet « couplé »** : 14310 salariés répondants dont l'établissement a répondu	**Volet « actifs occupés »** : actifs occupés (salariés ou non) des ménages ordinaires de France métropolitaine et de quatre départements d'Outre-mer. **Volet « établissements »** : établissements publics et privés employant au moins 1 salarié (au moins 10 salariés pour le ficher couplé) dans tous les secteurs, en France métropolitaine et dans quatre départements d'Outre-mer.	Idem + Un questionnaire additionnel relatif à : - Organisation du travail - Relation entreprises – environnement - Pratique de prévention des risques - Gestion des ressources humaines Échantillon supplémentaire de salariés de la fonction publique et des hôpitaux privés Un volet établissement
2016	Enquête Conditions de travail – Risques Psychosociaux (CT - RPS)	**Volet « actifs occupés »** : 27700 **Panel individus** : 22852 dont 2970 inactifs	**Volet « individus »** : les répondants à CT 2013 et les individus actifs occupés (salariés ou non) des ménages ordinaires de France	Idem + Étude en Panel

Année de réalisation	***Nom de l'enquête***	***Échantillon (répondants)***	***Champ***	***Questions et Évolutions (Par rapport à l'enquête précédente)***
		Volet « établissements » : 19500 **Volet « couplé »** : 12271 salariés répondants dont l'établissement a répondu	métropolitaine et de quatre départements d'Outre-mer. **Volet « établissements »** : même champ que 2013	

Sources : DARES (2018), Volkoff & Molinié (1982), mise en forme de l'auteur

2. L'enquête et le pouvoir : l'enquête CT dans l'histoire des enquêtes ouvrières en Europe

> *« De manière générique, nous entendons par enquête un mode de connaissance et de compréhension de la vie sociale qui procède par collecte ponctuelle d'informations – ce qui la distingue des opérations plus régulières du relevé statistique –, à prétention scientifique et souvent justifiée par une situation problématique, sur laquelle elle permettrait d'agir. Définir en extension le domaine de l'enquête s'avère un projet vain, tant « son territoire paraît incommensurable » ; y prédomine toutefois un large ensemble où s'inscrit l'enquête ouvrière : les enquêtes qui touchent à la question sociale » (Geerkens et al., 2019, p. 5).*

L'ouvrage majeur de Geerkens et al. (2019) nous propose en plus d'une définition précise de l'enquête, un panorama des enquêtes ouvrières en Europe et de leurs origines techniques et idéologiques. Il ancre aussi cet outil dans la réalité sociale et politique des XVIIIe, XIXe et XXe siècle. L'enquête y apparaît comme un outil de pouvoir, de production d'une réalité sociale, comme un outil de lutte ou de justification des politiques publiques. C'est à partir du XVIIIe siècle qu'elles se développent notamment du fait de l'émergence d'une classe ouvrière. En effet, entre le XIXe et le XXe siècle, la classe ouvrière s'est imposée comme une classe dotée d'une puissance politique susceptible de s'organiser et de s'imposer (Thompson, 2017). Au-delà des discussions autour de sa composition, la figure de l'ouvrier s'imposa jusqu'aux dernières décennies du XXe siècle. Durant cette période, dans les différents pays comme à l'échelle internationale, des observateurs, chercheurs et militants, se sont attachés à tracer les contours de la classe ouvrière, à comprendre ses conditions de vie, ses évolutions. Ces enquêtes n'ont pas un rôle unique de description et de construction d'une réalité du travail. Elles sont un outil au service de celui qui le mobilise.

> *« L'appel à l'enquête résulte de plusieurs phénomènes : d'une part du contraste de plus en plus net entre les promesses d'émancipation de la révolution et la condition ouvrière ; en second lieu, de l'émergence des sciences sociales et des théories socialistes qui tentent d'apporter des réponses à la misère en s'appuyant sur une connaissance précise des réalités du travail ; enfin, de la peur de cette classe dangereuse qui semble comme une intruse incompréhensible dans une société encore largement rurale » (Jarrige & Le Roux, 2019, p. 42).*

Pour ces trois auteurs, elles ont donc une triple origine : sociale, militante et conservatrice. L'enquête est un outil de production de connaissances sur les conditions sociales et de travail. Elle est aussi un outil de maîtrise de ces connaissances. Ce qui importe plutôt, c'est l'objet de leur production. Elles sont un outil de contrôle sur la population, alors que la classe ouvrière apparaît de plus en plus comme la composante au potentiel le plus révolutionnaire ; mais elles sont aussi un outil d'émancipation et de conscientisation de celle-ci. Leur indistinction n'est donc pas

problématique pour cette présentation. Cette section aborde donc cette ambivalence de l'enquête, comme outil de pouvoir du politique et comme outil militant tout en mettant en lumière cette idée d'une production de connaissances comme outil de création et d'objectivation du réel. Nous abordons enfin la question de l'évolution de ces enquêtes en Europe entre le XVIIIe siècle et aujourd'hui en nous concentrant finalement sur l'enquête CT-RPS.

L'objet essentiel de cette partie n'est pas de produire une épistémologie de l'enquête, mais bien de remettre dans son contexte historique l'enquête CT-RPS. C'est aussi le moment de réaffirmer que, comme toutes les enquêtes, elle est un outil d'analyse du réel tout autant que de production du réel. En défendant cette position, nous montrons qu'il est alors possible de faire un traitement original des données de l'enquête sous le prisme de l'étude d'une potentielle « mobilisation totale » de la force de travail.

2.1 L'enquête comme outil de pouvoir du politique

Historiquement, l'utilisation des enquêtes diligentées par le pouvoir politique est multiple : détermination de la base fiscale et des perspectives de conscription, orientation de la charité par classification des pauvres, analyse des espaces productifs (Geerkens et al., 2019), fonction identitaire de production d'une identité et d'un territoire commun (Desrosières, 2010, pp. 26-59) ou simplement outil de justification des politiques publiques. Si le domaine des enquêtes est plus large que les enquêtes sociales et ouvrières, ce sont ces dernières qui en composent une part importante :

> *« L'énigme qui taraude le XIXe siècle, c'est l'énigme du réel, l'énigme du social […] Ce besoin de figurer la société est au cœur de la plupart des enquêtes du siècle, de quelque nature qu'elles soient, qui toutes cherchent à percer les mystères du monde social » (Kalifa, 2010, p. 5).*

Elles sont ainsi un outil de construction et de compréhension du monde à la sortie de l'Ancien Régime. C'est notamment le cas des enquêtes sur le travail dans l'Angleterre du XIXe siècle : parmi les enquêtes les plus importantes figurent celle sur le travail des enfants dans les fabriques (1831-1832) ; celle sur l'assistance aux pauvres (1833) ; celle sur le travail des enfants dans les fabriques et les mines (1840-1843) ; celle sur les conditions sanitaires de la classe laborieuse (1842) ; celle sur l'emploi des femmes et des enfants dans l'agriculture (1843) ; celle sur les grandes villes (1844).

> *« Dans une optique inspirée par Jeremy Bentham (1748-1832), ces enquêtes sont censées informer les décisions et permettre de résoudre les problèmes considérés. Répondant aux*

> *inquiétudes des milieux utilitaristes et évangélistes, elles portent la marque des préjugés des commissaires, quand elles ne documentent pas simplement les conclusions auxquelles ils voudraient aboutir, en écartant les questions gênantes » (Bensimon, 2019, p. 4).*

Il s'avère, et c'est un point fondamental, que l'enquête brute est excessivement rare. Elle est souvent conçue comme support d'une réforme à mener ou d'une réponse à apporter à un moment de crise (épidémie, crises industrielles répétées…). Elle s'accompagne presque toujours de propositions, de solutions. Il s'agit « à la fois d'élucider et de réparer le tissu social […] Description et prescription vont de pair. Régulièrement, l'enquête remplit une fonction de justification de politiques ou de choix à poser ou déjà posé par les pouvoirs commanditaires » » (Geerkens et al., 2019, p. 7).

2.2 L'enquête comme outil militant

Entre 1844 et 1845, outre-Atlantique, Friedrich Engels rédige *La situation de la classe ouvrière en Angleterre* dans laquelle il entreprend de caractériser les conditions de vie de la population ouvrière à Manchester au XIXe siècle et les premières phases d'un processus d'industrialisation. Cet ouvrage porte sa volonté de « connaître la réalité de la vie plutôt que de [la] dissiper [...] en conversations mondaines et cérémonies ennuyeuses » (Cervetto, 2011, p. VIII). C'est un ouvrage militant dont la pertinence théorique et méthodologique reste certaine, et dont l'objectif porte aussi une espérance (à l'image du petit texte de Karl Marx (1880) « L'enquête ouvrière ») : celle d'une documentation sur les conditions de vie et de travail de la classe ouvrière et d'une prise de conscience de celle-ci quant à son potentiel révolutionnaire. Engels (2011, p. 29) écrivait d'ailleurs dans sa lettre du 15 mars 1845 intitulée « Aux classes ouvrières de Grande-Bretagne » :

> *« Travailleurs, c'est à vous que je dédie un ouvrage où j'ai tenté de tracer à mes compatriotes allemands un tableau fidèle de vos conditions de vie, de vos peines, et de vos luttes, de vos espoirs et de vos perspectives […] ce n'est pas seulement une connaissance abstraite*[38] *de mon sujet qui m'importait, je voulais vous voir dans vos demeures, vous observer dans votre existence quotidienne, parler avec-vous de vos conditions de vie et de vos souffrances, être témoin de vos luttes contre le pouvoir social et politique de vos oppresseurs ».*

[38] En italique par l'auteur (Engels, 2011, p. 29).

Contrairement à l'Angleterre où les nombreuses enquêtes ont permis de révéler les méfaits du capitalisme, les gouvernements français refusent à cette époque de prendre la mesure du problème, ni même de le révéler :

> *« Les infamies de l'exploitation capitaliste révélées par l'enquête officielle du gouvernement anglais ; les conséquences légales que ces révélations ont produites (limitation de la journée légale de travail à dix heures, lois sur le travail des femmes et des enfants, etc.) ont rendu la bourgeoisie française encore plus craintive des dangers que pourrait représenter une enquête impartiale et systématique » (Marx, 2004, p. 3).*

L'enquête se révèle ici comme un réel outil politique d'appropriation du pouvoir : pouvoir sur le gouvernement d'imposer certaines règles de limitation de l'intensité du travail, pouvoir de prise de conscience par la classe ouvrière de la réalité du travail à laquelle celle-ci est soumise. Mais c'est aussi la seule à pouvoir décrire au mieux la réalité de sa condition :

> *« Nous espérons d'être soutenus, dans notre œuvre, par tous les ouvriers des villes et des campagnes, qui comprennent qu'eux seuls peuvent décrire en toute connaissance de cause les maux qu'ils endurent » (ibid., 2004).*

Même si la sémantique a changé, l'actualité de certaines de ces questions est frappante : conditions et temps de travail, inégalités, rythmes, dépendance vis-à-vis des autres salariés ou encore contrôle de la hiérarchie. Enfin, contrairement aux questionnaires récents qui se limitent au moment de l'enquête, les questions proposées par Marx font appel à l'histoire des travailleurs, à la comparaison, et sont ouvertement militantes (Ferreira, 2004). Par exemple[39] :

> *Question 27 - Sinon, a-t-il [Le capitaliste] jamais indemnisé ceux à qui il est arrivé malheur pendant qu'ils travaillaient à l'enrichir ? ;*
>
> *Question 59 - Avez-vous remarqué que le retard dans le paiement de vos salaires vous oblige à recourir fréquemment aux monts-de-piété, payant là un taux d'intérêt, vous dépouillant de choses dont vous avez besoin ; de faire des dettes chez les boutiquiers, devenant leur proie parce que vous êtes leur débiteur ? Connaissez-vous des cas où des ouvriers ont perdu leurs salaires par la faillite ou la banqueroute de leurs patrons ? ;*
>
> *Question 80 - Avez-vous jamais connu des ouvriers ordinaires qui aient pu se retirer à l'âge de 50 ans et vivre sur l'argent gagné dans leur qualité de salarié ?*

[39] Les questions suivantes sont reprises de l'enquête ouvrière menée par Marx en 1880 et rééditée en 2004 dans la revue *Travailler* : (Marx, 2004)

> *Question 82 - Existe-t-il des sociétés de résistance dans votre métier et comment sont-elles conduites ? Envoyez leurs statuts et leurs règlements.*

À partir de ces quelques questions extraites de l'enquête ouvrière de Marx, il apparaît comme très clair que cet outil n'est pas simplement le moyen de donner une réalité aux problèmes de la classe ouvrière de son époque. Il souhaite, par la forme même des questions, par la sémantique qu'il utilise, faire prendre conscience aux interviewés de leurs conditions de travail, de soumission au capital. En mobilisant une sémantique très orientée, celle du vol, par exemple (dépouiller) ou du conflit (résistance), en posant des questions qui débordent les conditions de travail, Marx produit ici une réalité pour les travailleurs qui peut se révéler à eux, puisque verbalisée par l'enquête. Elle permet alors à la fois d'analyser les conditions « objectives » de travail et de vie de la classe ouvrière tout autant qu'elle produit une réalité alternative et peut faire prendre conscience aux ouvriers qu'ils ne sont pas les seuls à subir ces conditions de travail très dures.

En 1892, considérant dans la préface de la réédition de son ouvrage que la situation a bien évoluée par rapport aux années 1840, Friedrich Engels nous alerte déjà sur la nécessité même d'une reproduction régulière de ce type de travail. Avec bon nombre d'auteurs, il confirme aussi que la question ouvrière est fondamentale pour comprendre les évolutions socio-économiques de son époque. Cette enquête, à l'image de beaucoup d'autres à la même époque, confond enquête sociale et enquête ouvrière. Pour des raisons bien différentes, c'est particulièrement le cas des enquêtes diligentées par le pouvoir où les membres de la classe ouvrière sont assimilés à des pauvres, et donc relevant de la question sociale (Bensimon, 2019).

Ces quelques commentaires nous permettent de restituer les enquêtes sur le travail et les conditions sociales dans l'histoire longue du capitalisme. Avant tout, il en ressort que, les enquêtes, de quel type qu'elles fussent, ne sont jamais neutres. Souvent à la commande d'un tiers (État, Militants, association) elles cherchent à décrire une réalité, mais, à la manière du *Déjeuner des Canotiers* (1881) d'August Renoir qui bien que réaliste puisque né d'une confrontation honnête avec son temps, fantasme l'insouciance des weekends sur les bords de Marne et produit sa réalité de la vie bourgeoisie parisienne à la fin du XIXe, elles ne saisissent qu'une part de la réalité et produisent une représentation partielle et partiale du réel.

2.3 Évolutions des enquêtes ouvrières et enquête CT comme outil scientifique

Geerkens et al. (2019) identifient 4 moments de développement des enquêtes en Europe lors desquelles la question des conditions de la classe ouvrière devient une question de société. Au milieu du XIXe siècle d'abord, que ce soient des enquêtes militantes ou des enquêtes diligentées

par la puissance publique, il s'agit soit d'une optique quasi révolutionnaire, ou d'une volonté de prendre toute la mesure du développement de la classe ouvrière liée à l'essor rapide de l'industrie et aux multiples crises sociales. Il faut en somme comprendre et identifier pour contrôler ou « empuissantiser » les idées révolutionnaires. Les travaux de Friedrich Engels quant aux conditions de la classe ouvrière s'inscrivent dans cette optique. À la fois, enquête sociale, en plein essor entre 1830 et 1840, et propagande révolutionnaire, ils sont une étude de la classe ouvrière tout autant qu'un réquisitoire contre le système de la fabrique (Bensimon, 2019, p. 2). Mais c'est aussi une période où les élites commencent à comprendre le potentiel d'une classe ouvrière qui s'organiserait. L'enquête sociale apparaît alors comme le moyen de s'organiser contre la classe ouvrière non pas en l'attaquant de front, mais en menant une stratégie politique de destruction par l'intérieur.

> *« Comprendre et expliquer l'avènement de ces « barbares qui menacent la société », et que décrit le publiciste Saint-Marc Girardin dans le Journal des débats au lendemain de la révolte des canuts en 1831 devient une urgence politique » (Jarrige & Le Roux, 2019, p. 42).*

Il s'agit de détruire partiellement ce qui pourrait faire d'elle une classe à part entière en cherchant à identifier et résoudre partiellement le mal qui ronge les ouvriers, la pauvreté et les mauvaises conditions de travail.

L'entrée dans le XXe siècle marque le second moment de multiplication des enquêtes sur les ouvriers. L'époque est à un renforcement de la crainte de la classe ouvrière, celle-ci se développant rapidement avec la deuxième vague d'industrialisation. Le mouvement ouvrier devenant de plus en plus puissant, les Etats doivent faire face pour mesurer les risques et convaincre.

Une troisième phase se repère durant les années 1930 marquées par des crises sociales d'ampleur internationale. Les effets psychologiques du chômage et de la pauvreté sont décrits dans des enquêtes généralement menées à l'initiative d'institutions privées (Vanthemsche, 2019).

La quatrième phase, celle dans laquelle l'enquête CT s'inscrit, débute dans les années 1960. Différents points de vue s'affrontent, l'un mettant en avant la dilution de la classe ouvrière dans le monde salarial en général, l'autre la croissance du pouvoir des ouvriers sans qualification dans le monde de la fabrication. C'est aussi le retour d'enquêtes militantes à l'image des travaux publiés dans la revue *Quaderni rossi* entre 1961 et 1966 en Italie. Portée par le courant opéraïste, déjà évoqué dans la première partie de ce travail, la revue tente de décrire la réalité industrielle de l'Italie des années 1960, non sans opposer deux conceptions de l'enquête ouvrière, l'une « sociologique » et l'autre plus « interventionniste » (Ricciardi, 2019). Dès la fondation de la revue, il existe donc des différents quant à l'objectif des enquêtes et aux rapports établis avec les enquêtes : « moyen pour aboutir à un travail de recherche sociologique qui peut se fondre dans l'action politique ou bien moment tactique pour faire émerger la subjectivité des interpellés et par là favoriser leur

mobilisation ? » (ibid, 2019, p. 7). Malgré la diversité des approches, l'objet central des opéraïstes fut de mettre en valeur les caractéristiques nouvelles de la classe ouvrière et les perspectives révolutionnaires d'une « intellectualité diffuse ». Toutefois, c'est à cette période que s'amorcent l'abandon et la relégation aux archives de l'histoire par la puissance politique de la catégorie d'ouvriers et de celle de classe ouvrière.

Le développement de l'enquête CT en France s'effectue durant cette quatrième phase d'expansion des enquêtes ouvrières. À la fin des années 1960, la question sociale s'impose dans le débat sociopolitique. L'expérience de mai 1968 n'y est sûrement pas pour rien. En tout état de cause, c'est durant cette période que le Conseil national de la statistique décide de mettre en place un groupe de travail présidé par Alain Wisner, qui était alors une grande figure de l'ergonomie francophone. C'est surtout à partir de 1991 que l'enquête commence à faire parler d'elle. En effet, l'arrivée au pouvoir des socialistes en 1981 et la mise en œuvre des lois Auroux en 1982 participent à la mise au premier plan des questions de conditions de travail et de santé au travail. À la Direction générale du travail, quelques acteurs venant de l'ANACT, pour agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, ou de l'inspection du travail s'intéressent à l'enquête. L'enquête CT n'aura que peu de relais dans les médias jusqu'en 1991 où celle-ci révèle une envolée de l'intensification du travail durant les années 1980 (ibid, 2019, p. 13).

Cette enquête a, dès le début, trouvé son inspiration dans les travaux d'ergonomie français tout autant qu'elle a été portée par des individus dotés d'une certaine expérience militante. Les fondateurs s'accordent sur l'intérêt d'étudier la question du travail au travers du vécu des travailleurs, de leur subjectivité, à l'image des opéraïstes sans pour autant défendre en tant que militants les mêmes positions que ces derniers. Ils suivent aussi des formations d'ergonomie au CNAM entre 1977 et 1978 (ibid, 2019, p. 6) et proposent de construire un pont entre une enquête quantitative en devenir et les nombreuses enquêtes ouvrières produites par l'ergonomie française. Ce lien avec l'ergonomie et les enquêtes ouvrières explique la position très particulière des premiers producteurs de l'enquête et leur volonté très singulière de ne pas produire un travail s'imposant comme l'information supérieure quant à l'analyse des conditions de travail.

> *« On peut être d'autant plus audacieux avec des outils statistiques que l'on construit une démarche qui ne se dote pas d'une autorité supérieure à celle d'une autre approche. C'est doctrinal chez nous depuis le départ : construire des outils statistiques qui ne se mettent pas en position de clore le débat […] il faut laisser la place à d'autres types de connaissance » (ibid, 2019, p. 9).*

L'enquête emploi doit donc être comprise et mobilisée comme un supplément d'information quantitative et qualitative à côté d'autres analyses et en complément de celles-ci. Elle ouvre aussi à des interprétations diverses.

L'enquête ouvrière est un objet ambivalent. Très souvent le fruit de commandes du pouvoir, elle remplit tout de même un rôle de documentation des situations de travail et des conditions de vie des travailleurs. Elle est aussi un outil d'analyse et de compréhension de la classe ouvrière, tout autant qu'un outil de contrôle sur cette même classe. Mais certaines de ces enquêtes sont aussi critiques et contestataires, et permettent la constitution d'un imaginaire ouvrier, d'un « grand récit » porté par les journaux militants notamment. L'enquête ouvrière n'est donc pas un objet fini. Elle est définie par son origine, mais aussi par son interprétation et l'appropriation qui en est faite. En tant qu'outil de connaissance, elle est un outil de pouvoir sur la connaissance et de production de cette même connaissance. Elle permet de comprendre la réalité de la condition des travailleurs tout en produisant cette même réalité. L'enquête CT – RPS, bien qu'elle ne soit pas à proprement parler une enquête ouvrière, reprend une grande part des questionnements sur l'organisation et les conditions de travail, en s'intéressant aux ressentis des salariés. L'enquête CT – RPS ne permet pas de conclure sur une réalité préexistante. Elle est un outil de compréhension et de construction du réel, elle suscite le débat, mais n'arrête pas la discussion.

3. L'enquête CT : un outil de compréhension et de production du réel

Les origines et la construction particulière des enquêtes CT-RPS en font des outils de compréhension du réel interprétables. Comme nous allons le voir, elles se construisent comme des enquêtes subjectives, qui recourent au déclaratif et ne cherchent pas à définir une pénibilité, une intensité ou tout caractère absolu des conditions de travail. Si cette construction peut être une faiblesse, elle permet de saisir le ressenti des travailleurs. Cette section 3 présentera cette caractéristique particulière de l'enquête et nous permettra de justifier notre choix particulier de sources et de données utilisées pour la production de statistiques descriptives du chapitre 5.

Particulièrement soutenue par l'école française d'ergonomie, l'enquête CT est très influencée par celle-ci (Gollac & Volkoff, 2010). Les travaux en ergonomie de langue française s'intéressent tout particulièrement à cette époque à l'activité des travailleurs en situation et aux différences interindividuelles. Pour exemple, il ne s'agit pas de déterminer une pénibilité absolue du travail, détachée de la pratique et des individus. La compréhension des conditions de travail doit passer par une analyse de l'activité dans toute sa diversité et sur la durée. C'est le soutien important de défenseur de cette conception de l'ergonomie qui explique « pourquoi on a peu cherché à rendre les questions « objectives » (ibid, 2010, p. 8). En effet, l'enquête conditions de travail étant une enquête déclarative, elle pose *a priori* un problème certain d'objectivité. L'exemple développé par Michel Gollac et Serge Volkoff pour expliquer leur construction des questions de l'enquête est tout à fait parlant. Plutôt que d'avoir recours à des tournures proches de celle de l'enquête sur les

conditions de travail suédoise par exemple, c'est-à-dire *« les salariés sont-ils exposés à des « températures si élevées qu'ils transpirent même sans bouger » ou « manipulent-ils des poids « supérieurs à 20 kg ? »*, l'enquête française préférera la tournure suivante *« Au cours de votre travail, êtes-vous amené à porter ou déplacer des charges lourdes ? »* ou *« La température à votre travail est-elle très élevée ? »* (ibid, 2010, p. 9). Au final, pour le courant de l'ergonomie, la formulation suédoise s'avère plus problématique que la formulation française, ne prenant pas en compte les contextes, l'âge ou la force physique de la personne interrogée par exemple.

La particularité de la forme du questionnement suédois provient en fait de la place des conditions de travail dans la sphère politique. En effet, il s'agit en Suède d'une question fondamentale qui exige un indicateur « fidèle », du moins qui renvoie l'idée d'une « objectivité ». Dès lors, il faut le construire pour qu'il dépende le moins possible de l'état de l'action syndicale, de la mobilisation des salariés et des rapports de forces, excluant de fait les questions interrogatives et renvoyant l'analyse dans les mains de l'observateur.

Dans l'enquête CT, les indicateurs ne sont peut-être pas indiscutables, mais ils permettent de prendre en compte le ressenti de chaque travailleur. Le sens des mesures reposant sur les déclarations des travailleurs a fait l'objet d'analyses et de débats (Spector, 1994).

En France, les problématiques de la mesure nous amène naturellement aux travaux de Desrosières (2010) sur la quantification. En effet, régulièrement, la statistique n'est vue que comme un outil précieux d'objectivation permettant d'obtenir des résultats précis et solides. Toutefois, cette mesure n'émerge pas du néant et elle dit quelque chose du réel perçu et de l'élaboration de ce réel. Pour exemple, en distinguant de la simple mesure l'idée de quantification Desrosières et Kott (2005) mettent en avant la logique conventionnelle à l'œuvre avant toutes procédures de mesure du « réel ». Il y a donc deux temps de la quantification. Le temps de la construction de la convention qui correspond à ce moment éminemment social dans lequel les acteurs luttent, négocient, font des compromis, définissent le codage, la traduction même. C'est ce moment qui correspond à la mise en nombre (ibid, 2005, p. 2). Vient ensuite le temps de la mesure qui peut être vu comme un reflet du monde, non pas comme un reflet neutre, mais un reflet qui influence ce dernier en le reconfigurant. En fait, ce que nous disent ces auteurs et plus généralement la sociologie et la socio économie de la quantification (Berman & Hirschman, 2018; Henneguelle & Jatteau, 2021), c'est que la mesure n'intervient pas pour identifier une réalité préexistante, mais participe de sa construction parce que cette mesure n'est pas neutre mais le fruit d'un ensemble de luttes et de compromis[40]. En d'autres termes, « la donnée n'est pas un donné » (Salais, 2010)

[40] Concernant la création d'une réalité statistique, on peut citer les travaux de Salais (1985) sur la catégorie de chômage, les travaux de Desrosières & Thévenot (2002) relatifs aux nomenclatures des catégories socioprofessionnelles ou plus récemment, les travaux de Jany-Catrice (2019) sur la genèse et l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

puisqu'elle est issue d'une quantification c'est-à-dire d'un « processus social de connaissance » (Desrosières, 2010).

Pour Gollac (1994), il y aurait au moins « deux manières pour une statistique de tenir » : la première c'est de s'appuyer sur l'objectivation du droit ou de conventions non juridiques, ainsi que d'objets fixés au préalable. La catégorie de sexe[41], ou l'adresse de résidence par exemple permet de rendre objective une mesure. Mais, « dans le cas des conditions de travail, se caler sur les catégories juridiques, c'est perdre toute possibilité de lien avec les sciences du travail » (ibid., 1994, p. 59). Il est aussi possible de « s'insérer dans un réseau d'usage et d'utilisateur » (ibid., 1994). C'est le cas pour les analyses du développement de la catégorie de chômage (Salais et al., 1999) ou les rapports de forces entre les acteurs au sein de contextes macroéconomiques particuliers dans la construction de l'indice des prix à la consommation (Jany-Catrice, 2019) qui ont permis de construire des variables qui fonctionnent parce qu'elles renvoient à des relations et une expérience particulière du réel. Cette manière de construire la statistique ne cherche pas à rendre une image fidèle d'une réalité existante, mais plutôt à proposer des outils expérimentaux, certes imparfaits, mais qui disent quelque chose du vécu, et qu'il est possible de questionner.

À la suite de l'enquête de 1991 qui souleva chez ses producteurs de nombreuses interrogations quant à la qualité des résultats obtenus, Gollac proposa tout un questionnement sur la production des données et spécifiquement sur le résultat des données de cette enquête. À la suite d'une détérioration forte des conditions de travail observées en 1984 et 1991, l'auteur se demande s'il faut incomber ces observations à une réalité tangible ou à une erreur lors de la production et le traitement des données[42]. De plus, les ergonomes consultés pour les enquêtes vont plutôt dans le sens inverse soutenant que les conditions se sont améliorées. Seulement, ce résultat, loin d'être lié à une erreur de mesure ou à la variation de la perception des sondés, est bien le reflet d'une dégradation effective des conditions de travail consécutive à l'augmentation des rythmes de travail et à la pression de la demande (Gollac & Volkoff, 1996).

Il nous semble donc, toutes précautions prises dans l'interprétation des chiffres, qu'il est possible de nous approprier ces données pour identifier ce qui pourrait ressembler au développement d'une nouvelle forme d'implication et de mobilisation du salariat dans le capitalisme contemporain. Plus précisément, il est possible d'extraire de l'enquête les données relatives aux conditions et surtout à l'organisation du travail, aux contraintes qui pèsent sur les

[41] Même si les débats récents sur l'assignation à une identité genrée soulignent le caractère construit de cette catégorie.

[42] En effet, c'est à partir de 1991 que des modifications sont apportées à l'enquête CT. Des questions relatives à l'organisation du travail, aux outils techniques utilisés, ou encore aux facteurs de pénibilité psychologique sont intégrées à l'enquête.

travailleurs. À l'aune de ces données, nous chercherons à montrer si oui ou non, l'organisation du travail tend vers une mobilisation totale de la force de travail.

Pour mener à bien notre travail d'analyse, nous devons disposer de données sur le temps long afin de montrer si oui ou non il y a une évolution importante entre la période fordo-industrielle et la période contemporaine. Si l'enquête permet d'avoir accès à des données sur temps long (1978 - 2016)[43], nous avons préféré nous limiter à l'utilisation des données déjà présentes dans la littérature car elles ont l'avantage d'être comparables.

C'est donc à partir des documents suivants que nous avons construit l'ensemble de notre travail présenté ci-dessous : DARES Synthèses.Stat' ; DARES Analyses ; DARES Premières informations et premières synthèses ; DARES Premières informations / synthèses. Il faut également noter que certaines des données présentes proviennent des travaux de la DGAFP et de la DREES et bien évidemment de l'INSEE qui a porté l'enquête de nombreuses années. L'ensemble des documents utilisés sont listés dans le tableau 3 ci-dessous, classés par dates, type d'enquête, sources, noms et auteurs des documents. Le choix d'une utilisation des données déjà mobilisées dans des travaux publiés s'accorde aussi avec la logique de notre travail et l'esprit de l'enquête sur les conditions de travail. En effet, nous ne souhaitons pas ici déterminer des corrélations entre autonomie et bonheur ou autonomie et développement des compétences. Nous cherchons plutôt à identifier les transformations structurelles de l'organisation du travail et ses conséquences sur l'autonomie des travailleurs, transformations liées aux évolutions macroéconomiques.

Ainsi, nous ne pensons pas dévoyer l'enquête sur les conditions de travail et nous nous inscrivons dans l'idée que s'en faisaient ses concepteurs et contributeurs :

> *« L'enquête […] pose des questions. Ceci correspond d'ailleurs aux intentions de ses concepteurs : les chiffres doivent susciter des débats, et non clore les discussions. D'autres approches, ergonomiques, sociologiques doivent être menées en parallèle » (Cézard & Hamon-Cholet, 1999).*

En tant qu'économiste et plus généralement dans une démarche inscrite dans la recherche en sciences sociales, nous nous proposons ainsi de contribuer à ce travail.

[43] Il ne nous a pas été possible d'accéder aux bases de données d'origine pour la période choisie. La demande d'accès aux bases de données a été effectuée durant notre 3e année de thèse pour la période 1978 - 2016. Les trois premières bases n'étaient pas disponibles auprès de Quetelet, le portail d'accès aux données françaises en sciences humaines et sociales, suite à une vérification du contenu des enquêtes par le producteur. Afin de présenter des données cohérentes sur toute la période, nous avons donc fait le choix de privilégier les données déjà traitées et harmonisées dans les travaux publiés de la DARES.

Tableau 3 : Sources des données

Année	Type d'enquête	Sources	Nom du document	Auteurs	Type de document
1994	Enquêtes emploi CT (conditions de travail) Enquête Totto - 1987 (Techniques et organisation du travail) Enquête ACEMO – 1974 (activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre)	DARES INSEE CNAM Comptes Nationaux	Vingt ans d'évolution des conditions de travail ?	Aquain, V. ; Cezard, M. Charraud, A. ; Vinck, L.	Premières Synthèses
1994	Enquête « Technique et Organisation du travail -1993 » Enquêtes emploi CT	DARES	Evolution en deux ans de l'organisation du travail : plus de contraintes mais aussi plus d'autonomie pour les salariés	Aquain, V. Bué, L. Vinck, L.	Premières Synthèses n°54
1999	Enquêtes emploi CT	DARES	L'organisation du travail : entre contrainte et initiative. Résultats de l'enquête conditions de travail de 1998	Bué, J Rougerie, C.	Premières informations et premières synthèses n°32.1
1999	Enquêtes emploi CT	DARES	Efforts et risques au travail en 1998	Cézard, M Hamon-Cholet, S.	Premières informations et premières synthèses n°16.1

Année	Type d'enquête	Sources	Nom du document	Auteurs	Type de document
2007	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT	DARES	Conditions de travail : une pause dans l'intensification du travail	Bué, J. Coutrot, T. Hamon-Cholet, S. Vinck, L.	Premières Synthèses / Informations n°01-2
2014	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT	DARES DGAFP DREES	Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés	Algava, E Davie, E Loquet, J Viinck, L	DARES Analyses n°049
2014	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT	DARES DGAFP	Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique	Coutrot, T Davie, E	DARES Analyses n°102
2015	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT	DARES	L'organisation du temps de travail – Enquêtes conditions de travail	Algava, E Vinck L	Synthèse.Stat' n°12
2015	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT	DARES	Intensité du travail et usages des technologies de l'information et de la communication	Algava, E Vinck L	Synthèse.Stat' n°14
2015	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT	DARES	Autonomie dans le travail	Algava, E Vinck L	Synthèse.Stat' n°16
2015	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT	DARES DGAFP DREES INSEE	Risques psychosociaux et situation économique des entreprises	Coutrot, T.	DARES Analyses n°044
2016	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT	DARES	Les rapports sociaux au travail	Algava, E Vinck L	Synthèse.Stat' n°20

Année	Type d'enquête	Sources	Nom du document	Auteurs	Type de document
2016	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT	DARES	Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail – Enquêtes conditions de travail	Algava, E Vinck L	Synthèse.Stat' n°21
2016	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT Enquête CT-RPS (Conditions de travail – risques psychosociaux)	DARES	Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail	Mauroux, A	Synthèse.Stat' n°22
2017	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT Enquête CT-RPS	DARES	L'enquête « conditions de travail » auprès des employeurs : résultats détaillés	Amira, S Desjonquères, A	Synthèse.Stat' n°23
2017	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT Enquêtes CT – RPS	DARES INSEE	Changements organisationnels : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ?	Coutrot, T.	DARES Analyses n°061
2017	Enquêtes emploi CT Enquêtes CT Enquêtes CT - RPS	DARES DGAFP DREES INSEE	Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?	Beque, M. Et Mauroux, A. Collaboration : Baradji, E. (DBAFP) Dennevault, C. (DREES)	DARES Analyses n°082
2019	Enquêtes CT - RPS	DARES	Contraintes physiques et intensité du travail	Beque, M. Kingsada, A. Mauroux, A.	Synthèse.Stat' n°24
2019	Enquêtes CT - RPS	DARES	Organisation du temps de travail	Beque, M. Kingsada, A. Mauroux, A.	Synthèse.Stat' n°25

Année	Type d'enquête	Sources	Nom du document	Auteurs	Type de document
2019	Enquêtes CT - RPS	DARES	Autonomie dans le travail	Beque, M. Kingsada, A. Mauroux, A.	Synthèse.Stat' n°26
2019	Enquêtes CT - RPS	DARES	Conflits de valeurs et exigences émotionnelles	Beque, M. Kingsada, A. Mauroux, A.	Synthèse.Stat' n°28
2019	Enquêtes CT - RPS	DARES	Reconnaissance, insécurité et changements dans le travail	Beque, M. Kingsada, A. Mauroux, A.	Synthèse.Stat' n°29

4. Centralité de la dialectique autonomie / contrainte à partir de l'enquête CT -RPS

Nous avons repris l'ensemble des publications de synthèse des données des enquêtes CT- RPS de la DARES. Nous avons sélectionné et extrait les données de ces documents pour produire, au prisme de la question d'un lien entre autonomie et contrainte sur le travail, un traitement original des données de ces enquêtes. Nous avons donc cherché à reconstruire des séries longues de données nous permettant de mettre en exergue une augmentation de l'implication et d'une certaine forme d'autonomie en même temps qu'une augmentation et une mutation des contraintes qui pèsent sur les travailleurs.

Pour cela, il nous fallait donc identifier les données relatives aux contraintes qui pèsent sur le travail. Nous avons ainsi mobilisé l'ensemble des contraintes regroupées sous les notions de contraintes « événementielles », « marchandes » ou « tayloriennes » identifiées par Valeyre (2004). En développant une analyse de l'accroissement de l'intensification du travail en France à partir des enquêtes 1984 – 1991 - 1998, l'auteur valide l'hypothèse que, bien que les contraintes tayloriennes ne disparaissent pas, elles sont parfois assouplies, et très souvent complétées par des contraintes introduisant une certaine forme de flexibilité productive et de pression imputable à l'urgence liée à la résolution des problèmes, des pannes et autres manques qui perturbent le flux de production[44] Valeyre (2001).

Plus précisément, pour Valeyre (2004) il est possible de distinguer six types de contraintes présentes dans l'enquête conditions de travail :

- Les **contraintes automatiques** : cadences automatiques, travail à la chaîne ou imposition du travail par des flux de produits ;
- Les **contraintes événementielles** qui sont en général liées à l'incertitude technique et aux incidents ;
- Les **contraintes de normes**, qu'elles soient imposées par des normes de production ou de délais à respecter ;
- Les **contraintes hiérarchiques** relatives au contrôle direct de la hiérarchie ;
- Les **contraintes horizontale**s relatives à la dépendance vis-à-vis des collègues ;
- Les **contraintes marchandes** imposées par la demande du client.

[44] Nous retrouvons ici l'idée développée par Durand (2004, 2017) qu'un ensemble de nouvelles contraintes viendraient garantir la perpétuation du flux de production.

Si nous ne conservons pas nécessairement dans nos développements les appellations ci-dessus, celles-ci nous ont permis d'identifier la plupart des contraintes qui s'imposent aux travailleurs et de sélectionner des données précises sur l'organisation du travail. Enfin, nous avons préféré les séries de données pour lesquelles nous avions les données sur les plus longues périodes.

Dans la suite du travail, nous faisons le choix de reprendre les contraintes hiérarchiques et automatiques sans leur apporter une interprétation nouvelle. Notre objet d'étude a nécessité un traitement différencié des autres contraintes. Ce traitement, nous le basons sur la littérature théorique et sur les analyses théoriques développées dans la première partie. Nous montrons en effet que ces nouvelles contraintes produisent non pas simplement de la discipline, limitant les marges de manœuvres des individus, elles créent selon nous les conditions d'une autonomie plus grande, mais inscrite dans cette toile de contraintes protéiformes. Elles exigent de la part des travailleurs qu'ils s'impliquent plus fortement, qu'ils soient subjectivement disponibles dans leur travail et qu'ils se mobilisent pour produire.

Si l'enquête CT-RPS nous permet d'obtenir des données sur les contraintes, elle permet également d'identifier le rôle pris par l'autonomie. Celle-ci est en effet présente dans une dizaine de publications, directement basées sur l'enquête conditions de travail depuis 1994, et produites en collaboration entre la DARES, la DGAFP et la DREES (Algava et al., 2014; Algava & Vinck, 2015a; Aquain, Bué, et al., 1994; Aquain, Cézard, et al., 1994; Beque et al., 2017; Bué & Rougerie, 1999; Gollac & Bodier, 2010; Gollac & Volkoff, 1996).

D'abord, de quelle autonomie « réelle » parle-t-on ? Dans la publication *Premières Synthèses* n°46 – 94,21 de la DARES intitulée « Vingt ans d'évolution des conditions de travail » (Aquain, Cézard, et al., 1994), l'autonomie est traitée comme la possibilité d'accès à des marges de manœuvre : « Autonomie et initiative sont des indicateurs de champ d'action, et les salariés utilisateurs de l'informatique déclarent disposer, à cet égard, de plus de marges de manœuvre que leurs collègues non utilisateurs » (ibid, 1994, p. 9). L'autonomie est donc vue comme une autonomie concédée aux travailleurs, leur laissant des marges de manœuvre, potentiellement importantes, mais tout de même limitées à ce que de Terssac (2012) nommerait de la discrétion et non de l'autonomie. La discrétion correspondrait à une flexibilité allouée ou à une marge de manœuvre dans le travail. Il y a une possibilité de choix dans un cadre de dépendance ou d'espace discrétionnaire (Maggi, 2003, p. 8) et non une autonomie complète. C'est ce que la publication DARES Analyses 99,08 n°32-1 révèle. En effet, il est fait mention dans ce travail de tâches « discrétionnaires », s'opposant aux tâches tayloriennes, dans lesquels l'employé doit nécessairement faire preuve d'initiatives, doit être apte à communiquer avec ses collègues. C'est de l'incertitude, de plus en plus présente dans les entreprises, que proviendrait cette nécessité de la mobilisation particulière des travailleurs et du recours nécessaire à la discrétion des salariés.

Quatre paramètres semblent pouvoir saisir les marges d'initiatives telles que décrites ci-dessus[45] :

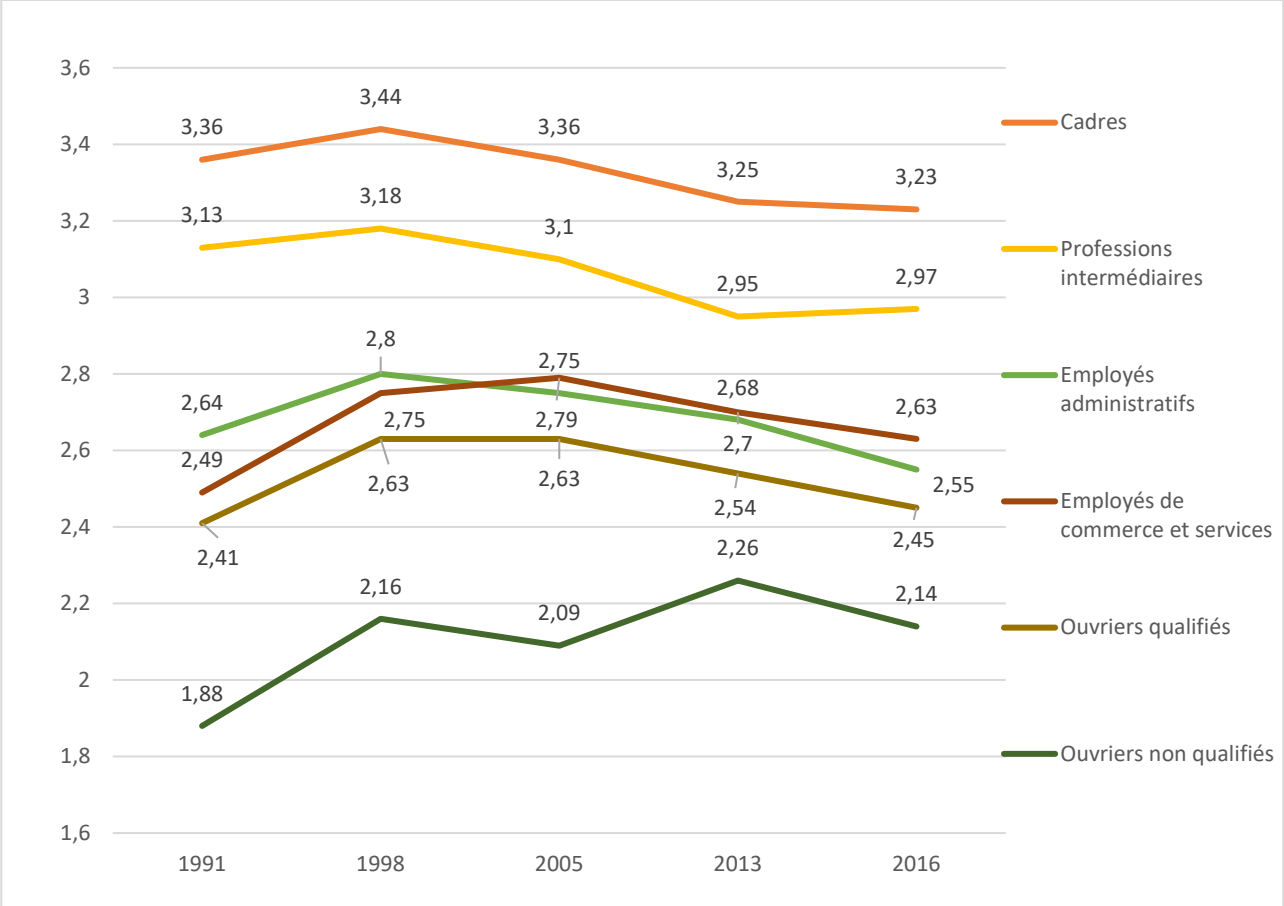
- ***« Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général, est-ce que** :*
    - *Ils vous disent aussi comment faire le travail ?*
    - *Ils indiquent plutôt l'objectif du travail, mais vous choisissez vous-même la façon d'y arriver ?*
- ***Vous recevez des ordres, des consignes, des modes d'emploi. Pour faire votre travail correctement, est-ce que :***
    - *Vous appliquez strictement les consignes ?*
    - *Dans certains cas, vous faites autrement ?*
    - *La plupart du temps, vous faites autrement ?*
    - *Sans objet (pas d'ordres, pas de consignes, pas de modes d'emploi) ?*
- ***Quand au cours de votre travail, il se produit quelque chose d'anormal, est-ce que :***
    - *La plupart du temps, vous réglez personnellement l'incident ?*
    - *Vous réglez personnellement l'incident, mais dans des cas bien précis, prévus d'avance ?*
    - *Vous faites généralement appel à d'autres (un supérieur, un collègue, un service spécialisé) ?*
- **Pour faire votre travail, avez-vous la possibilité de faire varier les délais fixés ?**
    - Oui
    - Non
    - Sans objet (pas de délais) »

Les conclusions de l'enquête à cette époque (Bué & Rougerie, 1999; Cézard & Hamon-Cholet, 1999) révèlent que les marges de manœuvre se sont développées jusqu'en 1998 sans pour autant que celles-ci aient un effet nécessairement positif sur le travail. Aussi, cette discrétion individuelle et collective dans l'organisation du travail est liée au développement des contraintes mentales, de la pression qui s'exerce sur les travailleurs, que ce soit en termes de prise de décisions, mais aussi en termes de temps. En effet, entre 1984 et 1998, la pression exercée par la demande extérieure s'est considérablement développée, de même que les délais se sont fortement raccourcis. Déjà donc, l'idée d'autonomie, du moins de discrétion, est liée à celle de contraintes. Et les preuves empiriques sont là pour matérialiser ce lien entre « autonomie » et « contraintes » dans le travail.

[45] Les questionnaires de l'enquête sont disponibles en ligne sur le site de la DARES. Un exemple de questionnaire est présenté à la fin en annexe n°1 de ce travail. Pour information, si le questionnaire de la première édition faisait 8 pages, étant entendu qu'il était associé à l'enquête emploi, celui de 2016 faisait quant à lui plus de 160 pages dont une grosse centaine spécifiquement consacrée à l'enquête ce qui illustre une évolution importante de l'enquête.

Comme on peut le voir sur la figure 3 intitulée *« Évolutions des marges de manœuvre entre 1991 et 2016 »*, l'enquête conditions de travail révèle une baisse tendancielle des marges de manœuvre pour toutes les CSP entre 1998 et 2005. Pour caractériser cela, quatre paramètres identifiés pour analyser l'évolution des marges de manœuvre sont compilés dans un score compris en 0 et 4, un score de 4 correspondant à un niveau de marges de manœuvre important. Alors, on observe que les marges de manœuvre des salariés, toutes CSP confondues, ont tendance à diminuer depuis 1998 alors qu'elles avaient connu une évolution positive en 1991 et 1998. Cette baisse semble plus marquée pour les cadres, les professions intermédiaires et les employés de commerce et services pour lesquels le score est passé en 2016 sous la valeur de 1991.

Figure 3 : Évolutions des marges de manœuvre entre 1991 et 2016

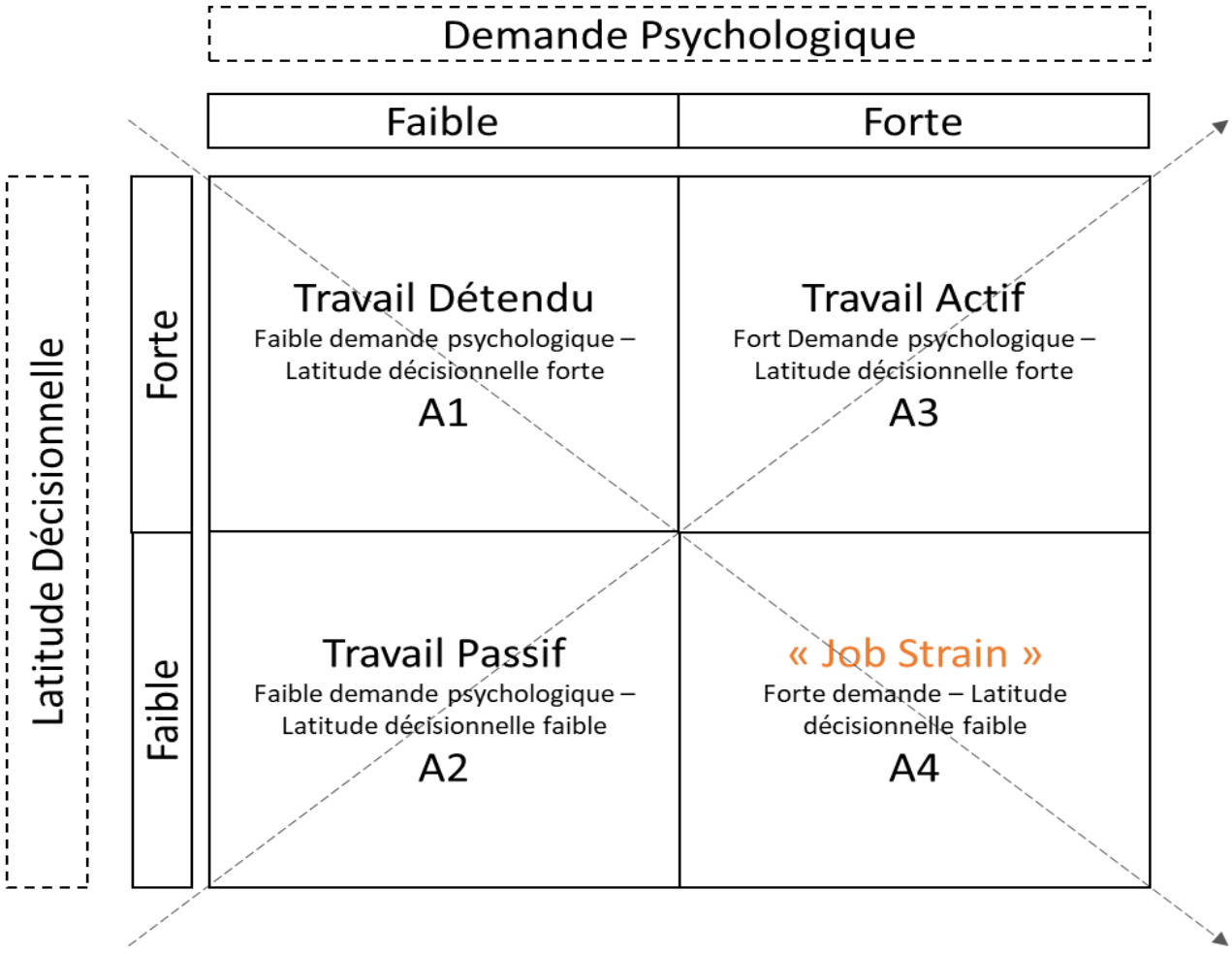


Note : le score est compris entre 0 et 4 et prend en compte les 4 paramètres décrits précédemment
Source : (Beque et al., 2017), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

Plus généralement encore, c'est un « léger recul de l'autonomie » qui caractériserait les situations de travail en 2016 par rapport à 2013 toutes CSP confondues, sauf pour les professions intermédiaires pour lesquelles la situation est stable. Globalement, on observe donc que depuis la fin des années 1990 l'évolution des critères mobilisés pour appréhender l'autonomie dans les enquêtes CT indique qu'elle stagne ou diminue pour toutes les CSP salariées, bien que le niveau soit supérieur à 1991.

Notre objet n'est pas « l'autonomie réelle », celle qui pourrait avoir des vertus émancipatrices. Néanmoins, l'étude de celle-ci a une place importante dans les travaux qui mobilisent les enquêtes CT RPS. Ces travaux sont notamment réalisés à partir d'un modèle de référence sur l'étude de cette question, le modèle fondateur de Karasek & Theorell (2009).

Figure 4 : Modèle Karasek et Theorell (1990)



Sources : Karasek & Theorell (2009), mise en forme de l'auteur

Ce modèle permet de mesurer le « job strain » en situant les salariés sur un graphique défini selon deux axes :

- La demande psychologique en ordonnée qui résulte de la charge associée à l'exécution des tâches, c'est-à-dire la quantité, la complexité et la contrainte temporelle sur les tâches de travail.
- La latitude décisionnelle en abscisse c'est-à-dire l'autonomie décisionnelle (organisation temporelle et processuelle du travail, pouvoir d'influence sur les collègues) et la capacité à mettre en œuvre ses compétences (Askenazy, 2016)

Ce modèle permet la construction d'un graphique séparé en quatre cadrans selon le niveau de latitude décisionnelle et de demande psychologique (figure 4). Ainsi, une situation de passivité (A2) correspond à une situation où le travailleur dispose d'une faible latitude décisionnelle et se trouve soumis à une demande psychologique relativement faible. *A contrario*, une situation d'activité (A3) marie à la fois demande psychologique forte et latitude décisionnelle importante.

À partir de ce modèle et de l'enquête européenne sur les conditions de travail, Askenazy (2004, 2016) montre que les conditions de travail des salariés de l'UE entre 1995 et 2010 se sont en moyenne dégradées. Les salariés ont subi une intensification du travail caractérisée par une augmentation de la demande psychologique et une baisse des latitudes décisionnelles (vers A4). Aussi, selon Robert Karasek, une forte intensité du travail (« demande psychologique ») couplée à une faible autonomie (« latitude décisionnelle ») (A4) serait la cause de pathologies (cardiovasculaires, musculosquelettiques et psychiques) (Karasek & Theorell, 2009). De plus la forme du couple « latitude décisionnelle » et « demande psychologique » n'aurait pas seulement un effet psychique (stress, dépression, mal-être) et physique, mais aussi un effet sur les comportements politiques des travailleurs. Ainsi, Karasek & Theorell (2009) montrent qu'une « activité politique d'élite » (prise de parole en public, rédaction d'articles...) serait corrélée avec une intensité et une autonomie élevée dans le travail. *A contrario*, une forte intensité et une répétitivité dans le travail seraient corrélées avec une « activité politique de masse », c'est-à-dire l'adhésion à un parti ou un syndicat. Il semblerait donc que la participation politique évolue avec l'absence ou non de participation dans le travail. Coutrot (2016) va plus loin en montrant d'ailleurs d'une part que le vote autoritaire semble corrélé au travail contraint tout en mettant en avant l'idée plus générale que la participation démocratique, ici entendue comme participation aux institutions

politiques d'une démocratie représentative, est intimement liée aux conditions de travail et que la causalité va bien du travail vers le politique [46](Coutrot, 1998)[47].

L'analyse de l'autonomie dans le travail est donc au cœur de l'enquête conditions de travail depuis sa création. L'évolution de cette autonomie est contrastée, deux périodes se détachant : 1984 – 1998, 1998 – 2016. Aussi, l'intensité du travail n'est pas nécessairement un facteur qui viendrait limiter l'autonomie dans le travail, ou l'autonomie en général. La catégorie « Actif » du modèle de Karasek, où les individus sont les plus autonomes, correspond aussi à la catégorie où l'intensité du travail est la plus forte.

Dès les années 1990, parallèlement à l'analyse de l'autonomie, la question d'un mariage entre autonomie et contrainte émerge autour des analyses de l'enquête emploi. Aquain et al. (1994) identifient notamment une évolution conjointe de l'autonomie réelle et de modes opératoires précis. Délais et contrôles permanents de la hiérarchie se développent fortement. Gollac & Volkoff (1996) mettent également en lumière des exigences contradictoires, entre autonomie et respect des prescriptions, dans les évolutions de l'organisation du travail. Si l'intensification est le premier des résultats des enquêtes entre 1978 et 1991, le rapprochement entre les opérateurs de la production et le marché, l'augmentation des contraintes de normes formalisant le travail, ou encore la demande croissante d'initiatives de la part des salariés sont déjà identifiées dans ces enquêtes.

Coutrot (1998) propose une analyse du développement conjoint de l'autonomie et de la contrainte autour d'un dialogue entre les données de l'enquête emploi et les travaux d'auteurs tels que Cézard et al. (1993), Linhart (1993) et Veltz & Zarifian (1993). Si nombre de ces auteurs s'accordent sur le constat d'une augmentation, parfois, de l'autonomie, toujours de la polyvalence, ainsi que de la prescription et du contrôle, Coutrot (1998) refuse d'associer ces évolutions à la vision optimiste d'une coopération entre acteurs autonomes. Il propose aussi de considérer la variété des stratégies quant à l'organisation et le recours à cette autonomie contrainte. Dans les entreprises soumises à la concurrence mondiale, dont les marchés sur lesquels elles sont présentes sont fluctuants, disposant d'une main-d'œuvre relativement qualifiée, de dépenses de formations élevées et d'innovations technologiques importantes, l'heure est à une organisation du travail dite « néo-fordienne » dans laquelle autonomie et contrôle vont de pair. Il y a de l'autonomie dans la mesure où les entreprises élargissent pour partie le champ d'intervention des salariés, l'organisation néo-fordienne correspondant à un élargissement restrictif de cette autonomie, et l'organisation dite toyotienne à un élargissement « réel » de cette autonomie. Mais il y a du contrôle sur l'autonomie

[46] Pour valider cette analyse, Coutrot (2016) fait référence à deux articles aux résultats relativement robustes : (Budd et al., 2018; Lopes et al., 2014)

[47] Ce n'est pas notre objet d'étude. Pour autant, ce phénomène nous indique tout de même que des transformations importantes du travail et des conditions de travail semblent avoir un impact, non négligeable, sur le comportement hors travail des individus.

dans la mesure où les collectifs de travail sont soumis de plus en plus à un contrôle tous azimuts et multiforme, dans la mesure où « le poids de l'armée industrielle de réserve qui se presse à la porte des entreprises » (ibid, 1998, p. 161) augmente toujours plus la pression sur les travailleurs et dans la mesure où les stratégies des entreprises valorisent toujours plus la mobilité du travail et du capital.

In fine, l'analyse du tissu industriel dans son ensemble est ramenée à une répartition des entreprises selon diverses combinaisons de contrôle et d'autonomie, cette dialectique de l'autonomie et du contrôle caractérisant l'évolution de l'organisation du travail :

> *« L'utopie capitaliste […] Utopie au sens d'idéal mobilisateur : les managers et surtout les actionnaires rêvent évidemment tous d'un tel dispositif, où la force de travail est malléable à l'infini sans rien perdre, bien au contraire, de sa force créatrice » (Coutrot, 1998, p. 162).*

Néanmoins, il s'agit aussi pour Coutrot (1998) d'un idéal inaccessible, puisque toujours remis en cause par les cultures professionnelles et les collectifs de travail, mais dont il voit les prémisses émerger dès les années 1990 en France.

Les travaux menés à partir de l'enquête posent déjà les bases solides d'une étude des évolutions de la dialectique de l'autonomie et du contrôle dans le travail. Comme devenir utopique pour les managers de l'organisation capitaliste du travail, l'autonomie contrôlée que voit poindre Coutrot (1998) est au cœur de nos interrogations. Il considère d'ailleurs qu'il s'agit d'un « idéal mobilisateur » pour les actionnaires et leurs agents, les managers, nous renvoyant naturellement à nos questionnements sur la forme de la mobilisation.

Nous disposons ainsi d'un outil, l'enquête CT RPS, pertinent pour questionner nos objets et discuter nos hypothèses. La mobilisation de l'enquête CT nous semble d'autant plus pertinente que le travail que nous proposons a déjà été entamé par certains (Coutrot, 1998, 2018) et que la nature même de l'enquête ainsi que les questions auxquelles elle permet de répondre sont des outils précieux pour étudier les dynamiques de l'autonomie et de la contrainte dans le travail salarié depuis la fin des années 1970. Le tableau n°4 liste les données que nous avons utilisées, en indiquant les sources précises et le type de contraintes auxquelles elles se rattachent.

Tableau 4 : Questions et données sélectionnées

Données	Question de l'enquête	Champ	Années de l'enquête	Type(s) de contrainte / autonomie	Sources
Evolution des marges de manœuvre entre 1991 et 2016 - Score	Ensemble des questions relatives aux contraintes sur le travail	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	1991 1998 2005 2013 2016	Autonomie	Beque, M & al (2017). Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?, Dares Analyses, n°82.
Proportion des salariés auxquels leurs supérieurs hiérarchiques disent comment faire le travail	Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général, est-ce que… 1 - ils vous disent aussi comment il faut faire ? 2 - ils indiquent plutôt l'objectif du travail et vous choisissez vous-même la façon d'y arriver	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte hiérarchique	Beque, M. & al (2019c). Autonomie dans le travail, Synthèse Stat', n°26
Proportion des salariés auxquels leurs supérieurs hiérarchiques indiquent seulement les objectifs					

Données	Question de l'enquête	Champ	Années de l'enquête	Type(s) de contrainte / autonomie	Sources
Proportion de salariés qui déclarent que leur travail est répétitif	Votre travail consiste-t-il à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations ?	- Ensemble des salariés - CSP - France Métropolitaine	1984 1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte automatique	Beque, M. & al (2019a). Contraintes physique et intensité du travail, Synthèse Stat', n°24
Proportion de salariés qui déclarent travailler à la chaîne ou sous contraintes automatiques	Votre rythme de travail vous est-il imposé par : ... a - le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ? b - la cadence automatique d'une machine ?	- Ensemble des salariés - CSP - France Métropolitaine	1978 1984 1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte automatique	
Proportion de salariés qui déclarent travailler à la chaîne	Travaillez-vous à la chaîne ? Oui / Non	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine		Contrainte automatique	Algava, E & et Vinck, L (2015). Intensité du travail et usage des technologies de l'information et de la communication, Synthèse Stat', n°14
(Somme) Proportion des salariés qui déclarent :	Vous recevez des ordres, des consignes, des modes d'emploi.	- Ensemble des salariés	1984 1991 1998	Contrainte hiérarchique	Beque, M. & al (2019). Autonomie dans le travail, Synthèse Stat', n°26

Données	Question de l'enquête	Champ	Années de l'enquête	Type(s) de contrainte / autonomie	Sources
-ne pas avoir de consignes ou modes d'emploi (sans objet **- devant faire autrement dans certains cas** **- devant faire autrement la plupart du temps**	Pour faire votre travail correctement, est-ce que : Ne pas citer le cas 9 aux enquêtés, ne cocher 9 que s'ils répondent ainsi spontanément 1. Vous appliquez strictement les consignes ? 2. Dans certains cas, vous faites autrement ? 3. La plupart du temps vous faites autrement ? 9. Sans objet (pas d'ordre, de consigne ou de mode d'emploi)	- France Métropolitaine	2005 2013 2016	Autonomie	
Proportion des salariés qui déclarent pouvoir faire varier les délais ou n'ayant pas de délais	Pour faire votre travail, avez-vous la possibilité de faire varier les délais fixés? Oui / Non / Sans Objet (pas de délais)	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	1984 1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte de normes Autonomie	Beque, M. & al (2019). Autonomie dans le travail, Synthèse Stat', n°26

Données	Question de l'enquête	Champ	Années de l'enquête	Type(s) de contrainte / autonomie	Sources
(Somme) Proportion des salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par des délais maxima d'une journée : **-leur rythme de travail est imposé par des délais d'une heure au plus** **- leur rythme de travail est imposé par des délais d'une journée au plus**	Votre rythme de travail vous est-il imposé par : … e - des normes de production, ou des délais, à respecter en une heure au plus ? f - des normes de production, ou des délais, à respecter en une journée au plus ?	- Ensemble des salariés - CSP - France Métropolitaine	1984 1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte de normes	Beque, M. & al (2019). Contraintes physique et intensité du travail, Synthèse Stat', n°24
Proportion des salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par une réponse immédiate face à une demande extérieure	Votre rythme de travail vous est-il imposé par : … g - une demande extérieure (clients, public) obligeant à une réponse immédiate ? h - une demande extérieure (clients, public) n'obligeant pas à une réponse immédiate ?	- Ensemble des salariés - CSP - France Métropolitaine	1984 1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte marchande	Beque, M. & al (2019). Contraintes physique et intensité du travail, Synthèse Stat', n°24

Données	Question de l'enquête	Champ	Années de l'enquête	Type(s) de contrainte / autonomie	Sources
Proportion des salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	Votre rythme de travail est-il imposé par : ... d - la dépendance immédiate vis à vis du travail d'un ou plusieurs collègues ?	- Ensemble des salariés - CSP - France Métropolitaine	1984 1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte horizontale Autonomie contrainte	Beque, M. & al (2019). Contraintes physique et intensité du travail, Synthèse Stat', n°24
Proportion des salariés qui déclarent que l'exécution de leur travail leur impose de ne pas le quitter des yeux	L'exécution de votre travail vous impose-t-elle : ... g. De ne pas quitter votre travail des yeux	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte « taylorienne »	Beque, M. & al (2019). Contraintes physique et intensité du travail, Synthèse Stat', n°24
Proportion de salariés qui déclarent qu'une erreur dans le travail pourrait entraîner des conséquences dangereuses pour la sécurité	Une erreur dans votre travail peut-elle ou pourrait-elle entraîner : ... c. Des conséquences dangereuses pour votre sécurité ou celle d'autres personnes	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte « taylorienne »	Algava, E & Vinck, L. (2015). Intensité du travail et usage des technologies de l'information et de la communication, Synthèse-Stat', n°14

Données	Question de l'enquête	Champ	Années de l'enquête	Type(s) de contrainte / autonomie	Sources
Proportion de salariés qui déclarent devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre	Devez-vous fréquemment abandonner une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue ? Oui / Non	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte « taylorienne » / Implication	Beque, M. & al (2019). Contraintes physique et intensité du travail, Synthèse Stat', n°24
Proportion des salariés qui déclarent qu'ils sont au moins d'accord pour dire qu'ils ont la possibilité de développer leurs compétences professionnelles	J'ai l'occasion de développer mes compétences : 1. Pas du tout d'accord 2. Pas d'accord 3. D'accord 4. Tout à fait d'accord 5. Non concerné NSP Refus	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	2013 2016	Autonomie	Beque, M & al. (2019). Autonomie dans le travail, Synthèse – Stat', n°26
Proportion des salariés qui déclarent que leur travail permet d'apprendre de nouvelles choses	Votre travail vous permet-il d'apprendre des choses nouvelles ? Oui / Non / NSP / Refus	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	2013 2016	Autonomie	Beque, M & al. (2019). Autonomie dans le travail, Synthèse – Stat', n°26

Données	Question de l'enquête	Champ	Années de l'enquête	Type(s) de contrainte / autonomie	Sources
Proportion des salariés qui déclarent qu'il est au moins souvent possible de mettre en pratique ses idées	Avez-vous la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail ? 1. Toujours 2. Souvent 3. Parfois 4. Jamais NSP Refus	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	2016	Autonomie	Beque, M & al. (2019). Autonomie dans le travail, Synthèse – Stat', n°26
Proportion des salariés qui déclarent qu'ils ont au moins un entretien d'évaluation par an	Avez-vous au moins un entretien d'évaluation par an ? Oui / Non / NSP / Refus	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	2005 2013 2016	Contrainte hiérarchique	Beque, M & al. (2019). Autonomie dans le travail, Synthèse – Stat', n°26
Proportion des salariés qui déclarent qu'ils ont au moins un entretien d'évaluation par an sur des critères précis ou mesurables ou non	L'entretien porte-t-il sur des critères précis et mesurables (objectifs, résultats, acquisition de compétences) ? Oui / Non / NSP / Refus	- Ensemble des salariés - CSP - France Métropolitaine	2005 2013 2016	Contrainte hiérarchique	Beque, M & al. (2019). Reconnaissance, insécurité et changements dans le travail, Synthèse-Stat', n°29

Données	Question de l'enquête	Champ	Années de l'enquête	Type(s) de contrainte / autonomie	Sources
Proportion des salariés appelés hors de leur travail déclarent qu'ils : - ont été appelés moins d'une fois par mois / - ont été appelés une à quatre fois par mois / - ont été appelés plus d'une fois par semaine	Au cours des douze derniers mois, avez-vous été joints par vos collègues ou vos supérieurs, en dehors de vos horaires de travail pour les besoins du travail ? Oui / Non / Sans Objet (travail seul) NSP / Refus Approximativement combien de fois avez-vous ainsi été contacté au cours des douze derniers mois ? Y compris lorsque vous étiez d'astreinte / Réponse approximative / Si cela arrive environ une fois par semaine, on peut l'estimer à 47 fois par an. 1. De 1 à 5 fois 2. De 6 à 20 fois 3. Plus de 20 fois NSP / REFUS	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	2013 2016	Contrainte hiérarchique	Beque, M. & al (2019). Contraintes physiques et intensité du travail, Synthèse – Stat', n°24, Beque, M & al (2019). Organisation du temps de travail, Synthèse – Stat', n°25.

Données	Question de l'enquête	Champ	Années de l'enquête	Type(s) de contrainte / autonomie	Sources
Proportion des salariés qui déclarent continuer à penser à leur travail même quand ils n'y sont pas, au moins souvent	Je continue à penser à mon travail même quand je n'y suis pas : 1. Toujours 2. Souvent 3. Parfois 4. Jamais REFUS / NSP	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	2013 2016	Implication	Beque, M. & al (2019). Contraintes physiques et intensité du travail, Synthèse – Stat', n°24, En ligne :
Proportion des salariés qui déclarent qu'il leur est arrivé de travailler en étant malade au cours des 12 derniers mois	Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé de travailler alors que vous étiez malade ?	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	2013 2016	Contrainte hiérarchique / Contrainte horizontale Implication	Beque, M. & al (2019). Contraintes physiques et intensité du travail , Synthèse – Stat', n°24, En ligne :
Proportion des salariés qui déclarent être en contact direct avec le public	Êtes-vous en contact direct avec le public ? Usagers, patients, élèves, voyageurs, clients, fournisseurs... 1. Oui 2. Non NSP / REFUS	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte marchande	Beque, M & al. (2019). Conflit de valeur et exigences émotionnelles, Synthèse – Stat', n°28.

Données	Question de l'enquête	Champ	Années de l'enquête	Type(s) de contrainte / autonomie	Sources
Proportion des salariés qui sont au cours de leur travail amenés à être en contact avec des personnes en situation de détresse	Au cours de votre travail, étiez-vous amené à … a) … être en contact avec des personnes en situation de détresse ? 1. Oui 2. Non NSP / REFUS	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte marchande Contrainte horizontale	Beque, M & al. (2019). Conflit de valeur et exigences émotionnelles, Synthèse – Stat', n°28.
Proportion des salariés qui déclarent qu'ils doivent souvent cacher leurs émotions	A quelle fréquence vivez-vous chacune des situations suivantes dans votre travail ? ... q) Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur 1. Toujours 2. Souvent 3. Parfois 4. Jamais NSP / REFUS	- Ensemble des salariés - France Métropolitaine	1991 1998 2005 2013 2016	Contrainte marchande Contrainte hiérarchique	Beque, M & al. (2019). Conflit de valeur et exigences émotionnelles, Synthèse – Stat', n°28.

Conclusion - Chapitre 3

Ce chapitre a permis de présenter les sources mobilisées dans le chapitre suivant et d'en souligner l'intérêt et la portée potentielle. Nous avons montré que les enquêtes étaient un objet de compréhension du réel, mais aussi de production du réel. Elles disent quelque chose de la réalité tout en la produisant. Historiquement, les enquêtes sociales et plus particulièrement les enquêtes ouvrières sont un objet de pouvoir sur les populations. Elles permettent l'identification de celles-ci, de leurs conditions de vie et de travail. Elles sont aussi un objet militant de lutte et d'émancipation dont l'utilisation doit permettre une prise de conscience par les classes populaires, la classe ouvrière, de ses conditions de travail tout autant que de son existence. Cette dialectique du pouvoir des classes dominantes et du pouvoir des classes dominées est l'une des clés pour comprendre l'importance de ces enquêtes dans l'histoire de la classe ouvrière et du salariat en général.

L'histoire des enquêtes sociales est aussi importante pour comprendre la nature de l'enquête que nous avons utilisée et l'utilisation que nous en faisons. Pour notre étude, nous avons choisi l'enquête française CT – RPS parce qu'elle analyse le ressenti des travailleurs, parce qu'elle laisse la place à l'interprétation, parce qu'elle doit être mise en relation avec d'autres manières de produire des informations sur le travail et parce qu'elle représente une masse de données importantes sur les conditions et l'organisation du travail, sur une période de presque 40 ans. Nous avons ainsi dressé un panorama de l'évolution de l'enquête depuis les premières années de sa réalisation.

Nous avons montré que la question de l'autonomie a déjà été étudiée à partir de l'enquête sous le prisme des marges de manœuvre. Entre 1991 et 1998, elles se sont développées, mais restent depuis 1998 relativement stables. Si l'enquête a été utilisée pour mesurer le développement de cette autonomie, la relation et l'étude de la cohérence d'un développement de l'autonomie et des contraintes multiformes, c'est-à-dire la valorisation d'une autonomie partielle subordonnée aux impératifs de l'accumulation du capital n'a fait l'objet que de peu d'études. Nous avons donc proposé une sélection de données déjà utilisées par la littérature pour construire notre analyse empirique et valider les hypothèses développées dans la première partie de ce travail quant à la nature des évolutions de l'organisation du travail en général. C'est en effet le développement et l'extension des contraintes sur le travail à côté d'exigences émotionnelles toujours plus importantes qui est, selon la littérature en économie politique et en sociologie du travail, la caractéristique du développement d'une organisation du travail mariant autonomie et contraintes. Les données sélectionnées de l'enquête CT-RPS devraient donc nous permettre d'appréhender la réalité macroéconomique de ce phénomène, de discuter de sa pertinence selon les CSP et enfin de valider ou non l'hypothèse de l'évolution générale d'une organisation du travail en France que l'on peut qualifier de mobilisation totale de la force de travail.

Chapitre 4 – Quarante ans d'évolutions du travail salarié et de son organisation en France. Les indices d'une « mobilisation totale » dans les enquêtes CT-RPS

L'enquête sur les conditions de travail existe depuis 1978 et offre un panorama global depuis 1991 des conditions de travail en France après l'intégration de tous les actifs occupés. Ces objectifs sont multiples, et ont évolué au fil des enquêtes : décrire et analyser les situations de travail de tous les actifs occupés, appréhender l'ampleur de leurs évolutions, faire le lien entre les différentes composantes du travail, décrire l'évolution des technologies et leur impact sur le travail et enfin décrire les risques professionnels et les pratiques de préventions (Bué & Hamon-Cholet, 2006). Le travail le plus récent de synthèse et d'analyse globale des données de l'enquête CT – RPS remonte à 2017 (Beque et al., 2017). En 2016, les constats quant à l'organisation du travail en France sont multiples. Les contraintes physiques sont globalement stabilisées à des niveaux élevés. L'autonomie des salariés continue à diminuer. La contrainte de rythme sur le travail se stabilise à des niveaux importants lorsque les contraintes « psychosociales » tendent à légèrement baisser. D'une analyse très générale, on peut tirer que l'enquête CT - RPS révèle que des contraintes multiformes persistent à des niveaux importants sur l'ensemble des actifs occupés.

Après avoir présenté la genèse de l'enquête CT- RPS et l'objectif de notre traitement particulier, ce chapitre sera consacré au traitement de l'enquête à proprement parler. Le travail s'effectuera en trois temps.

En premier lieu, nous montrons que les contraintes de type taylorien c'est-à-dire les contraintes machiniques, automatiques et hiérarchiques, ne disparaissent pas. Plus encore, elles se développent pour certaines CSP. Coutrot (1998) identifia déjà ce phénomène à la fin des années 1990. Nous indiquons que le phénomène a perduré durant les années 2000 et 2010. Parallèlement, les données de l'enquête emploi soulignent l'émergence d'autres contraintes qui pèsent sur le travail, venant confirmer cette hypothèse forte développée dès le deuxième chapitre de ce travail.

La deuxième partie de ce chapitre s'intéresse à l'autonomie et son développement. Plus précisément, il s'agit d'identifier à partir du travail sur les données de l'enquête, les nouvelles contraintes qui s'imposent à l'ensemble des salariés, des contraintes exposant ces derniers à la nécessité d'une adaptabilité, d'une mobilité, et d'une réactivité toujours plus forte. Il est donc question de l'évolution des délais comme outil de prescription sur le rythme de travail ou de la dépendance vis-à-vis des collègues pour la réalisation du travail individuel. Les données que nous présentons permettent aussi de mettre en lumière des exigences d'adaptabilité dans le travail de plus en plus importantes pour les salariés. À côté de ces nouvelles contraintes, de nouvelles attentes

des travailleurs et des employeurs sont décrites par l'enquête. Parce qu'elles sont pertinentes pour comprendre le développement d'une logique de mobilisation totale, nous présenterons les données relatives à la question des compétences, des exigences émotionnelles et de l'évaluation du travail.

Ce panorama sélectif de données présentées dans les parties 1 et de 2 de ce chapitre nous permet dans une troisième section d'argumenter en faveur d'une caractérisation des évolutions de l'organisation du travail salarié en France comme étant la conjonction de contraintes toujours plus importantes sur le travail et d'une exigence d'autonomie au service de l'organisation. La notion de mobilisation totale, développée dans le chapitre 1 de la thèse et reprise de Gorz (1997, 2003, 2020) vient parachever l'analyse et caractériser précisément la nature de cette évolution de l'organisation du travail. En réarticulant l'ensemble des contraintes et leurs évolutions que nous avons identifiées au prisme de cette dialectique de l'autonomie et du contrôle, nous proposons le concept de mobilisation totale comme concept adéquat pour comprendre ces évolutions. Il apparaît comme le concept pertinent pour comprendre l'interconnexion entre les subjectivités individuelles et l'évolution de l'organisation du travail. Il renvoie à une domination du capital dont le devenir est totalisant, qui permet de mettre en valeur l'importance de la centralité du sujet pour l'analyse dans sa dimension individuelle et collective, dans la continuité des travaux d'André Gorz.

1. Développement des contraintes tayloriennes sur le travail : une sortie du taylorisme ?

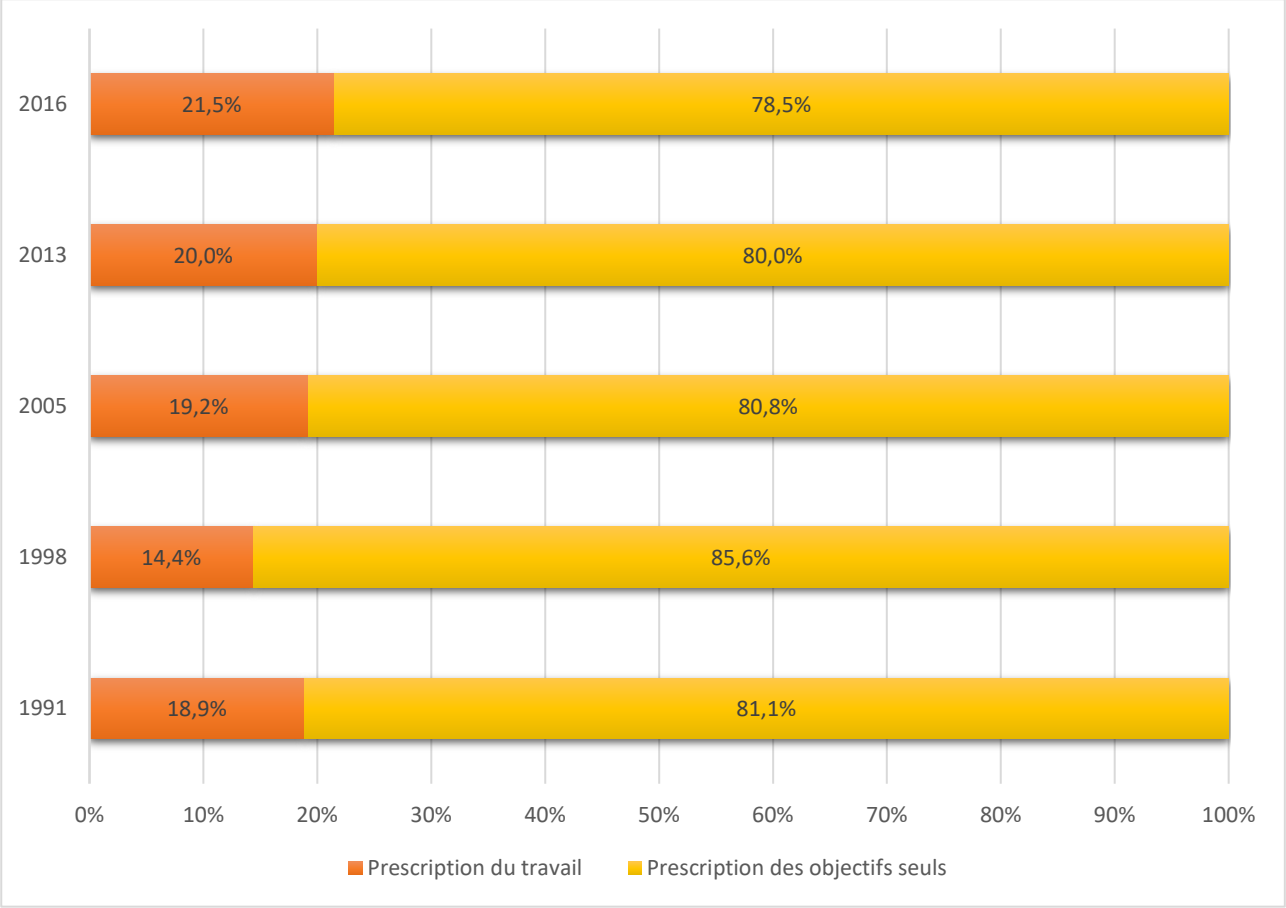
Avant de chercher à identifier de la nouveauté dans les contraintes qui s'imposeraient sur le travail, il nous faut repartir des contraintes classiquement identifiées comme tayloriennes afin de savoir si elles reculent ou non. Le champ de nos données dans cette partie est celui des salariés de France métropolitaine. Nous disposons, comme nous l'avons précisé précédemment, de données entre 1978 et 2016.

La première série de données que nous présentons dans la figure n°5 intitulée « Contraintes hiérarchiques – Prescription du travail ou des objectifs ? » est construite à partir de données disponibles entre 1991 et 2016. Elle compile les réponses des salariés à la question suivante :

- **Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général, est-ce que…**
    - Ils vous disent aussi comment il faut faire ?
    - Ils indiquent plutôt l'objectif du travail et vous choisissez vous-même la façon d'y arriver ?
    - NSP / REFUS

Les données sont présentées pour l'ensemble des salariés.

Figure 5 : Contraintes hiérarchiques - Prescription du travail ou des objectifs ?



Lecture : En 1991, 18,9 % des salariés interrogés déclarent que leurs supérieurs hiérarchiques leur indiquent comment faire le travail tandis que 81,1 % des salariés interrogés déclarent que leurs supérieurs hiérarchiques leur indiquent seulement l'objectif.
Source : (Beque et al., 2019c), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

Entre 1991 et 1998, on observe une baisse de la prescription du travail. Elle repart à la hausse à partir de 1998 pour atteindre un niveau supérieur en 2016 par rapport à 1991. Ces données remettent en cause l'idée que les contraintes hiérarchiques sur le travail auraient diminué. En effet, au milieu des années 2010, les salariés déclarent qu'ils sont soumis aux mêmes contraintes hiérarchiques (en termes d'intensité) de prescription du travail qu'au début des années 1990. Il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'un faible pourcentage de salariés qui déclarent devoir suivre les prescriptions de leurs supérieurs hiérarchiques.

Quelques pistes peuvent nous guider pour comprendre cette inflexion entre 1991-1998 et 1998 -2016. Les années 1990 sont marquées par des mutations importantes. En premier lieu, le *Lean management* fait son apparition et se développe en France. Au début des années 2000, Gollac et al., (2000) présentent les points fondamentaux de ce type d'organisation (Cf. encadrée ci-dessous) et émettent déjà le diagnostic d'une évolution conjointe de l'autonomie et du contrôle en lien avec le développement conjoint de l'informatisation et de ce qui deviendra le *Lean management* (voir encadré 4).

En deuxième temps, et en lien étroit avec le développement du Lean Management, les outils informatiques sont introduits dès les années 1980-1990 dans bon nombre d'entreprises industrielles et ils sont déjà très présents à la fin des années 1990 (l'ensemble de ces entreprises de plus de 50 salariés en France) (Gollac et al., 2000). Ces outils, s'ils peuvent être vécus comme des contraintes importantes et des outils de contrôle, peuvent aussi apparaître comme permettant partiellement aux individus de reprendre le contrôle sur leur travail en le réorganisant et en libérant des espaces d'autonomie.

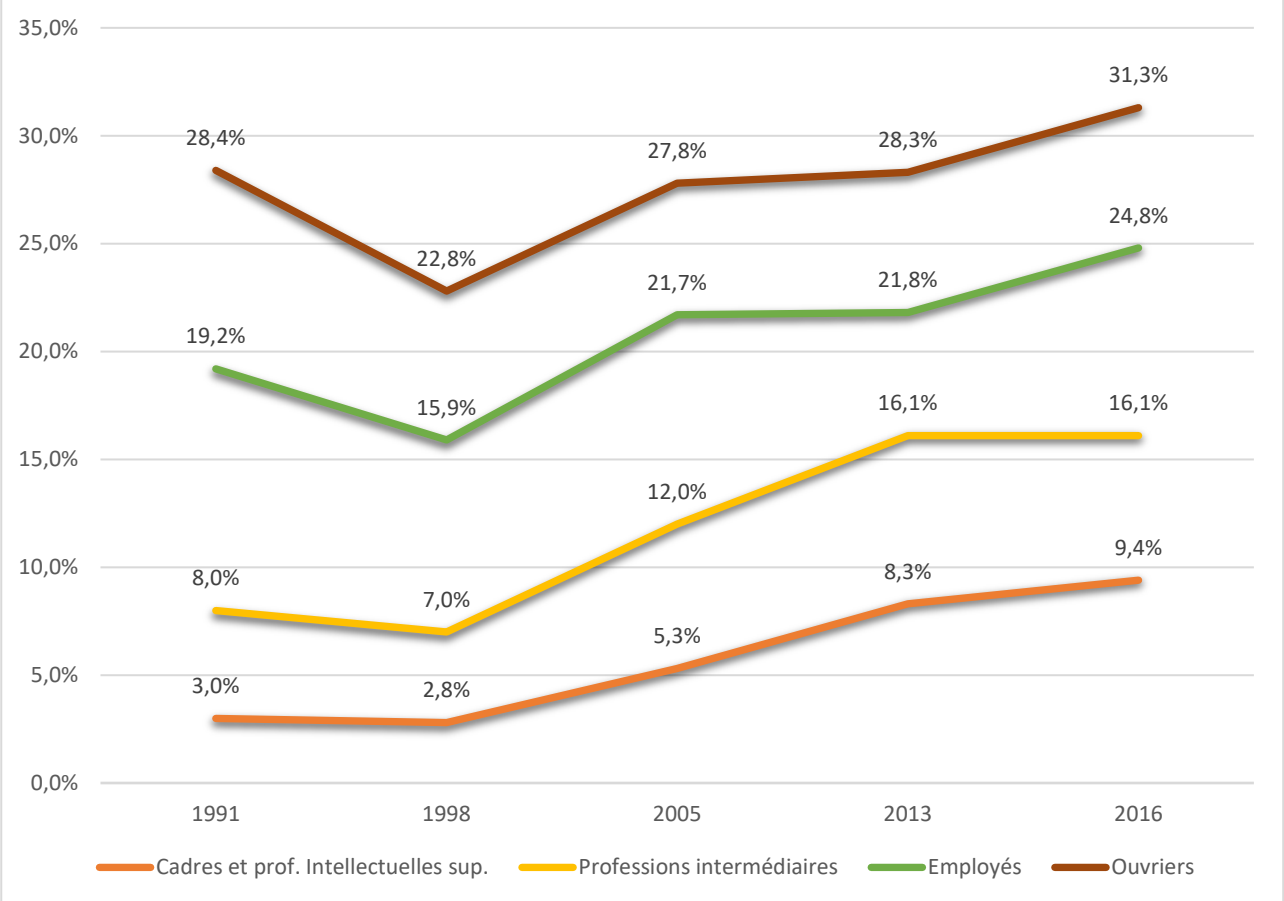
La présentation de ces données pour l'ensemble de la population des salariés de France métropolitaine interrogés peut tout de même masquer des disparités assez fortes entre les catégories socioprofessionnelles. En effet, au-delà de la distinction services / industries quant à la prescription du travail, distinction qui tend d'ailleurs à se limiter avec la rationalisation des services (Gadrey, 2003) et la standardisation de certains de ces services (Amiech, 2005), il faut aussi distinguer le rapport hiérarchique selon la catégorie socioprofessionnelle. En effet, selon que vous soyez membre de la catégorie socioprofessionnelle des cadres ou des professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires ou des ouvriers, la nature de votre travail différera, autant que la possibilité qu'il soit prescrit. Le rôle joué dans votre travail par vos supérieurs hiérarchiques sera lui aussi différent.

Dans la figure n°6 intitulée « Contraintes hiérarchiques - Prescription du travail selon la CSP », nous proposons de faire la distinction entre les catégories socioprofessionnelles agrégées de salariés quant à la prescription déclarée de leur travail. Les données sur la prescription du travail sont présentées pour la période 1991 – 2016. Pour les ouvriers et les employés, la tendance est identique. Après avoir connu, entre 1991 et 1998, une baisse respectivement de 6,4 points et de 3,3 points, cette prescription repart à la hausse dès 1998, et cela jusqu'en 2016, dernière année présentée. Toutefois, les variations sont faibles. En effet, en 1991, 19,2 % des employés de France métropolitaine déclaraient que leurs supérieurs hiérarchiques leur indiquaient comment faire le travail contre 28,4 % des ouvriers. En 1998, ces valeurs passent respectivement à 15,9 % et 22,8 %. C'est une chute importante, mais de courte durée. Dès 2005, les valeurs sont redevenues supérieures à 1991 et en 2016, 24,8 % des employés et 31,3 % des ouvriers déclaraient que leurs supérieurs hiérarchiques leur indiquaient comment faire le travail. Pour les ouvriers et les

employés, les contraintes de prescription persistent donc et tendent même à se renforcer légèrement. C'est pour les cadres et les professions intermédiaires que le phénomène est le plus étonnant. Si en 1991 ils n'étaient respectivement soumis à ces contraintes que pour 3 et 8 % d'entre eux, en 2016, 16,1 % des professions intermédiaires et 9,4 % des cadres déclarent que leur hiérarchie leur indique comment faire leur travail.

Que faut-il en penser ? Que les salariés sont de plus en plus soumis aux consignes de leurs hiérarchies ? Qu'ils subissent plus de contrôles ? Ou encore qu'ils subissent une présence et potentiellement une pression plus importante de leurs supérieurs hiérarchiques ?

Figure 6 : Contraintes hiérarchiques - Prescription du travail selon la CSP



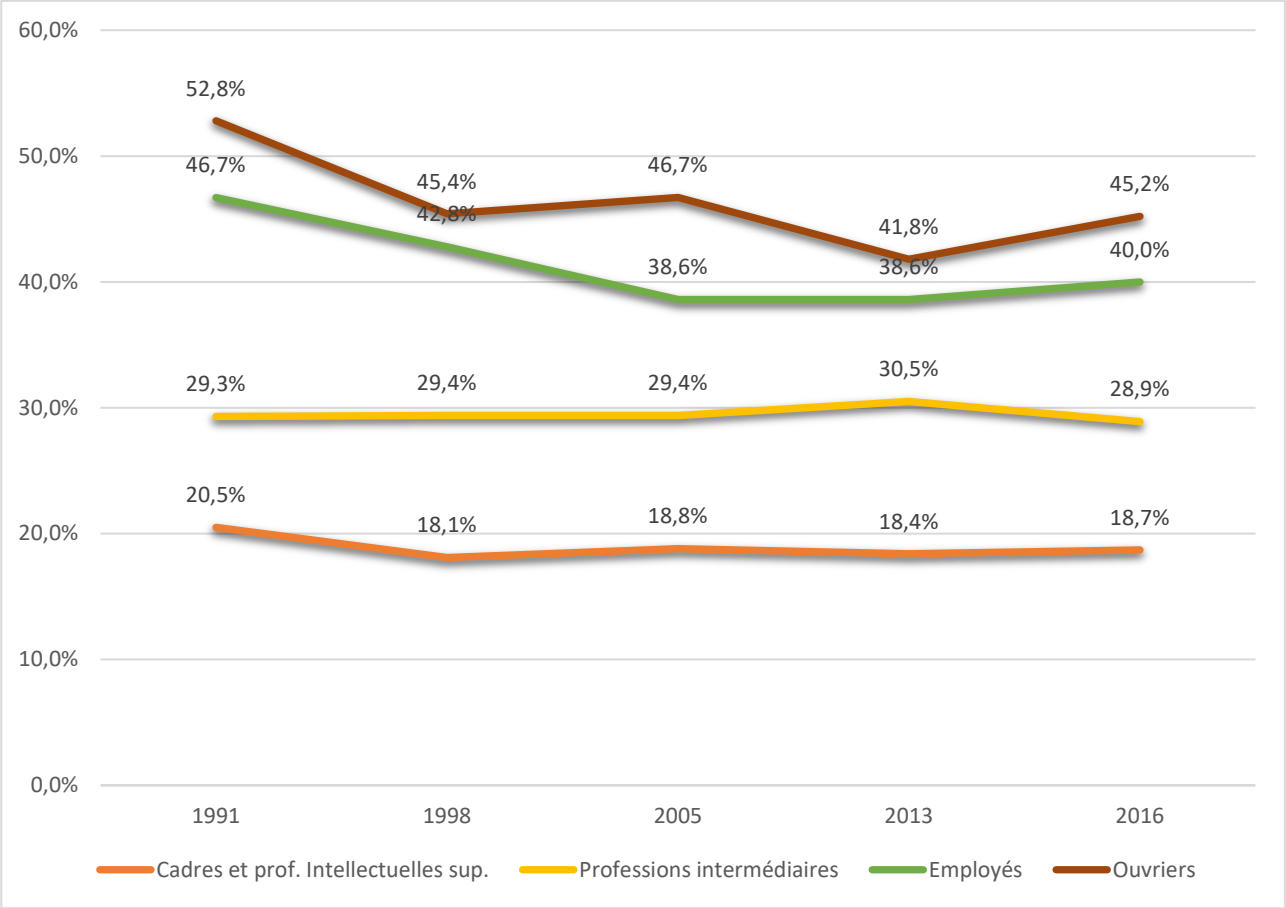
Lecture : En 1991, 3,0 % des cadres et prof. intellectuelles supérieures déclarent que leur hiérarchie leur indique comment faire le travail.
Source : (Beque et al., 2019c), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

En ce qui concerne la surveillance permanente exercée par la hiérarchie, elle s'est effectivement développée. Beque et al. (2017) rapportent qu'en 1984 les salariés de France métropolitaine, toutes CSP confondues, déclaraient, à hauteur de 17 % d'entre eux, être soumis à cette surveillance permanente, contre 29 % en 1998 et 31 % en 2016. Il existait au moins en apparence un paradoxe entre l'enquête de 1991 et 1998. Si l'on voit en effet diminuer la prescription du travail, les salariés déclarent en même temps être toujours plus sous surveillance. Bué & Rougerie (1999) interprétaient ce paradoxe au travers de deux explications. D'un côté, l'augmentation des marges d'initiatives liées à la baisse de la prescription peut rendre plus pesant et plus apparent, en somme plus « objectivés » (ibid, 1999), d'autres contrôles. Ces deux auteurs nous proposent d'ailleurs d'encastrer ces résultats dans l'actualité syndicale et militante des années 1990. De l'autre, c'est une époque de mouvements sociaux importants, notamment en 1995 contre le « plan Juppé ». Ces mouvements ont pu révéler à tous, les contraintes qui pèsent sur le travail de chacun.

En plus, ce paradoxe peut aussi être compris comme le résultat de la mise en application de la « démarche qualité »[48] nécessitant à la fois une certaine responsabilisation des salariés et une formalisation croissante de leurs tâches. L'objet de la démarche qualité est en effet de préciser à la fois les processus de travail et les procédures de contrôles attenantes. Il s'agit alors pour la hiérarchie de veiller au bon respect et à la surveillance de ce processus. Ce paradoxe semble s'être estompé depuis, puisque par la suite est survenu une croissance conjointe de la prescription du travail et de la surveillance continue des salariés par leur hiérarchie.

[48] Déployée dans les entreprises françaises à partir de la fin des années 1980, début des années 1990, la démarche qualité peut être considérée comme l'une des composantes de Lean management. L'objectif principal de cette démarche est avant tout de garantir une qualité standardisée et un pilotage de celle-ci via le développement d'un système de maîtrise, de planification et d'amélioration continue de la qualité associée à une responsabilisation individuelle de sa garantie.

Figure 7 : Application des consignes de la hiérarchie



Lecture : En 1991, 52,8 % des ouvriers déclarent qu'ils doivent appliquer strictement les consignes de leur hiérarchie contre 45,2 % en 2016.
Source : (Beque et al., 2019a), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

On retrouve les traits du développement de la démarche qualité et de son extension chez les ouvriers et les employés dans la figure n°7 intitulée « Application stricte des consignes de la hiérarchie ». Ce graphique est construit à partir de données disponibles sur la période 1991 et 2016 et sur la base des réponses à la question suivante :

- **Vous receviez des ordres, des consignes, des modes d'emploi. Pour faire votre travail correctement, est-ce que :**
  - Vous appliquiez strictement les consignes
  - Dans certains cas, vous faisiez autrement
  - La plupart du temps vous faisiez autrement
  - Sans objet (pas d'ordres, de consignes ou de modes d'emploi)

- NSP / REFUS

Les données sont présentées par catégories socioprofessionnelles agrégées.

On observe qu'il n'y a pas d'évolution importante quant à l'application des consignes de la hiérarchie pour les cadres et professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires. Les chiffres sont stables, respectivement autour de 20 % et 30 % des salariés de France métropolitaine. La situation semble quelque peu différente pour les employés et les ouvriers interrogés. En 1991, ces derniers étaient 52,8 % à déclarer qu'ils devaient appliquer les consignes de leur hiérarchie contre 45,6 % en 2016. Concernant les employés, la baisse est sensiblement identique, s'élevant à 6,7 points sur la même période. Au final, quelles que soient les catégories socioprofessionnelles, la majorité des salariés de chaque CSP déclare aujourd'hui ne pas avoir à suivre d'ordres, de consignes ou de modes d'emploi de leur hiérarchie. Mais là encore, il semble qu'il y ait peu de transformations entre 1991 et 2016. Les données mobilisées ci-dessus nous permettent de dire que les contraintes hiérarchiques présentes en 1991 sont toujours présentes en 2016. Elles sont diminuées, mais se maintiennent à des niveaux importants. De ce côté-là, il ne semble pas y avoir de transformations importantes.

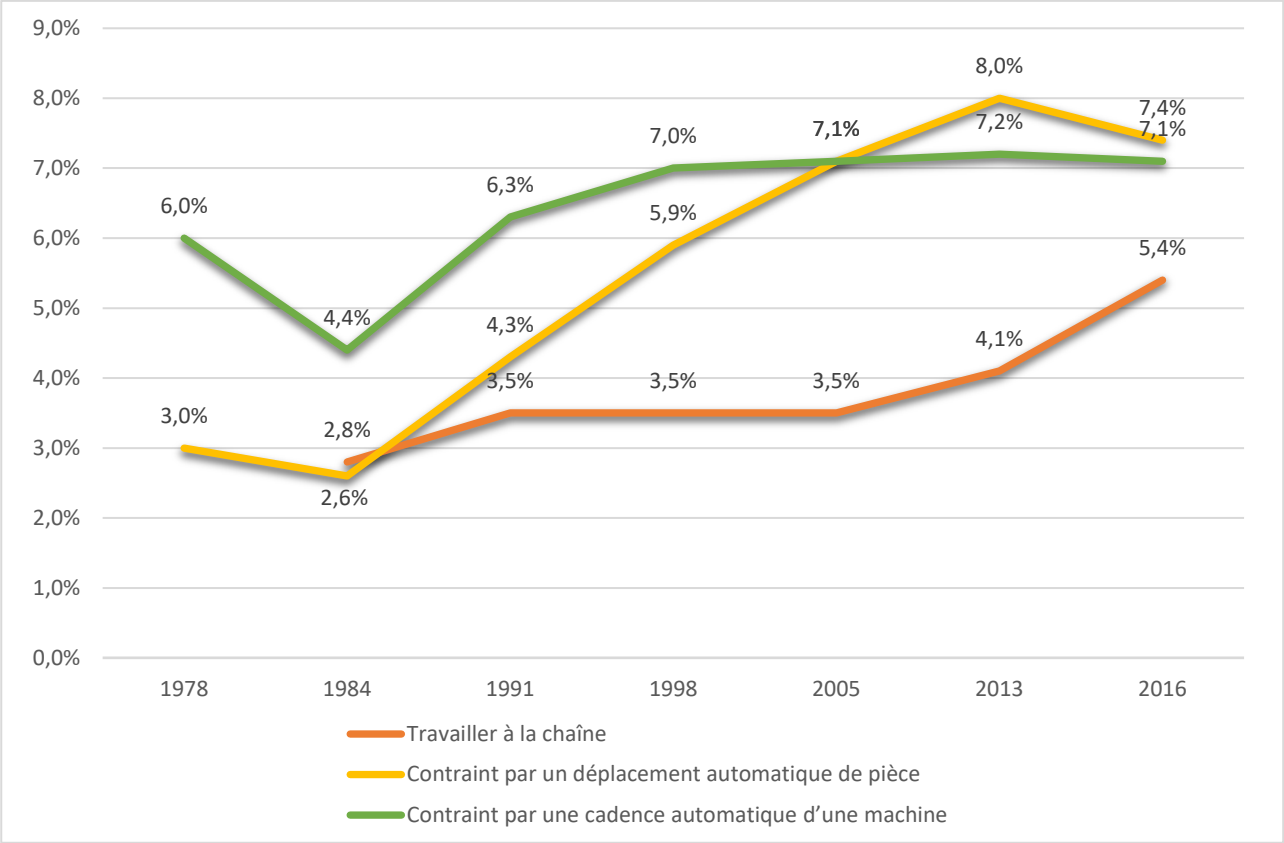
Les trois premiers graphiques présentés tendent plutôt à valider l'hypothèse du maintien à un niveau non négligeable de contraintes de type taylorienne sur le travail. Toutefois, ces données ne remontent pas avant les années 1990 tandis que la période fordienne aurait pris fin avec le tournant des années 1980.

La figure n°8 intitulée « Contraintes automatiques sur le rythme de travail » porte plus spécifiquement sur la composante technique des contraintes tayloriennes et peut nous permettre d'affiner notre questionnement autour d'une remise en cause ou non des contraintes tayloriennes qui pèsent sur le travail. Ce graphique est construit à partir de trois séries de données disponibles sur la période 1978 – 2016 pour deux d'entre elles et sur la période 1984 – 2016. Ces séries de données sont construites à partir des réponses aux questions suivantes :

- **Votre rythme de travail vous est-il imposé par :** (parmi 8 propositions) ...
  - Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ?
    - Oui / Non / NSP / REFUS
  - La cadence automatique d'une machine ?
    - Oui / Non / NSP / REFUS
- **Travaillez-vous à la chaîne ?**
  - Oui / Non

Les données sont présentées pour l'ensemble des salariés.

Figure 8 : Contraintes automatiques sur le rythme de travail



Lecture : En 1984, 2,8 % des salariés déclarent travailler à la chaîne contre 4,1 % en 2013. En 2005, 7,1 % des salariés déclarent que leur travail est contraint par le déplacement automatique d'une pièce.
Source : (Algava & Vinck, 2015a; Beque et al., 2019c), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

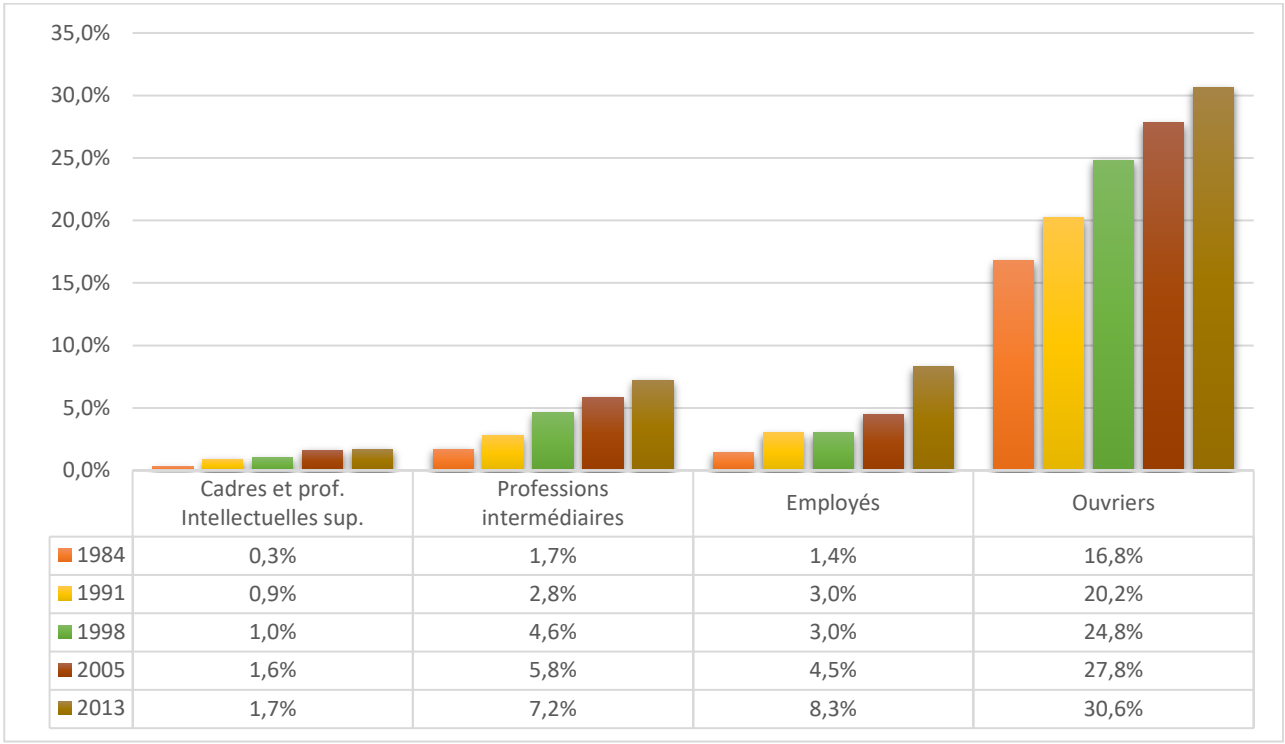
Au premier abord, ce qui marque c'est le pourcentage extrêmement faible des salariés qui déclarent travailler à la chaîne. En 1984, seuls 2,8 % des salariés de France métropolitaine interrogés déclaraient être dans ce cas de figure. Étonnamment, et en contradiction avec ce que l'on pourrait penser, en 2016, ils sont presque 3 fois plus nombreux, avec 7,1 %, à se déclarer dans cette situation. Là encore Gollac & Volkoff (1996) nous avertissent sur le caractère illusoire d'un dépassement des contraintes tayloriennes sur le travail. D'une part, l'idée du travailleur à la chaîne comme archétype du salarié des années 1960 est une illusion, d'autre part le caractère vieillissant de formes tayloriennes du travail l'est aussi :

> *« Le travail à la chaîne et, plus généralement, les formes tayloriennes et fordiennes d'organisation du travail ne sont donc pas forcement le symptôme d'un retard transitoire,*

appelé à disparaître de lui-même. Dans certaines branches, la chaîne est une innovation organisationnelle pleine d'avenir » (ibid, 1996, p. 60).

La figure n°8 propose deux autres séries de données. Outre la déclaration de travail à la chaine, la première est relative aux contraintes automatiques de déplacement d'une pièce sur le rythme de travail et l'autre aux contraintes automatiques de cadence sur le rythme de travail. En 2016, seuls 7,4% des salariés de France métropolitaine déclaraient que leur rythme de travail était imposé par le déplacement automatique d'une pièce contre 3 % en 1978. Ils sont donc deux fois plus nombreux qu'en 1978. En ce qui concerne l'impact des cadences automatiques d'une machine sur le rythme de travail, elles s'imposaient à 6 % des salariés en 1978 contre 7,2 % en 2016. Là encore, les chiffres révèlent des niveaux globaux très faibles d'exposition à ce type de contrainte ainsi qu'une augmentation limitée de ce type de contrainte sur l'ensemble des salariés. Il faut tout de moins noter que l'exposition aux contraintes automatiques varie très fortement selon les catégories socio-professionnelles.

Figure 9 : Travailler sous contraintes automatiques



	Cadres et prof. Intellectuelles sup.	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
1984	0,3%	1,7%	1,4%	16,8%
1991	0,9%	2,8%	3,0%	20,2%
1998	1,0%	4,6%	3,0%	24,8%
2005	1,6%	5,8%	4,5%	27,8%
2013	1,7%	7,2%	8,3%	30,6%

Lecture : En 1991, 0,9 % des cadres et professions intellectuelles supérieures déclarent que le rythme de travail est déterminé par des contraintes automatiques.
Source : (Beque et al., 2019c), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : Salariés de France métropolitaine

La figure n°9 intitulée « Travailler sous contraintes automatiques » permet de valider cette disparité d'exposition aux contraintes automatiques et au travail à la chaîne selon les CSP agrégées. Comme prévu, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont très peu exposées à ce type de contrainte, 0,3 % en 1984 contre 1.7 % en 2013. Plus étonnant, les professions intermédiaires et les employés sont de plus en plus exposés à ces contraintes automatiques même si les niveaux restent faibles. En 1984, ils étaient respectivement 1.7 et 1.4 % à être exposés à ce type contrainte contre 7.2 et 8.3% en 2013.

Les ouvriers, quant à eux, déclarent à 16.8% être soumis à ce type de contraintes en 1984 contre 30.6% en 2016. Sans rentrer dans les précisions par CSP détaillée, ce sont les ouvriers les moins qualifiés qui sont le plus soumis à ces contraintes. Si le travail à la chaîne et la contrainte automatique sont des caractéristiques classiquement associées aux organisations tayloriennes, c'est dans la période actuelle que toutes les CSP semblent les plus soumises à ce type de contraintes. Ces données contreviennent donc directement aux hypothèses de remise en cause des contraintes tayloriennes. Les contraintes automatiques, très caractéristiques d'une organisation taylorienne du travail, sont toujours présentes et tendent même à se renforcer. C'est en effet une tendance observable pour toutes les CSP même si certaines sont plus exposées que les autres. L'automatisation toujours croissante et approfondie des productions dans le secteur industriel mais aussi dans les services peut être l'une des explications de ce ressenti des travailleurs interrogés.

La figure suivante présente un autre phénomène qui se voudrait être une caractéristique d'une organisation taylorienne du travail. Il s'agit du caractère répétitif du travail. L'enquête CT-RPS dispose de données sur ce phénomène. Dès 1978, la question suivante a été posée aux personnes interrogées :

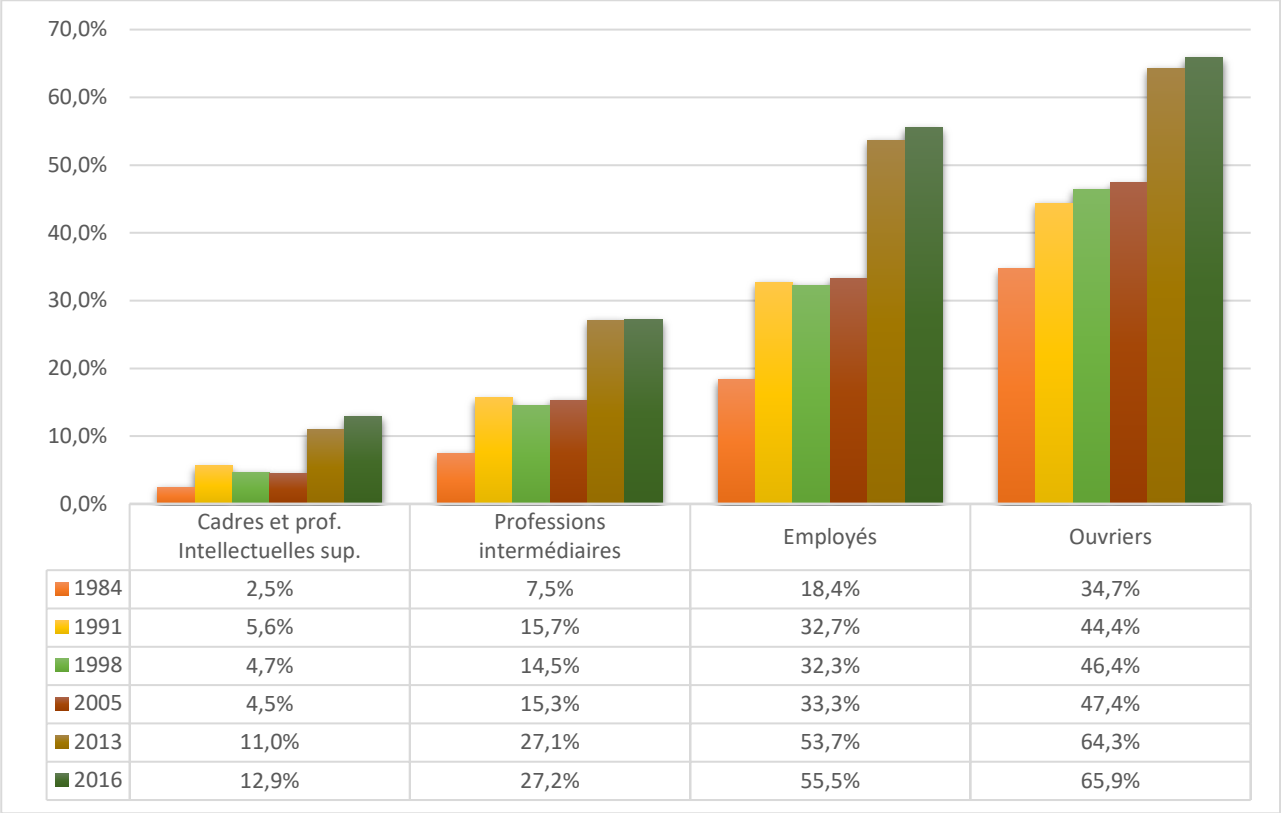
- **Votre travail consiste-t-il à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations ?**
    - Oui / Non

Nous avons sélectionné les réponses à cette question pour produire la figure n°10 intitulée « Le travail est de plus en plus répétitif – Répartition par CSP». Nous ne disposons ici que des données entre 1984 et 2016. Elles sont présentées par CSP agrégées.

Ces données révèlent que les salariés, quelles que soient leurs CSP agrégées, sont de plus en plus soumis à un travail répétitif. En 1984, seuls 2,5 % des cadres indiquaient avoir un travail répétitif. Ils sont 12,9 % en 2016. Les professions intermédiaires ont connu la même transformation. Si en 1984, ils n'étaient que 7,5 %, ils sont plus d'un sur quatre à déclarer faire un travail répétitif en 2016. Quant aux employés et aux ouvriers, ils sont toujours plus nombreux, à chaque nouvelle édition de l'enquête, à déclarer que leur travail est répétitif. En 2016, plus d'un employé sur deux et trois ouvriers sur quatre déclaraient que leur travail était répétitif. Là encore, le niveau de

qualification semble avoir un impact sur le caractère répétitif du travail, avec 77,7% des ouvriers non qualifiés déclarant que leur travail est répétitif contre 60,1 % des ouvriers qualifiés (Beque et al., 2019c) .

Figure 10 : Le travail est de plus en plus répétitif – Répartition par CSP



	Cadres et prof. Intellectuelles sup.	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
1984	2,5%	7,5%	18,4%	34,7%
1991	5,6%	15,7%	32,7%	44,4%
1998	4,7%	14,5%	32,3%	46,4%
2005	4,5%	15,3%	33,3%	47,4%
2013	11,0%	27,1%	53,7%	64,3%
2016	12,9%	27,2%	55,5%	65,9%

Lecture : En 1984, 2,5 % des cadres et prof. intellectuelles supérieures déclarent que leur travail est répétitif. En 2013, 64,3 % des ouvriers déclarent leur travail est répétitif contre 34,7 % en 1984.
Source : (Beque et al., 2019c), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : Salariés de France métropolitaine

Encore une fois, les données nous indiquent que le caractère répétitif du travail, déjà présent au début des années 1980, est de plus en plus prégnant aujourd'hui. Cette contrainte sur le rythme de travail qui était l'une des caractéristiques d'un travail taylorien n'a absolument pas disparu. Ce panorama des contraintes sur le travail, qu'elles soient automatiques ou hiérarchiques nous révèle que les logiques caractéristiques de la période fordienne, c'est-à-dire l'augmentation de la mécanisation et de la standardisation, sont toujours de mise. Tandis qu'à cette période, seuls les ouvriers y auraient été soumis, aujourd'hui les employés, en premier lieu, mais aussi les professions

intermédiaires et, pour certains d'entre eux, les cadres et professions intellectuelles supérieures, sont impactées par ces transformations.

En ce qui concerne les cadres, les composantes de la standardisation taylorienne telle que la simplification et donc la répétitivité ont trouvé des explications dans la littérature sur le travail des cadres et la définition de cette CSP. En proposant une distinction entre différents types de cadres, tel que les « opérationnels » » et les « planneurs »[49], Dujarier (2015) nous donne les pistes pour comprendre ce renforcement du caractère répétitif du travail des cadres ainsi que du travail en général:

> *« Au total, l'essentiel du travail réalisé par les planneurs consiste à importer des dispositifs standardisés dans des organisations privées et publiques et à réaliser, avec l'aide des opérationnels, quelques ajustements locaux. Leur mission, qui semblait impossible, semble maintenant faisable. Ils peuvent la réaliser d'autant plus aisément qu'une division des tâches entre planneurs rend chacune d'elles assez simple » (ibid., 2015, p. 171).*

D'un travail de plus en plus simplifié et divisé, celui des planneurs, se résumant à produire des normes, des procédures, des standards, naît une standardisation du travail tous azimuts car même le travail des ingénieurs en recherche et développement (R&D) subit un phénomène identique de rationalisation et de standardisation. C'est ce que l'on peut appeler la rationalisation du travail intellectuel qui se matérialise par une parcellisation du travail et sa simplification, l'organisation par projets intimement liée au développement des principes du Lean management, la réduction du champ de visibilité des ingénieurs et des techniciens et l'organisation par processus (Durand, 2017). L'immédiateté et la rapidité seraient devenues le moteur de la production, la base d'un mode de management particulier.

Face au maintien et au renforcement des contraintes de types tayloriennes, de nouvelles contraintes émergent. Qu'il s'agisse de la littérature en économie politique ou en sociologie, tous s'accordent sur le développement et l'extension de nouvelles contraintes sur les salariés en général (Askenazy, 2004; Beque et al., 2017; Durand, 2004; Gaulejac, 2011). L'objet de la deuxième section de ce chapitre est de présenter ces évolutions.

[49] Le terme « planneur » est utilisé par Dujarier (2015) pour qualifier les faiseurs de dispositifs, à distance du travail réel et concret. Il s'agit donc de ces travailleurs qui pensent, construisent, mettent en œuvre et diffusent les dispositifs qui encadrent le travail des « opérationnels ».

2. De nouvelles contraintes sur le travail : un outil de confinement des subjectivités.

Ce qui marque bon nombre d'auteurs lorsque l'on évoque de possibles modifications du travail c'est une certaine accélération[50] des processus de production. Non pas seulement le temps entre le développement et la mise en marché, mais aussi toutes composantes directes de la production prises indépendamment. La production se matérialise par une réduction et une variation des délais, une injonction à l'immédiateté des réponses vis-à-vis des demandes des clients qui se font de plus en plus présentes, au développement permanent des compétences des travailleurs, ou encore à la réactivité des salariés. L'objet de cette section est donc d'identifier l'ensemble des nouvelles contraintes qui viennent compléter les contraintes tayloriennes.

2.1 Les nouvelles contraintes qui pèsent sur le rythme de travail

La première série de données relatives aux délais et à la demande extérieure est construite à partir des réponses à trois questions sur la période 1984 - 2016 que nous avons choisies ici de compiler dans un premier temps en deux séries de données. Ces questions sont extraites d'un ensemble de 8 questions relatives aux contraintes qui pèsent sur le rythme de travail[51]. Il s'agit donc des trois questions suivantes (parmi les huit), les deux premières étant regroupées dans la figure n°11, sous la dénomination « Travail imposé par des délais maxima d'une journée » :

- **Nous allons maintenant parler de votre rythme de travail. Votre rythme de travail vous est-il imposé par … (Réponses possibles : Oui / Non / NSP / REFUS)**

    - e. des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus ?
    - f. des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus ?
    - g. une demande extérieure (clients, patients, public) obligeant à une réponse immédiate ?

[50] Du même nom, l'ouvrage de Rosa (2010) développe une analyse globale du concept d'accélération à partir de sa centralité pour comprendre le « projet de la modernité ». Le désir d'autonomie en est la cause, tout comme les innovations techniques.

[51] On retrouve dans ces dix questions les contraintes automatiques, machiniques et hiérarchiques que nous avons déjà traitées, mais aussi des questions relatives au suivi informatisé des tâches comme à la dépendance vis-à-vis de ses collègues que nous traiterons par la suite.

Pour l'ensemble des salariés de France métropolitaine, on observe une forte variation du pourcentage de salariés déclarant que leur travail est imposé par des délais maxima d'une journée. En 1984, ils n'étaient que 18,6 % de l'ensemble des salariés toutes CSP confondues à le déclarer contre 48 % en 2016. Parallèlement, l'exigence de réponses immédiates face à une demande du client est passée, pour la même catégorie de salariés, de 28,3 % à 57,6 %. Il s'agit d'une augmentation très importante de ce type de contrainte sur le travail. Avant toute analyse plus précise de ces phénomènes, voyons ce qu'il en est des évolutions par CSP en ce qui concerne les délais et normes de production d'une journée maximum.

Figure 11 : Temps, délais et demandes extérieures

** Il s'agit de la somme des salariés déclarant que leur travail est imposé par des délais d'une heure ou d'une journée au plus.*
Lecture : En 1984, 28,3 % des salariés déclarent que les délais imposés par une demande extérieure exigent une réponse immédiate. En 1984, 18,6 % des salariés déclarent que leur travail est contraint par des délais maxima d'une journée.
Source : (Algava & Vinck, 2015a; Beque et al., 2019c), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

Le tableau n°5 intitulé « Temps et délais – Travail imposé par CSP » révèle des disparités, mais la tendance semble s'être généralisée à toutes les CSP. La situation des cadres et professions intellectuelles supérieures est celle qui s'est le plus dégradée. En 1984, seuls 8,1 % d'entre eux déclaraient que leur travail était imposé par des délais maxima d'une journée. En 2013, ils sont 39,7 % avec un petit rebond en 2016 puisqu'ils ne sont plus que 38,9 %. En 2016, c'est donc 380 % de cadres en plus par rapport à 1984 qui voient leur travail contraint par des délais plus courts ou des normes de production qui réduisent le temps de production d'un service ou d'un bien (intermédiaire ou final). En ce qui concerne les professions intermédiaires et les employés, leurs conditions en 1984 étaient sensiblement identiques avec respectivement 13,5 % et 11,7 % des salariés déclarant devoir faire face à des délais d'une journée maximum. Trente ans après ils sont respectivement 44,7 % et 40,3 %. Là aussi, l'évolution est très importante. Enfin, alors qu'en 1984 seul un tiers des ouvriers étaient exposés à ce problème, en 2016, près de 7 ouvriers sur 10 déclarent que leur travail est contraint par ce type de délais.

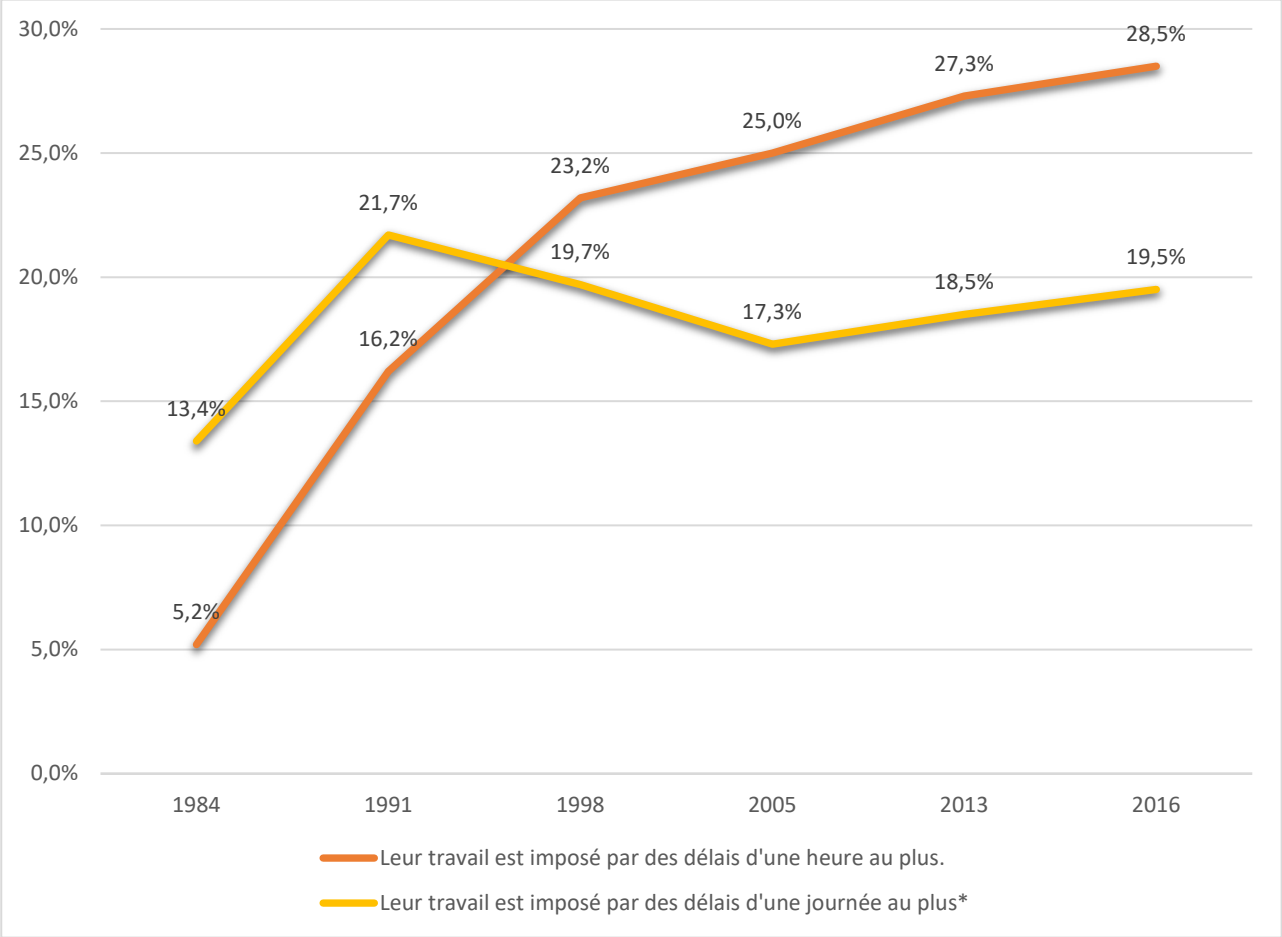
Tableau 5 : Temps et délais - Travail imposé par CSP

Pourcentage des salariés qui déclarent que leur rythme de travail imposé par des délais maxima d'une journée*	**Cadres et prof. intellectuelles sup.**	**Professions intermédiaires**	**Employés**	**Ouvriers**
1984	8,1%	13,5%	11,7%	30,9%
1991	22,8%	32,1%	28,8%	55,6%
1998	32,8%	38,6%	31,9%	63,2%
2005	34,2%	40,4%	31,5%	62,3%
2013	39,7%	43,6%	37,4%	64,1%
2016	38,9%	44,7%	40,3%	69,6%

** Il s'agit de la somme des salariés déclarant que leur travail est imposé par des délais d'une heure ou d'une journée au plus.*
Lecture : En 1991, 28,8 % des employés déclaraient que leur travail était imposé par des délais maxima d'une journée
Source : (Algava & Vinck, 2015a; Beque et al., 2019c), traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

De ces premières données, il ressort que durant les trente dernières années toutes les professions salariées de France métropolitaine, que ce soit dans le secteur public ou privé, ont vu se développer un raccourcissement important des délais de production. Si l'on distingue maintenant les délais d'une journée au plus (mais supérieure à une heure), et d'une heure au plus, il est possible de voir émerger un autre phénomène.

Figure 12 : Temps et délais : d'une journée à une heure



** Mais en plus d'une heure*
Lecture : En 1998, 23,2 % des salariés de France métropolitaine estiment que leur travail est imposé par des délais d'une heure au plus. La même année, 19,7 % estiment que leur travail est imposé par des délais d'une journée au plus.
Source : (Algava & Vinck, 2015a; Beque et al., 2019c), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

La figure n°12 intitulée « Temps et délais : d'une journée à une heure » représente l'évolution de ces deux types de contraintes de délais. En 1984, 13,4 % des salariés déclaraient que leur travail

était imposé par des délais ou des normes de production d'une journée au plus. C'est en 1991 que le pic est atteint avec 21,7 % pour rechuter à 17,3 % en 2005 et, finalement, se stabiliser autour de 20 %. Parallèlement, le travail imposé par des délais ou des normes de production d'une heure au plus croît très fortement sur la période 1984 – 1998 passant de 5,2 % à 23,2 % et connaît un ralentissement conséquent entre 1998 et 2016. Pour autant, c'est 28,5 % des salariés qui disent être soumis à ces contraintes particulières en 2016.

On voit donc d'un côté le développement des délais et des normes de moins d'une journée dès le début des années 1980, sans qu'ils deviennent la règle pour toutes et tous. Par contre, les normes et délais horaires qui n'existaient quasiment pas au début des années 1980 sont depuis 2016 l'apanage de près d'un salarié sur cinq. Ils sont même, depuis 1998, plus répandus que les délais journaliers.

Le deuxième tableau de cette série relative aux normes et aux délais imposant un rythme sur le travail marie à la fois un découpage en termes de CSP agrégées et de temporalité des contraintes. Intitulé « Temps et délais – d'une journée à une heure », le tableau n° 6 permet de préciser l'exposition à ce type de contrainte de rythme selon la CSP et l'évolution de cette exposition. On observe des disparités assez fortes. C'est surtout pour les cadres et professions intellectuelles supérieures et pour les professions intermédiaires que les normes de délais d'une journée au plus se sont développées. En 1984, 6 % des cadres étaient soumis à ce type de normes de délais contre 19,8 % en 2016. Parallèlement, le pourcentage de professions intermédiaires soumis à ce phénomène est passé de 10,3 % à 19,6 % sur la même période. Même si l'évolution a été beaucoup moins marquée, la situation a aussi quelque peu changé pour les employés et les ouvriers.

En 1984, respectivement 8,9 % et 21,5 % des employés et des ouvriers étaient soumis à ces contraintes de délais d'une journée au plus. En 2016, les données de l'enquête CT-RPS révèlent une augmentation de ces proportions avec 14,5% des employés et 25,8% des ouvriers qui se déclarent soumis à ce type de contraintes. Parallèlement, des contraintes de délais plus courts sont apparues et se sont fortement développées. Ainsi, en 1984, 2,1 % des cadres et professions intellectuelles supérieures, 3,2 % des professions intermédiaires, 2,8 % des employés et 9,4 % des ouvriers étaient soumis à ce type de contraintes. 32 ans plus tard, les cadres déclarent pour 19,1 % d'entre eux y être soumis, les professions intermédiaires et les employés pour 25 et 26 % d'entre eux et les ouvriers pour 44 % d'entre eux. C'est sans conteste les conséquences du Lean management déployé dans toutes les industries qui ressort de ces chiffres. Aussi, le développement important pour les autres CSP laisse à penser que les mécanismes mis en place dans l'industrie ont trouvé des canaux d'applications dans les autres secteurs d'activité.

Tableau 6 : Temps et délais – d'une journée à une heure

Pourcentage des salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par des délais ou des normes de production d'une journée au plus*	**Cadres et prof. intellectuelles sup.**	**Professions intermédiaires**	**Employés**	**Ouvriers**
1984	6,0%	10,3%	8,9%	21,5%
1991	13,2%	18,4%	15,9%	32,4%
1998	17,3%	17,0%	15,0%	28,1%
2005	17,4%	16,8%	13,1%	22,9%
2013	19,8%	17,6%	14,0%	24,4%
2016	19,8%	19,6%	14,5%	25,8%
Pourcentage des salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par des délais ou des normes de production d'une heure au plus	**Cadres et prof. intellectuelles sup.**	**Professions intermédiaires**	**Employés**	**Ouvriers**
1984	2,1%	3,2%	2,8%	9,4%
1991	9,6%	13,7%	12,9%	23,2%
1998	15,5%	22%	17%	35%
2005	16,8%	24%	18%	39%
2013	19,9%	26%	23%	40%
2016	19,1%	25%	26%	44%

** Mais en plus d'une heure*
Lecture : En 1998, 28,1 % des ouvriers de France métropolitaine estiment que leur travail est imposé par des délais ou des normes de production d'une journée au plus. La même année, 35 % estiment que leur travail est imposé par des délais d'une heure au plus.
Source : (Algava & Vinck, 2015a; Beque et al., 2019c), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

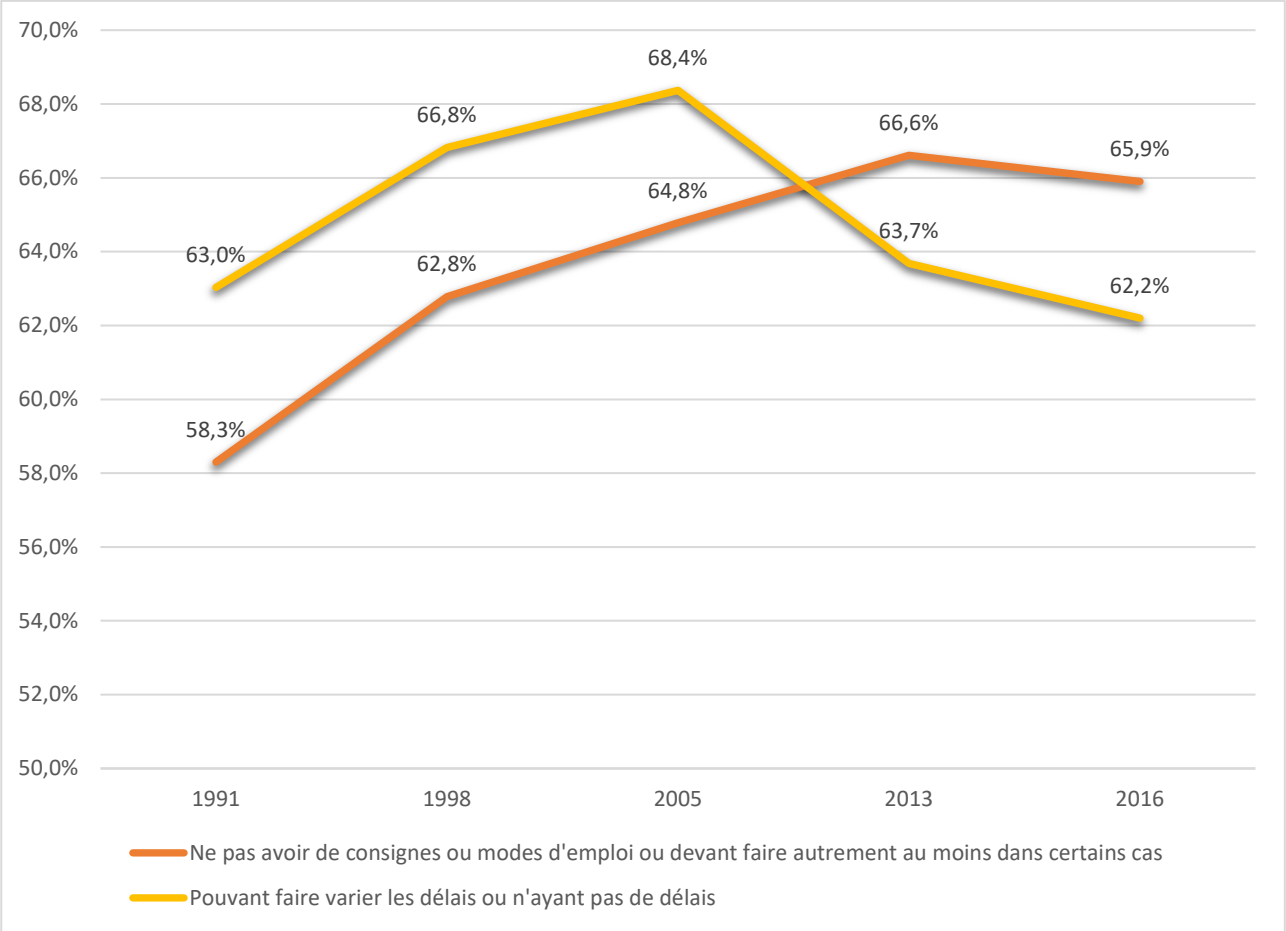
Comme le montrait le figure n°11 intitulée « Temps, délais et demandes extérieures », parallèlement au développement de ces délais de plus en plus courts, c'est l'injonction à l'immédiateté des réponses face à une demande extérieure qui s'est développée. Ce graphique indiquait qu'en 2016 près de 60 % des salariés y étaient soumis contre seulement 30 % en 1984 soit une croissance de près de 100 % sur la période. Cette augmentation peut apparaître comme le fruit du développement très important du recours à la sous-traitance. Ce phénomène d'externalisation

s'est généralisé depuis les années 1980 en France (Perraudin et al., 2013). Il s'agissait d'un recentrage sur les métiers de base de l'entreprise. Ce phénomène s'est développé notamment par la remise en cause de la firme multidivisionnelle et le recentrage sur une « diversification homogène et une croissance fondée sur l'exploitation des compétences clefs de l'entreprise » (Weinstein, 2010, p. 122). Puis les choses se sont accélérées avec le repli sur le « noyau dur » des activités de l'entreprise. Très portée par une logique financière, cette stratégie de déconcentration verticale a permis aux grandes entreprises multinationales de se recentrer sur les activités les plus rentables en mettant de côté les activités jugées les moins profitables et en faisant porter les risques et l'incertitude sur les sous-traitants tout autant qu'en flexibilisant le travail. A cette flexibilisation vient s'ajouter un deuxième phénomène lié à la relation de sous-traitance entre le preneur et le donneur d'ordre. Elle apparaît comme une nouvelle forme de contrôle, qui évoque les modalités de soumission formelle décrite par Marx, et d'un contournement de l'Etat social (Tinel et al., 2007), de la relation d'employeur et du droit du travail (Perraudin et al., 2013). Face aux acquis salariaux de la période fordienne, le développement d'entreprises preneuses d'ordres de petite taille expose les salariés à des conditions de travail qui ne sont plus réglées par des accords d'entreprises ou de branches, à un pouvoir de négociation moindre et par voie de fait à des conditions de travail dégradées (Algava & Amira, 2011; Tinel et al., 2007).

Aussi, il devient nécessaire, pour tous les sous-traitants qui sont apparus, d'entretenir des relations fortes avec le donneur d'ordre, c'est-à-dire la grande entreprise multinationale. Plus encore, ces relations fortes entre sous-traitants et donneurs d'ordre se construisent encore aujourd'hui autour de relations de pouvoir et de contrôle des « chaînes de valeur » (Carballa Smichowski et al., 2021; Durand et al., 2018). En somme, l'explosion de la soumission du travail aux injonctions d'une demande extérieure provient pour partie de la décomposition de la grande firme intégrée à partir des années 1980.

Pour autant que les délais imposés par une demande extérieure qui exige une réponse immédiate se soient fortement développés sur la période 1984 – 2016, il semble que les salariés, toutes CSP confondues, gardent sur la même période une marge de manœuvre très importante parce qu'ils peuvent faire varier les délais ou tout simplement parce qu'ils disent ne pas en avoir.

Figure 13 : Délais et initiatives – Évolution pour l'ensemble des salariés



Lecture : En 1991, 58,3 % des salariés de France métropolitaine déclarent ne pas avoir de consignes ou de modes d'emploi dans leur travail ou devoir faire autrement, au moins dans certains cas, que ce qu'indiquent les consignes ou les modes d'emploi.
Source : (Beque et al., 2019a), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

La figure n°13 intitulée « Délais et initiatives – Évolutions pour l'ensemble des salariés » présente une nouvelle série de données sur la période 1991 – 2016 relatives à la possibilité de faire varier les délais ou le fait de ne pas en avoir, et une seconde série de données mesurant le pourcentage de salariés déclarant « ne pas avoir de consignes ou de modes d'emploi ou devant faire autrement au moins dans certains cas". Il s'agit des réponses aux questions suivantes :

- **Vous recevez des ordres, des consignes, des modes d'emploi. Pour faire votre travail correctement, est-ce que :**
    - Vous appliquez strictement les consignes ?
    - Dans certains cas, vous faites autrement ?

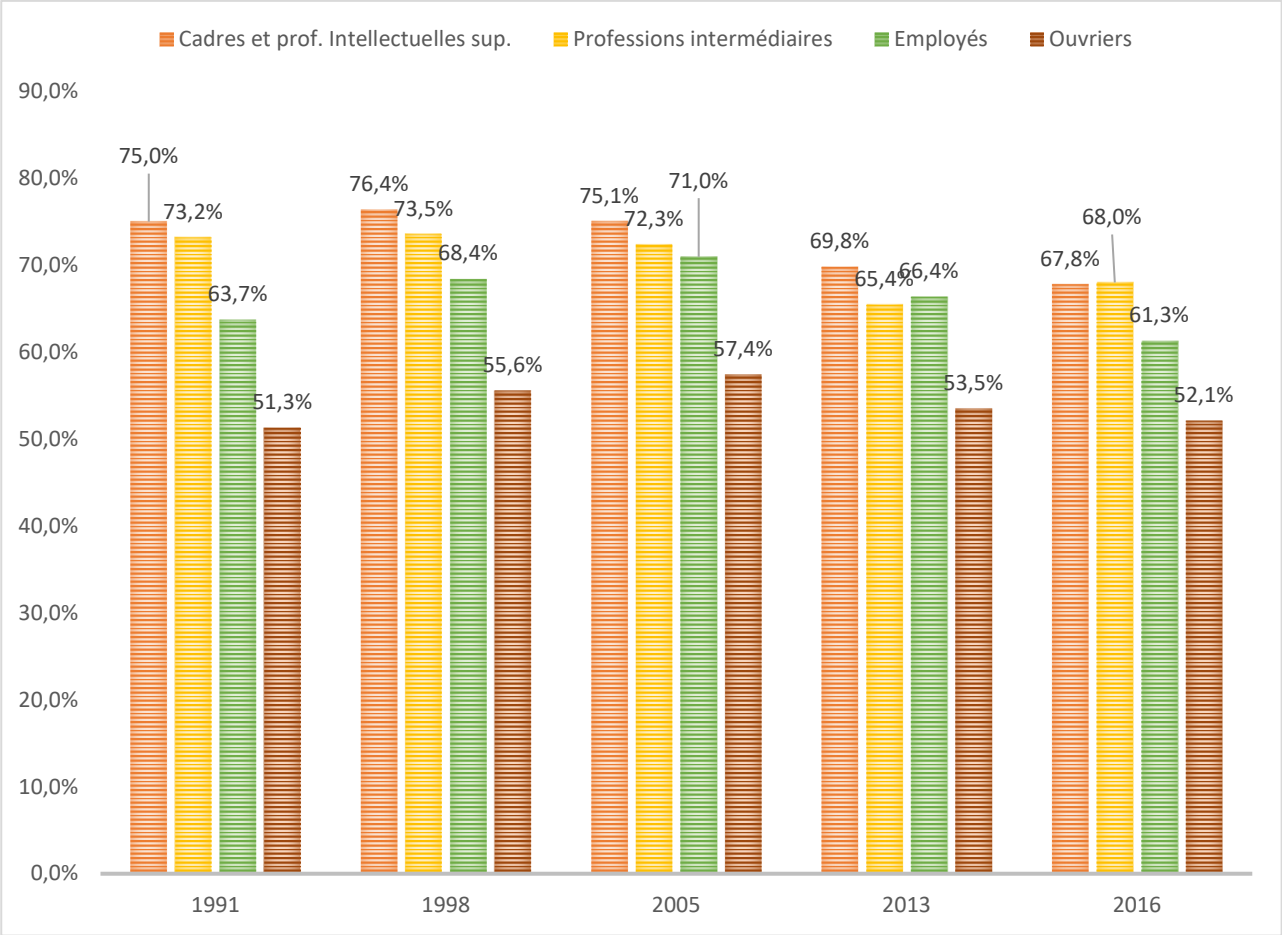
  - La plupart du temps vous faites autrement ?
  - Sans objet (pas d'ordre, de consigne ou de mode d'emploi)
- **Pour faire votre travail, avez-vous la possibilité de faire varier les délais fixés ?**
  - Oui / Non / Sans Objet (pas de délais)

La série intitulée « Ne pas avoir de consignes ou modes d'emploi ou devant faire autrement au moins dans certains cas » correspond à la somme des réponses *« sans objet »*, *« la plupart du temps vous faites autrement »* et *« dans certains cas vous faites autrement »*. Les données sont agrégées pour l'ensemble des salariés de France métropolitaine.

En 1991, 58.3% des salariés déclaraient qu'ils n'avaient pas de consignes dans leur travail ou pouvaient *a minima* faire autrement au moins dans certains cas. 25 ans plus tard, ils sont plus nombreux puisque 65,9% déclarent être dans cette situation. Parallèlement, nous présentons une autre série de données sur cette figure relative à la capacité, ou non, des salariés de faire varier les délais. Si entre 1991 et 2016 les niveaux sont équivalents avec respectivement 63% et 62.2%, on peut observer un pic en 2005 à 68,4% des salariés indiquant qu'ils peuvent faire varier les délais ou n'en ont pas.

La figure n°14 intitulée « Variations et absences de délais – Évolutions par CSP » est complémentaire de la figure 13. Elle présente des données relatives à la capacité ou non qu'ont les salariés de faire varier les délais qui contraignent leur rythme de travail et cela selon leur CSP. Ce sont en effet les cadres et professions intellectuelles supérieures qui indiquent être le plus en capacité de faire varier les délais ou de ne pas avoir de délais qui leur imposent un rythme de travail. Si trois quarts d'entre eux indiquaient être dans cette situation en 1991, ils ne sont plus que 67,8%. La dynamique est en effet à la baisse pour cette CSP et c'est aussi le cas pour les autres CSP agrégées que nous étudions ici : si la situation est stable pour les professions intermédiaires entre 1991 et 2005, elle se dégrade à partir de l'enquête de 2013. En 2016, 68% des membres de cette catégorie socioprofessionnelle indiquaient avoir une liberté quant à la fixation des délais. Pour les employés et les ouvriers, l'évolution générale sur la période est identique, mais se décompose en une période d'amélioration entre 1991 et 2005 et à un retour à une situation équivalente à celle de 1991 en 2016.

Figure 14 : Variations et absence de délais – Évolution par CSP



Lecture : En 1991, 75 % des cadres et prof. intellectuelles supérieures déclaraient qu'ils pouvaient faire varier les délais ou qu'ils n'avaient pas de délais contre 62,7 % en 2016.
Source : (Beque et al., 2019a), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

À ce stade de notre étude, quelques tendances générales ressortent. La plupart des salariés déclarent qu'ils n'ont pas de délais ou qu'ils peuvent les faire varier. Mais lorsque des délais s'imposent, ce sont des délais qui sont de plus en plus courts, d'une journée et de plus en plus d'une heure. Ces délais de plus en plus courts se développent pour toutes les CSP. Les demandes extérieures exigeant une réponse immédiate ont fortement augmenté entre la période 1984 et 2016 passant 28.3% en 1991 des salariés interrogés à 57,6% en 2016. Les contraintes temporelles et marchandes, lorsqu'elles sont présentes, se font de plus en plus pesantes. L'entrée de la contrainte marchande (parvenir à fournir une réponse immédiate à la demande d'un client) est clairement en expansion très rapide dans les préoccupations des salariés et cela s'impose à plus de la moitié des salariés interrogés en 2016. Ce type de contrainte est régulièrement associé à une

exigence d'adaptabilité, celle que nous avons décrite au chapitre 2. Doublée d'un raccourcissement des délais, elle peut caractériser des situations de travail dans lesquelles la mobilisation pleine et entière des salariés est nécessaire pour arriver à boucler le travail. Aussi, la contrainte hiérarchique augmente légèrement et la tendance est plutôt à un raffermissement de cette contrainte non pas sous des modalités disciplinaires, mais plutôt sous la forme d'un contrôle des objectifs et de la qualité en général comme nous l'avons précisé. Enfin, les marges de manœuvre sont en baisse et, dans l'ensemble, le travail est de plus en plus répétitif même si le caractère répétitif du travail reste relativement faible pour les CSP autres que les ouvriers.

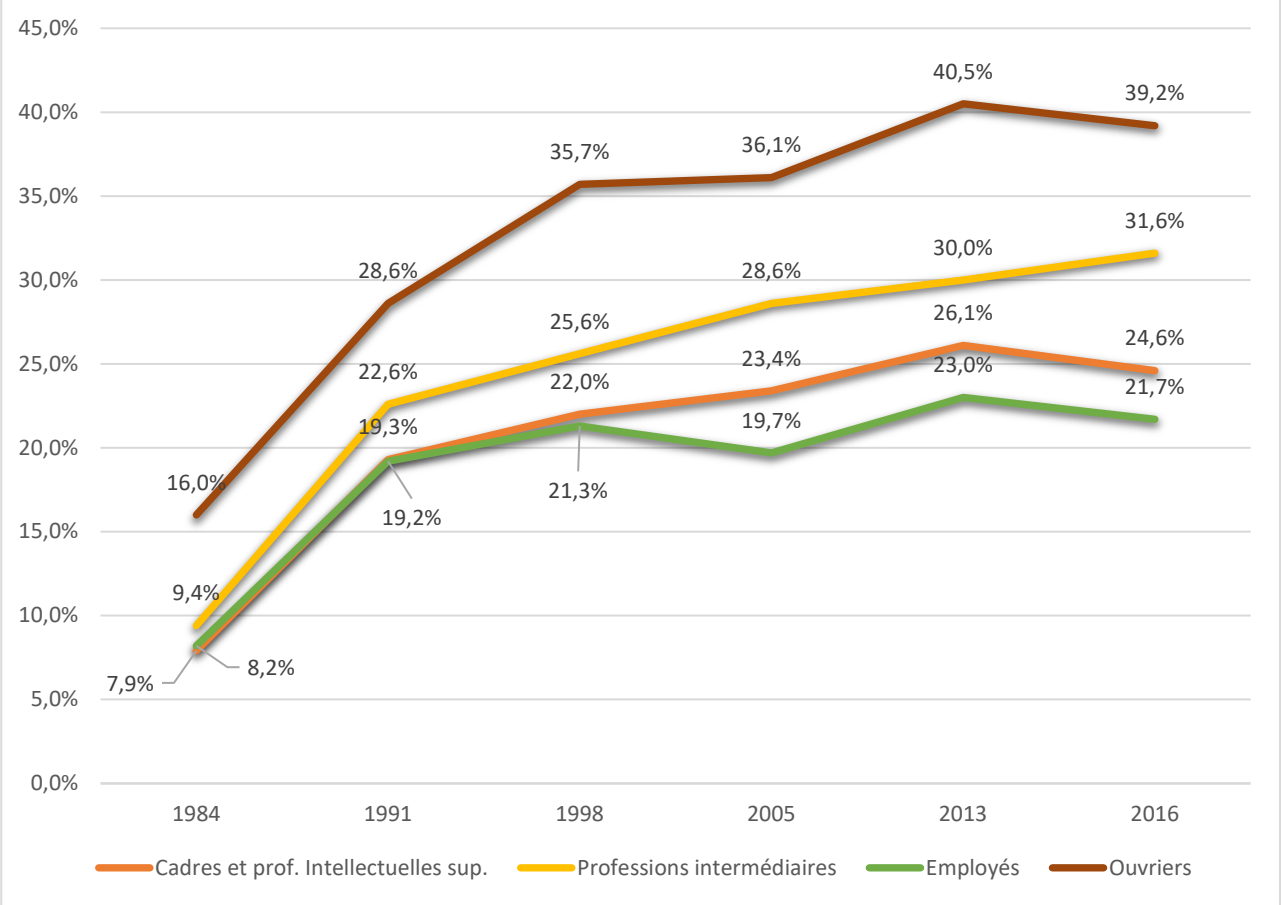
2.2 Les nouvelles contraintes de dépendance

En plus des contraintes de délais qui déterminent le rythme de travail, la dépendance vis-à-vis des collègues pour la réalisation du travail se développe. La figure n°15 intitulée « Contrainte de dépendance vis-à-vis de collègues sur le rythme de travail » est construit à partir des réponses compilées lors de l'enquête CT-RPS à la question suivante :

- **Votre rythme de travail est-il imposé par : ...**
    - d - la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues ?

Cette série de données est présentée par CSP salariées agrégées. On observe une augmentation très importante de ce type de contrainte sur la période 1984 – 2016. Entre 1984 et 1991, la contrainte de dépendance vis-à-vis du travail est multipliée par deux pour l'ensemble des CSP salariées agrégées. Dès 1991, cette croissance se fait moins forte, mais reste importante pour les ouvriers et les professions intermédiaires. En effet, 28,6 % des ouvriers déclaraient que leur rythme de travail était imposé par la dépendance vis-à-vis des collègues contre 39,2 % en 2016, avec un point culminant à 40 % en 2013. Les salariés des professions intermédiaires étaient 22,6 % en 1991 contre 31,6 % en 2016 à déclarer que leur rythme de travail était dépendant d'un ou plusieurs collègues. Pour les cadres et professions intellectuelles supérieures et les employés, la croissance entre 1991 et 2016 a été plus faible, le pourcentage de salariés appartenant à ces CSP et se déclarant soumis à cette contrainte passant de 19,3 % à 24,6 %. Concernant les employés, ils étaient 19,2 % en 1991 (8,2 % en 1984) et 31,7 % en 2016.

Figure 15 : Contrainte de dépendance vis-à-vis des collègues sur le rythme de travail



Lecture : En 1984, 9,4 % des professions intermédiaires déclaraient que leur rythme de travail était imposé par la dépendance vis-à-vis des collègues contre 30 % en 2013.
Source : (Beque et al., 2019c), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

Que dire de ces évolutions ? Nous avons précédemment observé le développement de contraintes extérieures. Très différentes des contraintes hiérarchiques, elles viennent tout de même imposer aux travailleurs des manières de faire et des contraintes de temps. La contrainte de dépendance sur le rythme de travail est aussi une contrainte de temps qui ne s'exerce plus de bas en haut, des supérieurs hiérarchiques vers les salariés, mais directement entre les salariés. Là encore, il s'agit potentiellement de la matérialisation de l'un des principes du Lean management : le flux tendu. Que ce soit dans l'industrie ou les services, l'absence de stocks influence le travail des salariés puisqu'il ajoute une pression supplémentaire sur le maintien du flux. Et ce maintien passe par l'absence d'erreurs dans la production des services intermédiaires ou des pièces intermédiaires d'un produit fini. Mais ce mécanisme n'est pas le seul à l'œuvre. L'individualisation des évaluations,

la compétition généralisée dans l'entreprise (Dardot & Laval, 2009) construisent sans aucun doute une forme de contrôle social. Le travail d'équipe, lorsque la gestion de l'équipe est autodéterminée, permet d'améliorer la motivation et le bien-être des salariés entraînant aussi une augmentation de la pression au travail (Gallie et al., 2012). Mais cette production de bien-être et de motivation n'est-elle pas une production de consentement à part entière, c'est-à-dire une forme de contrôle ? En effet, le travail d'équipe n'est potentiellement qu'un saut qualitatif vers une nouvelle forme de contrôle dictée par des normes de groupes contraignantes et la « *peer pressure* ». Ces normes de groupe seraient l'internalisation par ce dernier de la définition managériale des buts de l'organisation (Barker, 1993; Coriat, 1991). Enfin, un travail dépendant du travail des collègues entraînerait une augmentation du stress au travail et des conflits entre vie et travail (De Dreu & Van Vianen, 2001; Gallie et al., 2012). L'augmentation de l'interdépendance entre les salariés quant à la définition des rythmes de travail doit donc être envisagée comme un outil de contrôle sur le travail qui vient se développer, non pas à la place de la contrainte hiérarchique, mais en plus de celle-ci.

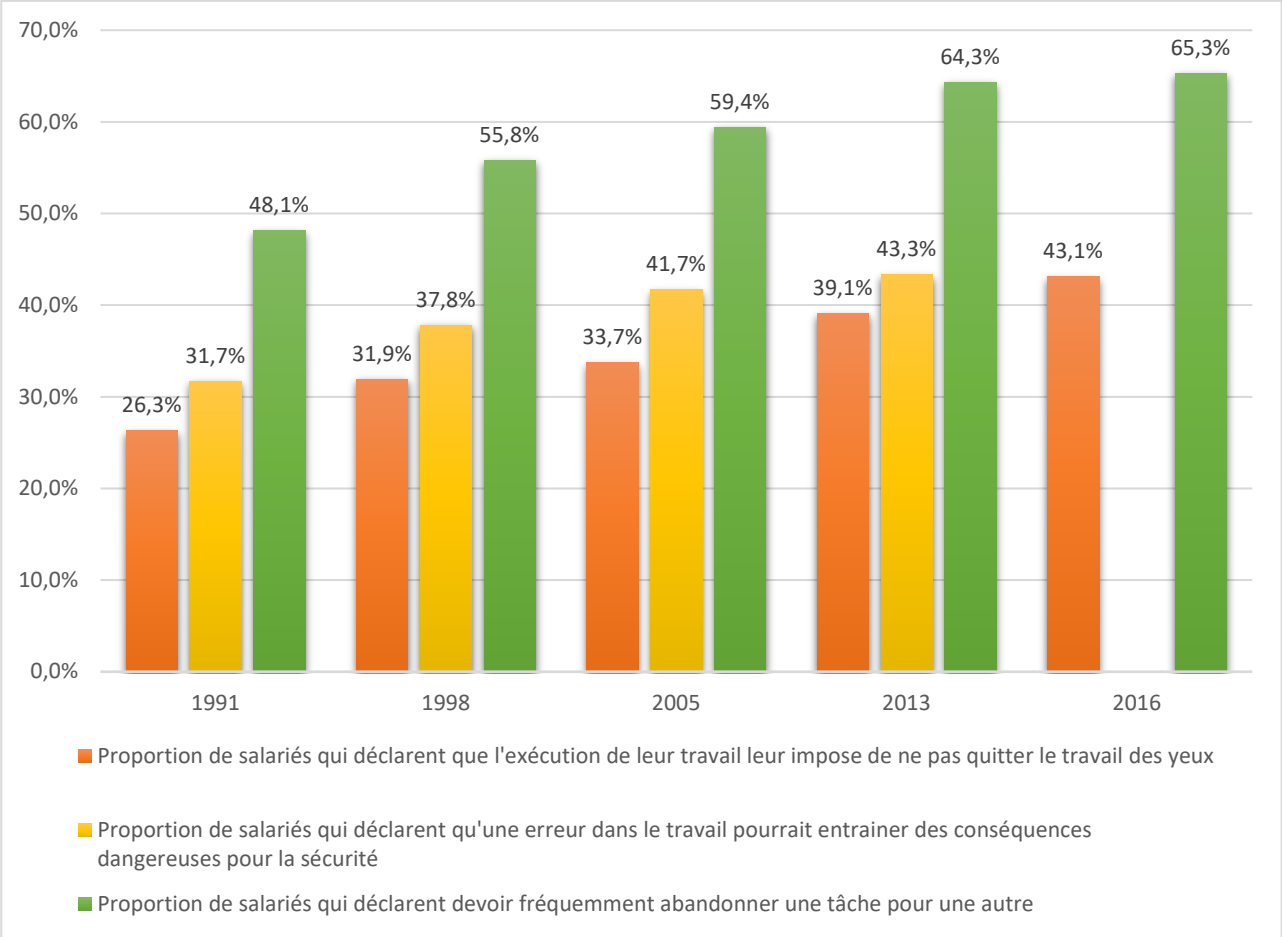
Ce développement d'un contrôle plus horizontal dans le travail semble se coupler avec des exigences de concentration, d'adaptabilité et de concentration.

La figure 16 intitulée « Exigences d'adaptabilité et de réactivité dans le travail – Ensemble des salariés » présente trois séries de données choisies pour mettre en lumière ces nouvelles obligations de concentration et d'adaptabilité. Ces trois séries sont construites à partir des réponses aux questions suivantes :

- **L'exécution de votre travail vous impose-t-elle ...**
    - g. de ne pas quitter votre travail des yeux
- **Une erreur dans votre travail peut-elle ou pourrait-elle entraîner ...**
    - c. Des conséquences dangereuses pour votre sécurité ou celle d'autres personnes
- **Devez-vous fréquemment abandonner une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer un autre non prévu ?**
    - Oui / Non

La première série de données que nous avons intitulé « Proportion des salariés qui déclarent que l'exécution de leur travail leur impose de ne pas quitter le travail des yeux » est relative à la concentration dans le travail. En 1991, la proportion de salariés déclarant que leur travail leur demande une concentration de tous les instants était de 26,3 %. Elle est de 43,1 % en 2016. En d'autres termes, plus de 4 salariés sur 10 interrogés pour l'enquête déclarent que leur travail exige d'eux une concentration très forte ; une proportion en nette augmentation. Plusieurs explications à cela.

Figure 16 : Exigences d'adaptabilité et de réactivité dans le travail – Ensemble des salariés



Lecture : En 1991, 39,9 % des ouvriers déclaraient devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre contre 49,6 % des ouvriers en 2013
Source : (Algava & Vinck, 2015a; Beque et al., 2019c), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

La première est relative à la sécurité. En effet, la sécurité dans le travail reposerait de plus en plus sur les travailleurs. La deuxième série de données intitulée « Proportion de salariés qui déclarent qu'une erreur dans le travail pourrait entraîner des conséquences dangereuses pour la sécurité », atteste de ce phénomène : en 1991, 31,7 % des salariés le déclaraient. En 2016, ils étaient 43,3 %, soit une augmentation de 11,6 points. Les salariés sont concentrés, et se sentent d'autant plus obligés de l'être parce que de plus en plus de responsabilités reposent sur leurs épaules notamment en termes de sécurité donc

La seconde est relative à l'accélération : un travail plus rapide avec des exigences de délais plus courtes entraîne potentiellement une obligation pour les travailleurs de redoubler d'attention et de vigilance. L'impossibilité d'interrompre le flux de production, du fait de l'absence de stocks et

d'encours, obligerait les salariés à plus d'attention et de concentration. La lecture de ces données est en accord avec les analyses qui font le constat du développement des principes du Lean dans de nombreux secteurs d'activité. Rappelons aussi qu'un des points fondamentaux du Lean est la production à flux tendu et le contrôle permanent de la qualité pour limiter les pertes. Peu de place donc aux erreurs dans le processus productif, d'autant que si erreur il y a, celle-ci est vite identifiée et associée à un comportement individuel inadapté.

Enfin, la dernière série de données présentées dans la figure 13 est relative à la proportion de salariés qui déclarent devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre. On observe qu'en 1991, 48,1 % des salariés déclaraient être dans cette situation. En 2016, ils sont 65,3 % soit une augmentation de 22,8 points. Depuis 2013, la croissance de ce phénomène se ralentit et s'est stabilisée à des valeurs très élevées puisqu'elles avoisinent les 2/3 de la population interrogée. La répartition en CSP, présentée dans le tableau 7 intitulé « Abandonner une tâche pour une autre – Répartition par CSP » offre un panorama plus précis du type de salariés soumis à ce phénomène.

Tableau 7 : Abandonner une tâche pour une autre – Répartition par CSP

Proportion des salariés qui déclarent devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre	**Cadres et prof. intellectuelles sup.**	**Professions intermédiaires**	**Employés**	**Ouvriers**
1991	55,3%	52,4%	51,0%	39,9%
1998	59,3%	60,7%	58,0%	47,7%
2005	66,5%	66,5%	60,0%	47,8%
2013	74,7%	72,7%	62,4%	49,6%
2016	74,9%	73,7%	65,1%	47,7%

Lecture : En 2013, 74,7% des cadres et prof intellectuelles supérieures déclaraient devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre 74,9% en 2016.
Source : (Beque et al., 2019c), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

En 1991, 55,3 % des cadres et professions intellectuelles supérieures contre 39,9 % des ouvriers étaient soumis à ce phénomène contre 52,4 % des professions intermédiaires et 51 % des employés. En 2016, ce sont 74,9 % des cadres et 47 % des ouvriers qui étaient soumis à ce phénomène contre 73,7 % des professions intermédiaires et 65,1 % des employés. Ce que l'on observe ici c'est en effet que les cadres et salariés des professions intermédiaires sont les plus

soumis à ce phénomène d'adaptabilité et de réactivité permanente. Pour autant, les ouvriers et les employés ne sont pas en reste. La moitié des ouvriers seraient dans cette situation et plus de 6 employés sur 10 le sont aussi. Ce phénomène contrevient fortement à la logique de taylorisation classique du travail. En effet, la simplification des tâches, consubstantielle à la mise en application via l'OST des principes du taylorisme, va à l'encontre de la diversification des tâches qui pourrait expliquer cette exigence d'adaptabilité permanente. Pourtant, la figure n°10 précédemment présenté nous indique que le travail est de plus en plus répétitif. Bien entendu, se sont surtout les ouvriers qui y sont soumis, mais les données du tableau n°7 révèlent que les ouvriers aussi sont soumis au fait de devoir fréquemment passer d'une tâche à une autre. On a donc une situation où les salariés indiquent qu'ils doivent régulièrement changer de tâche, mais que leur travail leur apparaît de plus en plus répétitif. Que dire de plus si ce n'est qu'il s'agit d'une illustration magistrale d'une injonction à l'implication comme réactivité, adaptabilité, et concentration, doublée d'une contrainte forte sur le contenu et l'activité de production.

Comme nous l'avons vu, le phénomène est surtout perceptible pour les ouvriers. Pour rappel, en 2016, ils sont 65,9 % à dire que leur travail est répétitif et 47,7 % à dire qu'ils doivent régulièrement abandonner une tâche pour une autre. Les cadres et professions intellectuelles supérieurs qui sont les moins soumis à la problématique de répétitivité du travail sont 12,9 % à dire qu'ils y sont soumis et 74,9 % à dire qu'ils doivent abandonner une tâche pour une autre en 2016.

En définitive, les figures 11 à 16 ainsi que le tableau n°7 font état du développement de contraintes qui influencent le comportement dans le travail. Les délais sont de plus en plus courts et obligent tout à chacun à adapter son travail en conséquence. Les demandes extérieures (clients, sous-traitants), de plus en plus nombreuses, se font plus pressantes. Mais ces demandes extérieures qui imposent une réponse immédiate ne sont pas les seules à se développer. La transformation des processus productifs entraîne aussi une évolution quant à l'interdépendance entre collègues dans le travail. De plus en plus de salariés déclarent ainsi que leur rythme de travail est de plus en plus dépendant du travail d'un ou de plusieurs collègues. L'accentuation de cette forme de dépendance qui nécessite des qualités relationnelles de plus en plus fortes (dialogue, écoute, capacité à faire des compromis…) se couple avec des exigences, du moins une nécessité, de concentration plus forte dans le travail et une adaptabilité et une réactivité plus forte. Il faut en même temps être de plus en plus concentré sur sa tâche tout en étant capable de changer régulièrement et rapidement de tâche à effectuer. Enfin, les conséquences du travail des salariés sur la sécurité sont de plus en plus stressantes puisque les salariés déclarent qu'une erreur de leur part pourrait avoir des conséquences dangereuses pour la sécurité en général.

À ce stade de notre étude, les données mobilisées corroborent l'hypothèse d'une « mobilisation totale » que nous défendons. Les travailleurs sont exposés à des contraintes de plus en plus diversifiées qui ne viennent plus simplement s'imposer verticalement, comme la hiérarchie

et les contraintes automatiques, mais aussi horizontalement, la clientèle par exemple. Les conditions d'exercice du travail sont modifiées par une accélération notoire dans la production, l'exigence de réactivité et d'adaptabilité face à des demandes potentiellement imprévisibles. L'organisation exige de fait une plus grande implication des travailleurs, une implication subjective active qui permet la continuité du flux de production. Les subjectivités individuelles sont mobilisées pour assurer la production, mais elles sont aussi contraintes, confinées et modulées par les conditions d'exercice du travail (contraintes temporelles, contraintes techniques, contraintes marchandes, et contraintes hiérarchiques de surveillances). Cette dimension liée à la production de subjectivité s'illustre aussi dans le recours à la notion de compétence tout à fait centrale dans l'organisation du travail aujourd'hui. L'enquête CT RPS y consacre d'ailleurs une question depuis 2013.

2.3 Les contraintes liées à l'évaluation des compétences

Mariant savoir, savoir-faire et savoir-être, la mobilisation des compétences dans le management contemporain cherche à obtenir du travailleur des connaissances techniques, mais aussi un comportement particulier en adéquation avec les besoins de la production (Bouteiller & Gilbert, 2005; Colletis & Dieuaide, 2008; Durand, 2000; Reynaud, 2001; Zarifian, 2004). Dans l'enquête CT RPS, il s'agit à la fois de mesurer le développement des compétences et d'autre part le contrôle qu'exerce la direction sur ce développement via des évaluations annuelles.

La figure n°17 intitulée « Développement des compétences et apprentissages par le travail – Évolution pour l'ensemble des salariés » présente 2 séries de données relatives à la question des compétences. La première série de données est relative au développement des compétences des salariés dans les entreprises. Il s'agit des réponses à la question suivante :

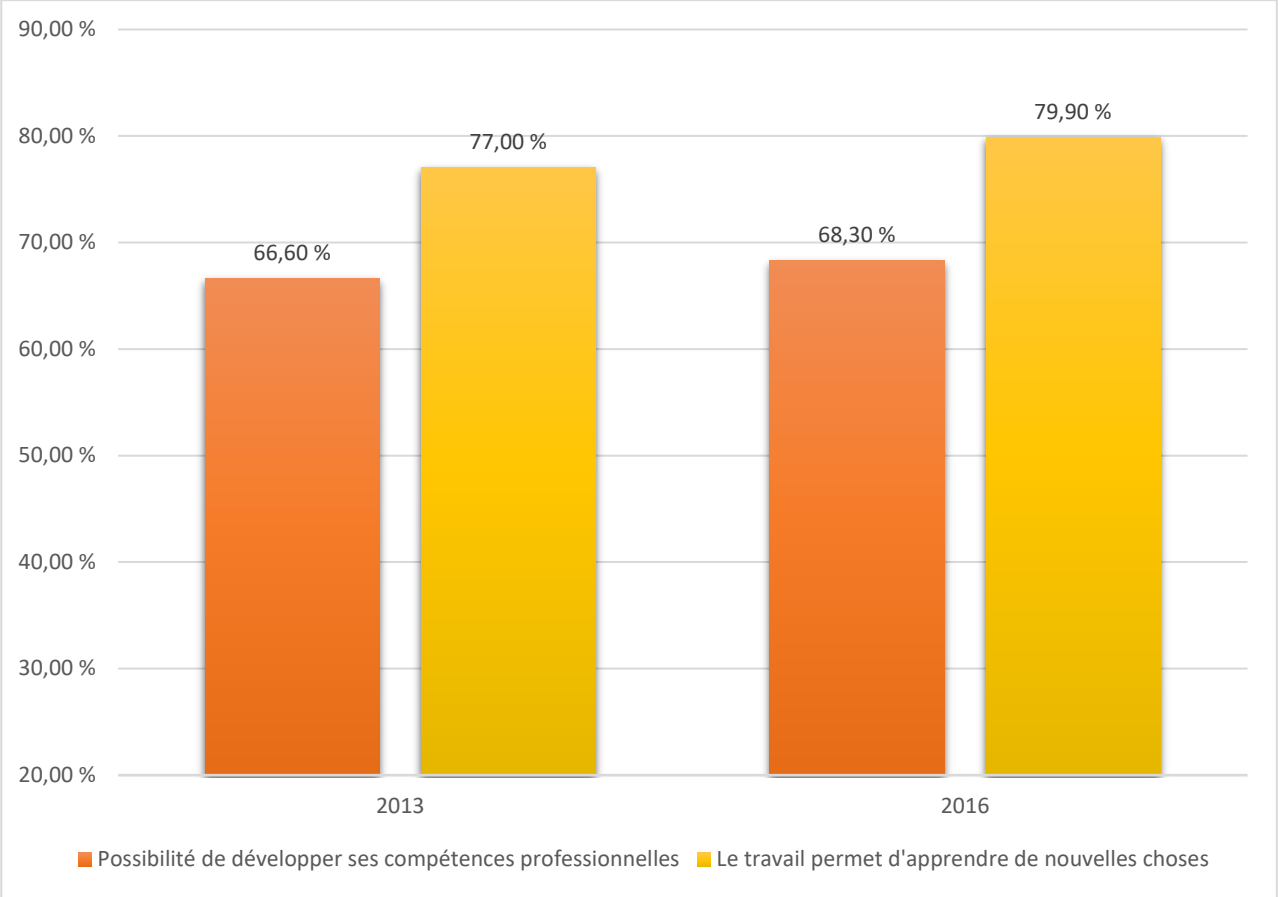
- **J'ai l'occasion de développer mes compétences :**
  - Pas du tout d'accord
  - Pas d'accord
  - D'accord
  - Tout à fait d'accord
  - Non concerné
  - NSP/Refus

La seconde série est constituée des réponses à la question suivante :

- **Votre travail vous permet-il d'apprendre des choses nouvelles ?**
  - Oui / Non / NSP / Refus

Ces questions n'ayant pas été posées avant 2013, les données sur ces thématiques ne sont disponibles que pour les années 2013 et 2016.

Figure 17 : Développement des compétences et apprentissages par le travail – Évolution pour l'ensemble des salariés



** Proportion des salariés qui déclarent être tout à fait d'accord ou au moins d'accord avec l'idée que leur travail leur permet de développer leurs compétences.*
Lecture : En 2013, 66,6 % des salariés interrogés déclaraient qu'ils sont au moins d'accord avec l'affirmation suivante : « avoir la possibilité de développer ses compétences professionnelles ».
Source : (Beque et al., 2019a), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

En 2013, 66,6 % des salariés, toutes CSP confondues, déclaraient qu'ils étaient au moins d'accord avec l'idée que leur travail leur permettait de développer les compétences professionnelles. En 2016, ils étaient 68,3 %, ce qui marque une légère progression. À côté, 77 % des salariés déclaraient en 2013 que leur travail leur permettait d'apprendre de nouvelles choses. Ils étaient 79,9 % en 2016. Pour la majorité des salariés, on peut considérer à partir de ces données

que le vécu du travail est plutôt positif quant à la production d'un soi en adéquation avec les exigences de l'organisation. En d'autres termes, les réponses des salariés interrogés indiquent que pour eux le travail permet en général de développer ses compétences et d'apprendre. En somme, les salariés tirent profit de leur travail parallèlement à toutes les contraintes auxquelles ils font face. Néanmoins, n'est pas compétent qui le veut, et c'est avant tout l'organisation qui détermine qui est compétent et qui ne l'est pas. Lors des « Journées internationales de la formation » à Deauville en 1998 qui ont vu la naissance du MEDEF, le mode d'ordre était à « l'Objectif Compétences ». Ces représentants du patronat français ont alors proposé une définition de ce qu'ils entendaient par compétences :

> *« La compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expérience et comportements, s'exerçant dans un contexte précis ; elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle, à partir de laquelle elle est validable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider, de la faire évoluer » (Monchatre, 2016, p. 92).*

Pour un individu, faire évoluer ses compétences peut donc avoir un double intérêt. C'est en premier lieu un enrichissement intellectuel qui peut permettre de remettre en cause la monotonie du travail, d'évoluer et de changer de poste de travail ou tout simplement d'emploi. Mais c'est aussi un outil de contrôle pour l'organisation qui permet d'exiger de tout à chacun de perpétuellement se produire. La logique compétence peut alors être considérée comme la « mise en musique, la mise en forme ou l'habillage de cette obligation faite aux salariés de s'impliquer dans le travail » (Durand, 2000, p. 7).

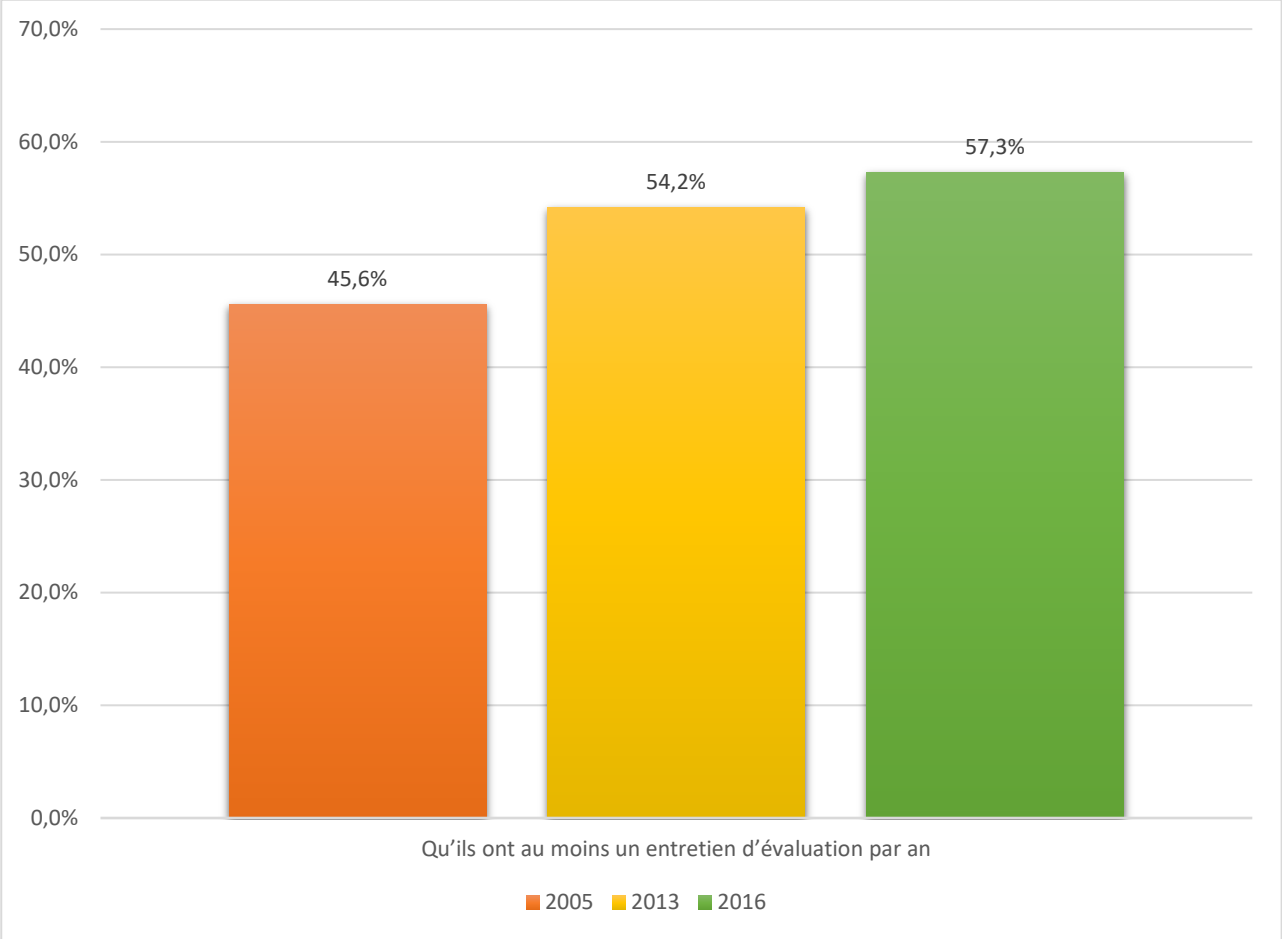
La figure n°18 intitulée « Entretiens d'évaluation – Ensemble des salariés » présente l'évolution du recours par les employeurs aux entretiens d'évaluation. Il est construit à partir des réponses à la question suivante :

- **Avez-vous au moins un entretien d'évaluation par an ?**
  - Oui / Non
  - NSP / Refus

En 2005, première année où la question relative au fait d'avoir au moins un entretien d'évaluation par an a été posée, 45,6 % des salariés déclaraient que c'était leur cas. En 2016, il était 57,3 % soit 11,7 points de plus. D'emblée, il faut faire attention à ne pas confondre entretien professionnel et entretien d'évaluation. L'entretien professionnel est obligatoire ce qui n'est pas le cas de l'entretien individuel ou d'évaluation. L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les deux ans et permet principalement d'analyser le projet professionnel du salarié et d'identifier les formations nécessaires pour atteindre ce projet professionnel (Kogan & Le Bis, 2012). Quant à l'entretien individuel, entretien annuel ou entretien d'évaluation, il a pour principal objectif

d'évaluer la performance du salarié aux regards de critères déterminés par la direction. Répondant à l'extension de la logique compétence (Durand, 2000), cet entretien d'évaluation s'est principalement développé pour mesurer la productivité des travailleurs et l'adéquation de leur activité et de leur comportement avec les objectifs de l'entreprise.

Figure 18 : Entretiens d'évaluation – Ensemble des salariés



Lecture : En 2005, 45,6 % des salariés de la métropole déclarent qu'ils ont au moins un entretien d'évaluation par an.
Source : (Beque et al., 2019e), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

Cette évaluation se formalise de plus en plus, cette automatisation de l'évaluation opérant une imposition des valeurs économiques dans les rapports sociaux de travail et l'orientation de l'action du travailleur sur le « développement des marchés et l'accroissement de la productivité »

(Dujarier, 2010, p. 155). Surtout, il ne s'agit pas simplement d'évaluer les résultats, mais plutôt les comportements :

> *« Le management n'a plus besoin d'évaluer le résultat du travail (en particulier quantitatif) puisque les appareils productifs dictent les cadences du travail des hommes (depuis le dépannage d'une installation jusqu'à la fourniture à l'instant fixé d'un segment de logiciel dans un atelier de logiciels ou d'une partie de projet dans le management par projet) : il s'agit d'évaluer les comportements, la capacité individuelle à travailler en groupe et bien sûr la loyauté vis-à-vis du principe du flux tendu et plus généralement de l'entreprise ou de l'organisation (cas de l'administration publique, des hôpitaux, etc.). L'analyse fine des grilles d'évaluation ou des guides d'entretiens individuels montre clairement comment les concepteurs des grilles privilégient la notation des comportements individuels au détriment des seuls résultats du travail » (Durand, 2006, p. 116).*

Avec le déploiement de la notion de compétence, les résultats quantitatifs du travail ne sont plus les seuls critères de l'évaluation. C'est sur les comportements individuels, les capacités individuelles à travailler en groupe et non pas les résultats du groupe, contrairement à l'organisation du travail qui privilégiait le travail en équipe et surtout la loyauté vis-à-vis de l'organisation particulière du travail, que l'évaluation porte. Le salarié doit donc en même temps être qualifié pour le travail qu'il effectue, c'est-à-dire détenir les compétences techniques nécessaires à la production, mais aussi les développer durant l'activité de travail, tout en étant compétent d'un point de vue relationnel. La difficulté à travailler en groupe tout comme l'opposition à l'organisation ou au principe du Lean management sont alors vues comme une certaine forme d'incapacité à travailler, et donc une incompétence. C'est d'autant plus nécessaire dans des conditions où l'ensemble des salariés est amené à être davantage en contact avec les clients de l'entreprise pour laquelle ces salariés travaillent ainsi qu'à répondre directement à leurs exigences.

Le tableau suivant permet de faire la distinction entre CSP agrégées quant à l'importance des entretiens d'évaluation et à leur composition. Le tableau n°8 intitulé « Entretiens d'évaluation et critères d'évaluation - Répartition par CSP » présente d'une part la proportion de salariés qui ont au moins un entretien d'évaluation par an et d'autre part le pourcentage de ces salariés qui ont des entretiens d'évaluation sur critères précis et mesurables. On observe que ce sont les cadres et professions intellectuelles supérieures qui sont les plus exposés à ces entretiens d'évaluations. Ils étaient 59,2 % en 2005 et ils sont en 2016 68,5 %. En 2005, moins de professions intermédiaires étaient exposées à ces entretiens avec 54,2 % des salariés. En 2016, 66,6 % de cette CSP sont soumis à ses entretiens contre 53,9 % des employés et 41,4 % des ouvriers. Plus de 80 à 90 % des salariés déclarent que ces entretiens sont construits à partir de critères précis et mesurables.

La différence d'exposition entre CSP cache sans doute « une violence symbolique plus grande des situations d'entretien. Celles-ci sont caractérisées par un style de communication très formel,

éloigné des pratiques habituelles des classes populaires » (Gollac & Volkoff, 1996, p. 64). La mise en situation de négociation n'est pas non plus une pratique ordinaire pour toutes et tous. Bien que toutes les CSP soient de plus en plus soumises à la négociation avec des clients ou des sous-traitants, c'est l'une des choses que l'on peut notamment déduire de l'exposition plus forte à la demande extérieure couplée à la possibilité de faire varier les délais : les ouvriers et les cadres ne sont pas égaux face à cette pratique de négociation. Déjà plus complexe pour les ouvriers, elle devient aussi une source de stress si cette négociation s'effectue autour de critères objectivés, précis et mesurables. Et c'est notre cas ici, puisque la majorité des salariés interrogés déclarent que leurs entretiens individuels sont construits autour de ces critères.

Tableau 8 : Entretiens d'évaluations et critères d'évaluation - Répartition par CSP

		Proportion des salariés qui ont au moins un entretien d'évaluation par an	**Sur des critères précis et mesurables**	**Ne porte pas sur des critères précis et mesurables**
Cadres et prof. intellectuelles supérieures	2005	59,2%	82,5%	17,5%
	2013	66,6%	86,1%	13,9%
	2016	68,5%	82,8%	17,2%
Professions intermédiaires	2005	54,2%	82,5%	17,5%
	2013	63,3%	85,4%	14,6%
	2016	66,6%	82,5%	17,5%
Employés	2005	44,5%	84,8%	15,2%
	2013	51,9%	86,5%	13,5%
	2016	53,9%	86,6%	13,4%
Ouvriers	2005	30,7%	83,3%	16,7%
	2013	37,3%	86,1%	13,9%
	2016	41,4%	87,3%	12,7%

Lecture : En 2005, 45,6 % des salariés de la métropole déclarent qu'ils ont au moins un entretien d'évaluation par an.
Source : (Beque et al., 2019e), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

Enfin, ces entretiens d'évaluations viennent parachever un dispositif global de contraintes, formalisé autour du flux tendu tout autant qu'ils renforcent ce dispositif.

> *« Les formes modernes d'organisation du travail, caractérisées par une plus grande autonomie des salariés, et davantage encore par de plus grandes exigences envers eux, reposent sur leur implication» (ibid, 1996, p. 65).*

Ce que la littérature en sociologie du travail, résumée par Gollac et Volkoff (1996), identifie, l'enquête emploi le mesure. L'entretien d'évaluation se développe pour toutes les professions et catégories socioprofessionnelles. Ces données illustrent pour partie le passage de modèles d'évaluation impersonnelle du travail à des modèles d'évaluation personnelle (Baudry & Dubrion, 2005), des modèles d'évaluation individualisée de la performance (Vidaillet, 2013). Ce second modèle est porteur de tensions très fortes. L'objectif principal est non pas l'évaluation de l'emploi, mais de l'individu, de ses compétences et des résultats attendus par l'entreprise. C'est un modèle d'évaluation qui porte avant tout sur l'adéquation entre l'individu, ses compétences, et l'emploi, et non pas entre les qualifications antérieures et le travail à effectuer. En plus, la pratique de l'entretien est liée à un renforcement du sentiment de responsabilité tandis qu'une évaluation individuelle sans entretien ne produit pas les mêmes effets (Gollac & Volkoff, 1996). Dans ce modèle d'évaluation individuelle et personnalisée, un supplément est exigé qui ne concerne pas les capacités liées à l'expérience et aux qualifications, mais à la capacité du salarié en tant qu'individu à répondre aux attentes précises de l'entreprise. Baudry & Dubrion (2005) identifient trois types de tensions qui naissent de ce modèle d'évaluation personnelle :

1. Des tensions liées à la recherche d'une description objective des compétences attendues ;
2. Des tensions liées à la procédure d'appréciation individuelle ;
3. Des tensions liées à l'articulation individuel/collectif.

L'évaluation impersonnelle n'exposait pas directement le salarié à un jugement individuel de sa hiérarchie, tout du moins à partir de critères sur lesquels les salariés n'avaient pas de prise. L'évaluation personnelle le permet. Le salarié se retrouve exposé directement sur la base de critères qu'il ne négocie pas ou plus. C'est sa contribution individuelle qui est évaluée et non plus celle du collectif de travail dans lequel il s'inscrit. Dans ces conditions, il peut même se retrouver en concurrence avec ses collègues. Si les défenseurs de l'évaluation personnelle estiment que celle-ci résout le paradoxe de la valorisation de l'individu et de la mise en avant du collectif de travail, en réalité :

> *« La tension qui existe entre la volonté d'apprécier le travail individuel et l'importance donnée au travail collectif comme déterminant de la réussite de l'entreprise ne relève pas a priori de l'objet de l'évaluation – performances ou compétences – mais bien plutôt de la dimension – individuelle ou collective – de l'objet évalué. Or il apparaît bien que l'une des limites principales du modèle d'évaluation personnelle est précisément de ne pas reconnaître le caractère fondamentalement collectif de l'activité de travail » (ibid, 2005, p. 15).*

Cette seconde section consacrée à l'étude de l'enquête CT-RPS nous conforte dans l'idée que le travail salarié ferait face à une dynamique de mobilisation totale. De nombreux marqueurs sont présents : raccourcissement des délais et développement de contraintes marchandes, augmentation des contraintes tayloriennes, adaptabilités et réactivités exigées, évaluations personnelles, prises en compte des compétences. Elle nous a permis de lever le paradoxe apparent d'une évolution de l'autonomie dans le travail et des contraintes qui s'exercent sur celui-ci. Elle nous a également permis de faire le constat d'un confinement de subjectivité : pour garantir la bonne réalisation du travail dans des conditions d'exercices où les contraintes automatiques se développent, les contraintes de délais se raccourcissent, le travail exige de l'adaptation et les contraintes marchandes exposant les salariés directement à la clientèle sont plus nombreuses, l'investissement subjectif des salariés devient nécessaire. Aussi, l'évaluation individuelle et la conscience que ceux-ci ont de leur influence sur la sécurité du travail et de la production les font se sentir responsable de la continuité de celle-ci. Ils semblent pris dans une toile de plus en plus importante de contraintes qui mobilisent leur corps et leur esprit, ils sont de plus en plus exposés à des risques psycho-sociaux (RPS) mais considèrent que leur travail leur apprend de nouvelles choses.

Néanmoins, la notion de mobilisation totale que nous développons exige que nous poursuivions les investigations sur les conditions de travail. Caractériser une mobilisation totale nécessite en effet que nous effectuions une analyse plus précise, à partir des données de l'enquête, des conséquences de ces mutations sur les subjectivités individuelles. La troisième section sera spécifiquement consacrée à cela.

3. Des contraintes qui pèsent hors du travail

Les données mobilisées précédemment nous ont permis de dégager de grandes tendances que nous résumons ici : le travail est de plus en plus dicté par des contraintes assimilables à des contraintes tayloriennes :

- Il s'agit de **contraintes automatiques** qui déterminent le rythme de travail et d'un travail qui devient de plus en plus répétitif, et cela surtout pour les ouvriers ;
- On peut aussi y ajouter les **contraintes hiérarchiques** de prescription du travail qui perdurent et se développent ;
- Enfin, le **travail à la chaîne** n'a pas disparu et continue à se développer sans pour autant n'avoir jamais été, depuis la fin des années 1980, une réalité pour bon nombre de travailleurs.

En plus, des contraintes d'un autre type se développent très fortement :

- Les **contraintes de délais** : Il s'agit des contraintes de délais d'une journée au plus qui se sont développées en premier. Plus tardivement, les contraintes d'une heure au plus sont apparues et elles ont fini par prendre le dessus pour devenir les plus importantes parmi les salariés déclarant avoir des contraintes de temps dans leur travail, même si la majorité des salariés déclarent pouvoir faire varier leurs délais ;
- Des **contraintes de demande :** de nombreux salariés, près de 60 % en 2016, disent qu'ils doivent apporter une réponse immédiate à une demande extérieure, qu'ils doivent donc être réactifs face à des injonctions extérieures à l'entreprise ;
- Des **contraintes horizontales** c'est à dire de la dépendance vis-à-vis des collègues sur le rythme de travail ;
- Des **contraintes de concentration** : de plus en plus de salariés, toutes CSP confondues, déclarent qu'ils doivent en même temps ne pas quitter des yeux la tâche qu'ils effectuent tout en étant capables de passer régulièrement d'une tâche à une autre. Aussi, ils sont de plus en plus conscients, et le déclarent, qu'une erreur dans leur travail aurait des conséquences dangereuses ;
- **L'évaluation individuelle :** une part de plus importante des salariés, 57,3 % des salariés en 2016 (41,4 % des ouvriers et 68,5 % des cadres) déclarent qu'ils ont un entretien annuel d'évaluation. La majorité de ces entretiens d'évaluation se construit autour de critères précis et mesurables, entre 80 % et 90 % des cas selon la CSP ;
- Le **développement des compétences et l'apprentissage de nouvelles choses** : pour les 4/5 des salariés, le travail semble enrichissant puisqu'ils déclarent apprendre durant ce travail et 3/4 des salariés disent même qu'ils développent leurs compétences professionnelles.

Ce qui ressort de notre travail d'étude sur les conditions de travail c'est que l'exigence de mobilisation de la force de travail est devenue totale. Les précédentes formes génériques d'organisation du travail n'exigeaient pas que l'intégralité de l'Homme, de sa force physique à sa subjectivité soit mise au service de l'entreprise. Aujourd'hui, ce n'est plus simplement une autonomie contrainte qui est exigée dans le travail, autonomie contrainte par des règles hétérodéterminées, c'est l'individu dans son entièreté qui est mis au service de l'activité de travail. Les données précédentes laissent à penser qu'il s'agit de la tendance à l'œuvre. Les normes de mobilisations contenues dans les principes du flux tendu et plus généralement du Lean management (Durand, 2017) œuvrent à reconstruire le travailleur, ses manières de faire, de penser, ses manières de se comporter. Mais plus encore, ces injonctions ne se limitent pas à remodeler le travailleur, c'est l'individu dans son entièreté qui s'en voit transformé, au moins mobilisé.

La systématisation des entretiens d'évaluation dans les entreprises, la gestion par les compétences et l'intérêt grandissant porté par les travailleurs pour développer celles-ci sont causes et conséquences de cette mobilisation totale. Sans pouvoir prétendre traiter l'intégralité des enjeux liés aux risques psychosociaux ou sociopsychiques[52] comme conséquences maintenant bien connues des transformations de l'organisation du travail, l'enquête CT-RPS interroge les impacts du travail sur la vie de tous les jours des salariés, sur leur vie hors du travail, ainsi que les exigences émotionnelles dans le travail. Il s'agit d'interrogations récentes, mais les données donnent déjà quelques résultats.

Le tableau n°9 intitulé « Impact du travail sur le hors travail » présente succinctement quelques données relatives à ce croisement, cet effacement possible entre le temps de travail et le temps de non-travail ou de hors travail. Ces données sont obtenues à partir des réponses aux questions suivantes :

- **Au cours des douze derniers mois, avez-vous été joint par vos collègues ou vos supérieurs, en dehors de vos horaires de travail pour les besoins du travail ?**
    - Oui / Non
    - Sans Objet (travail seul)
    - NSP / Refus
- **Approximativement combien de fois avez-vous ainsi été contacté au cours des douze derniers mois ? Y compris lorsque vous étiez d'astreinte / Réponse approximative / Si cela arrive environ une fois par semaine, on peut l'estimer à 47 fois par an.**
    - De 1 à 5 fois
    - De 6 à 20 fois
    - Plus de 20 fois
    - NSP / REFUS
- **Je continue à penser à mon travail même quand je n'y suis pas :**
    - Toujours
    - Souvent
    - Parfois
    - Jamais
    - REFUS / NSP

[52] Ce néologisme est employé par Durand (2017), mais aussi Clot (2010) et de Gaulejac (2011) pour qualifier ce qui est classiquement identifié comme des risques psychosociaux. En effet, ils préfèrent mettre en avant le caractère socialement construit des pathologies liées au travail. Leur cause première n'est pas liée à des causes psychiques, mais bien aux transformations de l'organisation du travail. Aussi, la primauté des causes psychiques dans l'expression « risques psychosociaux » invisibilise le caractère éminemment collectif du travail, d'autant plus avec l'apparition et la mise en place des principes du lean management.

- **Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé de travailler alors que vous étiez malade ?**
    - Oui / NON / REFUS / NSP

Les données sont disponibles seulement depuis 2013, première année où les questions ont été posées, et sont présentées pour l'ensemble des salariés.

Tableau 9 : Impact du travail sur le hors travail

Impact du travail sur le hors travail, Ensemble des salariés	**Proportion des salariés contactés au cours des 12 derniers mois par des collègues ou des supérieurs en dehors de leurs horaires de travail pour les besoins du travail**			**Proportion des salariés qui déclarent continuer à penser à leur travail même quand ils n'y sont pas (au moins souvent)**	**Proportion des salariés qui déclarent qu'il leur est arrivé de travailler en étant malades au cours des douze derniers mois**
	Une fois par mois	Une à quatre fois par mois	Plus d'une fois par semaine		
2013	19,9%	13,4%	9,1%	43,6 %	41,2 %
2016	22,1%	14,5%	10,8%	38,3 %	43,9 %

Lecture : En 2013, 19,9 % des salariés déclaraient que dans les 12 derniers mois ils ont été contactés par leur entreprise en dehors de leurs heures de travail moins d'une fois par mois.
Source : (Beque et al., 2019c, 2019d), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

On observe ainsi qu'en 2016, plus d'un salarié sur 5 déclare qu'il est contacté moins d'une fois par mois par son entreprise hors de ses horaires de travail et plus d'un salarié sur 10 plus d'une fois par semaine. Ces niveaux sont supérieurs à 2013 et participent sûrement du niveau élevé des salariés déclarant qu'ils pensent toujours ou souvent à leur travail même quand ils n'y sont pas. Ils étaient 43,6 % en 2013. Ils sont en 2016 encore 38,3 % à le déclarer. Il s'agit d'une baisse non négligeable. Pour autant, le niveau reste élevé puisqu'il s'agit de plus d'un salarié sur 3 qui le déclare. Enfin, en 2016, 43,9 % déclaraient qu'il leur est arrivé de travailler en étant malades au cours des 12 derniers mois contre 41,2 % en 2013. Ces données valident une extension des préoccupations liées au travail hors de la sphère du travail même. Cette extension des contraintes liées au travail à la sphère privée est l'une des caractéristiques de ce que nous qualifions de mobilisation totale. Déjà, Gorz (2003, p. 22) la décrivait lorsqu'il indiquait que « désormais, il ne nous est plus possible de

savoir à partir de quand nous sommes « en dehors » de ce qui peut nous être demandé au travail ». Les caractéristiques d'une tendancielle indistinction entre l'en dedans et l'en dehors du travail sont mis en lumière par ces données.

Les données présentées dans le tableau n°10 intitulé « Exigences émotionnelles » présentent des données relatives au contact avec le public, à la gestion de situation de détresse et à la gestion de ces émotions. Ce tableau est construit à partir des réponses suivantes à l'enquête CT-RPS sur la période 1991 – 2016, 2005 – 2016 et 2013 – 2016 selon la disponibilité des données :

- **Êtes-vous en contact direct avec le public ? Usagers, patients, élèves, voyageurs, clients, fournisseurs...**
    - Oui
    - Non
    - NSP / REFUS
- **Au cours de votre travail, étiez-vous amené à … a) être en contact avec des personnes en situation de détresse ?**
    - Oui
    - Non
    - NSP / REFUS
- **À quelle fréquence vivez-vous chacune des situations suivantes dans votre travail ? … q) Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur**
    - Toujours
    - Souvent
    - Parfois
    - Jamais
    - NSP / REFUS

Les données sont présentées pour l'ensemble des salariés de France métropolitaine

Entre 1991 et 2016, la proportion des salariés qui déclarent être en contact direct avec le public est passée de 60,8 % à 73 %. Ces données sont tout à fait cohérentes avec celles que nous présentions précédemment relatives aux demandes extérieures croissantes qui demandaient une réponse immédiate. En plus d'être de plus en plus en contact avec le public, une part non négligeable des salariés (37,9 % en 1991 et 46,3 % en 2016) déclare qu'au cours de leur travail ils sont régulièrement amenés à être en contact avec des personnes en situation de détresse. Enfin, en 2016, ces salariés étaient 25 % à déclarer qu'ils doivent toujours ou souvent cacher leurs émotions contre 30,6 % en 2013.

Tableau 10 : Exigences émotionnelles

Exigences émotionnelles	Proportion des salariés qui déclarent être en contact direct avec le public	Proportion de salariés qui sont au cours de leur travail amenés à être en contact avec des personnes en situation de détresse	Proportion des salariés qui déclarent qu'ils doivent toujours ou souvent cacher leurs émotions
1991	60,8%		
1998	62,3%		
2005	68,2%	37,90 %	
2013	70,8%	44,40 %	30,6%
2016	73,0%	46,30 %	25,0%

Lecture : En 2005, 68,2% des salariés déclarent être en contact direct avec le public durant leur travail contre 60,8 % en 1991.
Source : (Beque et al., 2019b), mise en forme et traitement de l'auteur
Champ : salariés de France métropolitaine

Tout semble indiquer qu'une participation émotionnelle active est exigée dans le travail. Un travail dans lequel il est nécessaire de gérer une relation client, des situations de détresse et de cacher ses émotions. Ceci exige une subjectivité active dans le travail, c'est à dire non pas seulement de la docilité et de la conformité Aballéa & Demailly (2005), mais bien, de l'initiative et une implication générale plus importante. De plus, un tiers des salariés interrogés indiquent qu'ils doivent cacher leurs émotions régulièrement dans leur travail. Ce constat résonne avec l'idée que le travail exige un comportement adapté à l'entreprise, parce que les salariés sont de plus en plus en contact avec le public, parce qu'ils doivent gérer la détresse des autres.

L'ensemble de ces données nous permet de défendre la thèse du développement d'une mobilisation totale de la force de travail salariée dans le capitalisme contemporain, cette mobilisation totale représentant l'idéal-type de la mobilisation des travailleurs dans la période contemporaine. Généralement, elle se caractérise donc par le développement de contraintes très classiques, souvent qualifiées de tayloriennes, qui s'imposent à toutes les catégories socioprofessionnelles. Parallèlement, des contraintes dites marchandes, opèrent comme une toile qui produit une injonction à l'implication dans le travail, à la prise de décision dans la précipitation, décisions toujours inscrites dans le cadre d'objectifs déterminés par la direction des entreprises, ou encore à la gestion de l'interdépendance croissante entre les salariés. Enfin, les contraintes qui pèsent sur le travail débordent de plus en plus sur la vie privée, les inquiétudes, ou simplement

l'attention des individus, sont de plus en plus captées par le travail même hors de celui-ci. Subjectivement mobilisés, les travailleurs sont de plus en plus impliqués dans leur travail et subissent les réquisits d'une organisation du travail qui tend à les mobiliser physiquement, intellectuellement, émotionnellement et passionnellement.

Conclusion Chapitre 4

L'objectif de ce 4e chapitre était multiple. Nous avons présenté les données de l'enquête CT-RPS en deux temps. En premier lieu, la mobilisation des données relatives aux contraintes techniques, aux contraintes hiérarchiques et aux contraintes automatiques nous a permis d'établir que le caractère taylorien du travail salarié en général ne semble pas avoir disparu. Nous avons pu observer que les salariés interrogés dans l'enquête indiquent que leur travail est de plus en plus contraint par des demandes et des injonctions de la hiérarchie. Ce travail est de plus en plus répétitif, la prescription du travail se développe aussi. S'il existe des différences de niveau très importantes entre ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres et professions intellectuelles supérieures, la tendance générale est identique. L'hypothèse d'un dépassement du taylorisme que nous critiquions dans la première partie de ce travail semble donc aventureuse, tout du moins doit-elle être précisée.

En second lieu, nous avons montré que le développement de nouvelles contraintes qui correspondent à des contraintes de délais, de coopération, des contraintes extérieures, des contraintes de concentration et de sécurité caractérise l'évolution du travail de l'ensemble des salariés. Nous avons donc consacré la seconde partie de ce chapitre à présenter les données relatives à ce type de contraintes. Nous montrons ainsi que les contraintes de délais sur le rythme de travail se sont nettement renforcées depuis le début de l'enquête. Quelle que soit la CSP, les salariés sont amenés à devoir répondre dans des délais très courts dans l'exercice de leur travail. Les délais d'une journée qui se développent entre 1984 et 1991 sont aujourd'hui dépassés par des délais d'une heure au plus qui déterminent le rythme de travail des salariés. Les contraintes qui exigent des salariés une concentration de plus en plus importante augmentent fortement. La dépendance vis-à-vis des collègues pour le rythme de travail est un phénomène en constante augmentation depuis des années. Enfin l'exigence d'adaptabilité que nous avons associée ici à la nécessité de passer régulièrement dans le travail d'une tâche à une autre est de plus en plus importante. Entre la moitié et trois-quarts des salariés, selon leur CSP, sont soumis à ce type de contraintes.

À cette seconde section du chapitre 4 consacrée aux multiples nouvelles contraintes s'imposant aux travailleurs, nous avons adjoint la présentation de données relatives à l'implication émotionnelle des travailleurs et à son évaluation. Nous avons pu montrer qu'entre 2013 et 2016, les seules années d'étude de ces questions, les salariés ont indiqué être de plus en plus évalués, et en même temps qu'ils peuvent de plus en plus développer leurs compétences.

Ce panorama général des contraintes sur le travail, et sa mise en relation avec les conclusions de la partie 1 de notre travail nous permet donc de dire que l'une des caractéristiques générales de

l'évolution de l'organisation du travail pour les salariés depuis les années 1980 est le développement conjoint de contraintes de type taylorien et de contraintes plus marchandes. À ces contraintes se sont adjoints des dispositifs de mesure de l'implication et l'intégration par les salariés du besoin de développer ses compétences. Le travail devient de plus en plus intense, le contrôle sur le travail est toujours pyramidal, mais d'autres moyens de contrôle émergent : contrôle et dépendance des pairs, exposition de tous les travailleurs au contrôle marchand, nécessité de développement individuel via la valorisation du développement des compétences et des entretiens d'évaluation individuels.

Conclusion Partie 2

Centrée sur un travail empirique, cette seconde partie avait pour objectif premier d'identifier dans l'évolution générale des conditions de travail des salariés en France les caractéristiques d'une mobilisation totale de la force de travail. Organisée en deux chapitres, cette partie a proposé une analyse qui met en perspective des résultats de la littérature en économie et plus généralement en sciences sociales et les données disponibles de l'enquête conditions de travail et risques psychosociaux.

Cette enquête est l'héritière d'une histoire longue de l'étude des conditions sociales et de la condition ouvrière. L'objectif de notre chapitre 3 a donc été de rappeler cette histoire dans sa dimension politique et militante. Comme tous les objets statistiques, les données de l'enquête CT-RPS ne sont pas un donné et nécessitent d'être questionnées à partir d'un cadre théorique et d'une problématique claire. À partir d'un historique de l'enquête, nous avons montré que si la question de l'autonomie dans le travail avait été étudiée, la cohérence d'un développement de l'autonomie et de la contrainte n'avait pas réellement été développée, ni conceptualisée. Elle méritait à notre sens un approfondissement, d'autant qu'elle semblait faire le lien *a priori* avec la littérature en sociologie du travail. Dans cette optique nous avons proposé une sélection de données de seconde main et surtout disponibles sur un temps long, relatives à l'organisation du travail, le rythme de travail, les conditions de travail et les exigences émotionnelles.

Après avoir présenté l'enquête et les données utilisées, nous avons proposé un traitement original de celles-ci dont l'objectif était de définir des tendances quant à l'évolution des contraintes et à l'apparition et le développement de nouvelles contraintes. Notre constat est que les contraintes qui s'imposent au travail se multiplient et se diversifient. Elles sont aujourd'hui techniques, temporelles, marchandes, hiérarchiques, horizontales, et émotionnelles. Très diverses donc, elles s'articulent à la manière d'une toile d'araignée qui redéfinie le travail et les conditions de travail. De par leur nature, elles semblent imposer une mobilisation subjective importante des travailleurs, mobilisation qui leur est aussi nécessaire pour venir à bout du travail. Elles produisent un espace des possibles, un espace qui définit le bon travail dans lequel les subjectivités individuelles se déploient. En cela, les comportements individuels sont *a minima* influencés.

Dans une perspective gorzienne, perspective dans laquelle nous nous inscrivons, la subjectivité en situation n'est jamais donnée, elle n'est jamais complètement elle-même, elle « a toujours à être » et se construit toujours en réaction à son environnement. Elle est en quelque sorte conditionnée par celui-ci : « le monde social, avec ses outils normalisés, ses activités fonctionnelles, ses lignes de fuite, préétablit des conduites à tenir, signifie et sollicite les actes à accomplir » (Gorz in Gollain, 2018, p. 68). Gorz défend néanmoins l'idée que :

> *« L'existence du sujet excède toujours les termes imposés par la société ; ce qui fonde la possibilité ontologique de la liberté, une liberté à la fois inachevée et irrépressible [caractéristique d'une] latence de l'émancipation sociale et subjective » (Gollain, 2018, p.19).*

L'émancipation ne découle pas des contradictions du mode de production capitaliste et ne peut alors être le fruit que d'un combat perpétuel entre le sujet et les forces aliénantes du travail capitaliste notamment. Les possibilités offertes par les mutations contemporaines, les contradictions inhérentes à la reproduction du mode de production capitaliste peuvent être à la fois saisies dans le but d'une « réappropriation de la puissance de poser les fins qui est l'apanage de la liberté » (Gollain, 2018, p. 16) ou bien réduites par le développement même du capital dans le cadre de sa reproduction élargie. À l'état de possibilité, l'émancipation hors de la dynamique de mobilisation totale imposée par le mode de production capitaliste est alors affaire de combat politique et subjectif du collectif et des individus.

Les constats développés ici nous ont amené à étendre nos analyses au-delà des frontières du capital. L'hôpital public pour diverses raisons est un secteur d'étude intéressant pour prolonger notre travail. Premièrement, c'est un secteur dans lequel le travail est historiquement autonome et caractérisé par sa composante prudentielle (Champy, 2011). En accord avec notre objet d'étude, il nous a donc semblé intéressant puisqu'il s'oppose au canon du travail taylorisé. Deuxièmement, le secteur de la santé est aussi, depuis les années 1980, exposé à des mutations importantes, souvent liées au déploiement du *New Public Management* (Belorgey, 2010). L'objectif de la troisième et dernière partie de ce travail sera donc d'étendre notre analyse des évolutions du travail à une sphère *a priori* non capitaliste.

Partie 3 : De l'autonomie vers la contrainte ? Le travail de soin à l'hôpital public[53]

[53] Cette troisième et dernière partie est largement inspirée de deux articles, l'un publié dans la revue Nouvelle Revue de Psychosociologie (Classement HCERES 2017 en Psychologie) et intitulé « La part gratuite du travail des infirmières hospitalières au péril de la taylorisation du soin » (à paraître) et l'autre dans la revue Économie et Institutions (HCERES : 4 ; CNRS : C) (à paraître). Certaines parties et sous-parties de cette troisième partie sont reprises telles quelles de ces articles, d'autres en sont largement inspirées, et certaines sont originales.

Introduction – Partie 3

Dans la première partie, nous avons averti le lecteur de l'incomplétude du concept de « mobilisation totale » repris par Gorz (1997, 2003) à Combes et Aspe (1997). Il nous semblait que même si Gorz esquissait dans plusieurs de ses travaux les contours de la totalité de cette mobilisation, il n'exploitait pas pleinement les intuitions développées. Il laissait ainsi partiellement de côté l'idée d'une production de consentement par l'organisation du travail, cette production venant compléter le diptyque (mobilisation subjective et production subjective) mis au jour par notre définition de la « mobilisation totale » des travailleurs sous le mode de production capitaliste contemporain.

Quelques rappels sont nécessaires à ce stade. Dès les années 1960, Gorz accepte pleinement l'idée qu'il existe ce que l'on dénomme, avec des acceptions différentes, « le capital humain », lequel opère une dissolution des lignes de partage entre capital et travail (Moulier Boutang, 2007). Dans la richesse que constitue le travail humain, une partie est imputable à la subjectivité des personnes. Plus précisément, nous pourrions la qualifier de "production subjective permanente" en excluant pour l'analyse la vision marchande de cette production :

> *« Travail, force de travail et travailleur tendent à s'unifier dans des personnes qui se produisent en produisant un monde. Et cette production a lieu, tout autant que sur les lieux de travail, dans les écoles, les cafés, les stades, les voyages, les théâtres, les concerts, les journaux, les livres, les expositions, les communes, les quartiers, les groupes de discussion et de lutte, bref, partout où les individus entrent en relation les uns avec les autres et produisent l'univers des relations humaines » (Gorz in Gollain, 2020, p. 7)*

En effet, cette production dépasse de loin les frontières du lieu de travail, l'individu au-delà du travailleur devenant l'objet d'intérêt pour le capital :

> *« Cette production autonome subjective et culturelle est appropriée par le capital. Gorz souligne alors la contradiction existante entre une praxis souveraine, celle de l'individu qui se définit par son faire, et la domination du capital qui n'autorise qu'une autonomie bornée […] C'est bien la personne, dont les interactions de la vie sociale sont productives, qui est instrumentalisée. La mutation postfordiste signifie qu'à la clé de la performance individuelle aussi bien que collective réside désormais l'implication toute subjective » (Gollain, 2020, p. 8).*

C'est donc l'intégralité du sujet qui est tendanciellement appropriée par le capital. L'intérêt n'est plus simplement la force de travail ramenée à un travail simple, mais bien l'individu dans toute

sa complexité, l'en dedans et l'en dehors du travail se confondent. Plus précisément, toutes les activités de production de soi, tous les savoirs accumulés par les individus grâce aux expériences sensibles qu'ils vivent continument peuvent devenir à un moment ou l'autre objet d'intérêt pour l'accumulation du capital. L'organisation du travail exige de plus en plus d'autonomie, mais une autonomie toute particulière, comme encapsulée dans un cocon toujours plus important de contraintes.

La troisième partie de cette thèse prend le contre-pied des deux premières en ce qu'elle se concentre sur un secteur d'activité non capitaliste, et spécifiquement sur sa partie publique ; elle se concentre aussi sur des métiers dont la composante prudentielle et la représentation professionnelle portent une exigence d'autonomie importante. Cette autonomie, qu'il s'agisse des infirmières et surtout des médecins, et aussi, au-delà d'une exigence, une caractéristique même de ces métiers. Associés à une éthique du « bon travail », l'exercice de ces métiers nécessite plus que dans d'autres professions d'importer tout un ensemble de savoirs relationnels, de comportements, d'idées, qui n'ont pas nécessairement été produits sur le lieu de travail et dans le travail. Pour faire face à cette pluralité d'idées, d'opinions et de comportements, la professionnalité, à l'image de celle décrite par (Bessis & Favereau, 2010 ; Favereau, 2010) permet de structurer une identité collective : « être médecin c'est », « un bon travail d'infirmière c'est… ». Cet ordre professionnel, quelle que soit la forme qu'il prend, permet de « ménager et de contenir [le] pluralisme (de valeurs, d'intérêts, d'engagements…) » (Bessis & Favereau, 2010, p. 83). La profession apparaît alors comme un agencement particulier et toujours en mouvement de valeurs particulières, de bons comportements, une somme de variables qui interagissent, certaines en dominant d'autres : *a priori* le soin avant « l'économie ».

La seconde partie de ce travail a eu pour objectif d'identifier à partir des données de l'enquête CT-RPS le développement ou non d'une mobilisation totale de la force de travail, spécifiquement des salariés, dans la sphère de production capitaliste. À partir des données de cette enquête, nous avons en effet montré qu'en plus des contraintes dites tayloriennes, de nouvelles contraintes s'imposent sur les travailleurs et construisent une toile d'injonctions et d'exigences nouvelles sur le travail. Nous avons montré que ces nouvelles contraintes faisaient basculer les travailleurs dans une situation d'autonomie contrainte, contrôlée dans le travail. Cette autonomie accordée par l'employeur a des effets positifs sur l'emploi, mais participe aussi de la production d'une forme de mobilisation au travail qui exige des individus intégralement disponibles pour leur travail, leur subjectivité devant faire corps avec les intérêts de l'entreprise.

Les évolutions de l'organisation hospitalière en France ont largement été étudiées ces dernières années (Belorgey, 2009, 2010; Benallah & Domin, 2017b; Cauvin Renault, 2020; Domin, 2008, 2015; Vincent, 2017). C'est néanmoins majoritairement sous le prisme du *New Public Management* (NPM) que la majorité de ces travaux a construit son diagnostic des transformations

du travail à l'hôpital. Nous partirons donc de ce constat, déjà développé par la littérature : l'autonomie des soignants est remise en cause par le développement conjoint du NPM[54] et de *l'Evidence based Medicine* (EBM) qui opèrent à la fois une amélioration d'un point de vue sanitaire, mais portent un processus de rationalisation du soin qui s'inscrit dans une recherche perpétuelle de productivité et de « performance totale » (Jany-Catrice, 2013). Néanmoins, ce phénomène n'est pas seulement une transformation de l'organisation du travail au motif de son amélioration par la rationalisation et la standardisation du soin. Il s'agit bien d'un phénomène de prise de contrôle par l'organisation des connaissances nécessaires à la production, phénomène caractéristique du développement des logiques du capital. En plus, ce phénomène de prise de contrôle par l'organisation est doublé d'une injonction à faire autrement, une injonction à penser autrement, à penser sous le prisme de l'économie (Cousin, 2016). En somme, cette partie aura pour objet de montrer que le processus qui mène vers un régime de « mobilisation totale » de la force de travail est à l'œuvre à l'hôpital public, ne se limitant pas simplement à une rationalisation ou une standardisation du soin, mais passant par une taylorisation de celui-ci.

Cette partie sera organisée autour de deux chapitres.

Dans le chapitre 5, nous débuterons l'analyse par une revue de la littérature sur le New Public Management et ses liens possibles d'avec les principes tayloriens d'organisation du travail. À partir d'auteurs de références sur le NPM (Culter, 2013; Hood, 2007; Pollitt, 1993) nous montrerons qu'il existe un lien possible entre NPM et principes tayloriens d'organisation du travail. Aussi, la notion de principes tayloriens s'avérera plus adaptée pour caractériser les évolutions de l'organisation du travail. Après avoir rappelé notre définition du taylorisme, nous montrons donc que les transformations induites par le *New Public Management* s'apparentent à une taylorisation du soin au sens de Braverman (1998) et s'inscrivent dans une logique de dépossession de la connaissance des soignants par l'organisation. D'une situation de travail relativement autonome, nous dévions vers un travail de plus en plus contraint dans lequel l'autonomie n'est plus la condition de l'individualisation du soin, mais la condition de gestion de l'incertitude pour l'organisation.

Dans le sixième et dernier chapitre, nous continuons l'analyse développée dans le chapitre 5 en nous concentrant plus spécifiquement sur le travail des infirmières hospitalières du secteur public[55]. Nous montrons qu'elles font face à une taylorisation du soin dans laquelle l'autonomie n'est pas complètement niée et remise en question. L'organisation hospitalière exige de la part des

[54] Il existe des discussions sur la traduction du New Public Management (NPM) en *Nouveau Management Public* (NMP) ou Nouvelle Gestion Publique. À l'occasion de certaines citations, les trois appellations pourront être utilisées. Nous ne faisons pas ici de distinction étant entendue que ce n'est pas l'objet de notre travail.

[55] Certains passages de cette partie font l'objet d'une publication (à paraître en octobre 2021) dans la *Nouvelle Revue de Psychosociologie* (HCERES Psychologie) intitulée : « La part gratuite du travail des infirmières hospitalières soumise à la taylorisation du soin ».

soignantes qu'elles s'impliquent dans le travail non pas pour réaliser le « bon travail » selon leurs propres critères, mais selon des critères sur lesquels elles n'ont *in fine* que peu de poids. L'organisation hospitalière remet de plus en plus en cause ce que nous nommerons la "part gratuite" puisqu'elle est considérée comme telle par l'organisation, au profit de la composante technique du soin. Si l'intégration des contraintes économiques se fait sous des modalités parfois très différentes (Cauvin Renault, 2020 ; Cousin, 2016, 2019), celles-ci restructurent un espace des possibles dans lequel les subjectivités individuelles se reconstruisent.

L'objectif général de ce chapitre est double. Dans un premier temps, nous montrons que le concept de principes tayloriens d'organisation du travail est pertinent pour analyser une organisation du travail non capitaliste dans le sens où la dynamique générale à l'œuvre à l'hôpital est l'autonomisation du soin et de sa pratique des connaissances et savoirs détenus par les soignants. Dans un deuxième temps, nous montrons que la mobilisation subjective dans le travail n'est pas un phénomène exclusivement présent dans la sphère capitaliste de production. À partir d'une dynamique inverse à celle du privé, l'évolution de l'organisation du travail des soignants à l'hôpital public apparaît s'inscrire dans cette « mobilisation totale ».

Chapitre 5 : Forme du développement des logiques tayloriennes à l'hôpital public : de l'autonomie vers la « contrainte d'autonomie » ?

En perpétuelle évolution, l'organisation du travail à l'hôpital public est classiquement analysée à partir d'un ensemble théorique hétérogène regroupé sous l'appellation de *New Public Management* (NPM). Ces travaux (Belorgey, 2010; Bezes, 2005) révèlent que les termes consacrés de la bonne gestion d'une entreprise sont déjà entrés, et cela depuis les années 1980, dans le vocabulaire analytique du travail hospitalier et de l'hôpital en général : productivité, performance, management ou encore rationalisation pour ne citer que ceux-ci. Concrètement, la recherche de l'obtention de ces gains de productivité, la rationalisation de l'activité ou encore l'amélioration de la performance se matérialisent notamment par le développement de la tarification à l'activité (T2A), codifiant le travail de soin, et mise en œuvre dans le cadre de l'enveloppe fermée de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie (ONDAM). Les établissements de santé sont ainsi incités à développer individuellement leurs activités, mais ce développement peut de fait entraîner une baisse des tarifs au niveau collectif (Gheorghiu & Moatty, 2013) pour respecter le volume fixe de l'enveloppe globale. Toutes les « améliorations » (productivité, performance...) doivent donc s'inscrire dans une limitation des dépenses socialisées, mais pas des dépenses privées, celles qui ne relèvent pas de l'assurance maladie.

Ainsi la réorganisation du travail hospitalier à partir des années 1980 est intimement liée à la mise en place des mécanismes de tarifications par pathologie (la T2A en France). Le mode de tarification vise à rationaliser la production et les coûts hospitaliers et a conduit à un nouveau management du travail qui doit suivre en qualité et en quantité la nouvelle logique de rentabilité du soin.

La recherche constante d'économies budgétaires ne se traduit pas uniquement par une réduction du nombre de lits, de lieux de soins (qui sont fermés ou regroupés) et in fine de personnels soignants. C'est à une grande réorganisation du travail hospitalier que l'on assiste. C'est pourquoi,

ce contrôle des dépenses se double d'un basculement du contrôle sur le travail, des soignants[56] vers les tutelles[57].

La réorganisation du travail des soignants a fait l'objet de nombreux travaux. Le travail soignant a été ainsi saisi au travers de la modification du soin lui-même, davantage protocolisé. La façon de concevoir le soin, le changement dans la conception du « bien soigner » a impacté le travail concret. Les transformations du travail sont alors saisies sous l'angle de l'industrialisation des soins (Da Silva, 2017 ; Da Silva & Rauly, 2016), ou de la normalisation (Dumesnil, 2011 ; C. Renault, 2014). D'autres travaux se sont aussi penchés sur les conséquences de la réorganisation du travail, en insistant en particulier sur la souffrance au travail des soignants. Les soignants sont désormais un domaine d'étude privilégié de la souffrance au travail. Cette souffrance est imputable, comme ailleurs, aux conditions de travail, mais a ceci de spécifique qu'elle touche ceux qui allègent la souffrance des autres. Les soignants souffrent parce qu'ils soignent.

Dans ces deux registres de littérature, les transformations du travail ne sont saisies que sous le prisme de la contradiction entre le besoin d'autonomie pour une pratique singulière du soin et l'imposition de standards préétablis, normalisant le soin et garantissant une qualité des soins déterminés a priori. La littérature met fréquemment en avant une tension entre la médecine considérée comme un art, faisant appel à l'expérience clinique, et la médecine de protocole avec ses normes et standards que doivent respecter les soignants. Cette tension apparaît alors comme l'une des causes principales de l'intensification et du développement de la pénibilité du travail. La mise en séquence du travail des soignants serait de nature à alourdir leur charge de travail et à sacrifier la qualité éthique de leur mission, conduisant à des situations de souffrance et de qualité empêchée (Benallah & Domin, 2017b; Juven et al., 2019; Mas et al., 2011).

Nous défendons l'hypothèse que plus qu'à une industrialisation du soin, c'est à une taylorisation du soin à laquelle nous avons affaire. À première vue, il peut sembler étonnant de mobiliser la notion de taylorisme pour analyser le travail à l'hôpital public. Nous montrerons que le taylorisme s'inscrit dans une logique politique de contrôle sur le travail qui organise la dépossession des connaissances des travailleurs. Il ne s'agit pas d'un simple catalogue résumant les méthodes d'organisations du travail les mieux adaptées au secteur industriel. Il s'agissait d'un projet plus global de contrôle sur le travail applicable aux services et au secteur public en général. Notre thèse est que la réorganisation du travail des médecins n'obéit pas seulement à des logiques internes à la

[56] Lorsque nous évoquerons les personnels soignants dans ce travail, nous ne faisons pas la distinction entre personnel médical et paramédical.

[57] Nous utiliserons à de nombreuses reprises la notion de tutelles qui regroupe dans ce texte la Haute Autorité de Santé (HAS) et l'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH). Nous avons identifié ces institutions comme les moteurs de la collecte de l'information médicale et de la prescription du travail par la production de recommandations et l'évaluation des organisations de soin.

santé. Le travail des soignants n'a pas changé uniquement parce que la science médicale a élaboré de nouveaux protocoles ou a identifié de nouveaux savoirs et savoir-faire. Le travail médical a aussi évolué indépendamment des modifications du soin. Il a été soumis à une logique qui transcende le registre précis de l'hôpital.

Notre hypothèse de travail est que la mise en protocole du travail des soignants sous l'impulsion de l'*Evidence-based medicine (EBM)* (médecine fondée sur les preuves) n'est pas la source principale des évolutions de l'organisation du travail à l'hôpital et de ses conséquences en termes de souffrance. Sans minimiser le rôle de l'EBM et de l'industrialisation de la médecine, nous mettons l'accent sur le processus de dépossession du travail des soignants alors que pour une part l'EBM est issue des pratiques de certains segments professionnels et vient du monde médical (Dumesnil, 2011).

Notre thèse est donc que le travail à l'hôpital n'est pas soumis à des contraintes qui seraient circonscrites au monde de la santé puisque la notion d'EBM est dédiée exclusivement au monde de la santé. Au contraire, nous pensons que l'hôpital est soumis comme les autres organisations productives capitalistes à une logique générale de contrôle du travail. Le travail à l'hôpital est certes spécifique, mais il s'inscrit dans la tendance historique du capital à soumettre tous les niveaux et domaines de l'activité sociale comme le rappelle notamment (Bihr, 2006).

Des travaux récents (Barlet & Marbot, 2016; Benallah & Domin, 2017a, 2017b; Cordier, 2009; Gheorghiu & Moatty, 2013; Locquet & Ricroch, 2014) font une présentation très complète de l'intensification du travail dans le secteur hospitalier. Le travail de Benallah & Domin (2017b) fournit notamment une validation empirique, dans la limite des critiques attenantes à la production et au traitement de données, de l'intensification des contraintes de rythme sur le travail entre 1998 et 2013, avec une accélération notable entre 2005 et 2013. Les données traitées rapportant l'exposition des actifs occupant un emploi salarié révèlent une croissance de tous les types de contraintes de rythme de travail. C'est donc le cas pour les contraintes de délais, c'est-à-dire l'imposition d'un rythme de travail par des normes de production ou des délais à respecter en une journée voire une heure au plus ; les contraintes techniques ; et – plus anecdotiquement – pour les contraintes machiniques, c'est-à-dire la cadence automatique d'une machine ou le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce. Parallèlement, on voit sur la même période les contraintes hiérarchiques, c'est-à-dire les contrôles ou surveillances permanentes (ou au moins quotidiennes) exercés par la hiérarchie, rester stables et à un niveau élevé avec 35,2 % en 1998 contre 34,8 % en 2013 et, de même, le contrôle ou le suivi informatisé se développer fortement avec 19,7% en 2005 contre 43,5 % en 2013.

Les données relatives à la fonction publique hospitalière relatent les mêmes phénomènes que pour l'hôpital en général. Les travaux récents de la DARES (Algava & Vinck, 2015b; Beque et al., 2019c) montrent qu'en 2016, la dépendance vis-à-vis des collègues est plus forte que pour

l'ensemble des salariés (41,8 % contre 28,9 %), l'imposition de délais très courts aussi (34,7 % contre 28,5%) ainsi que le suivi informatisé (41,7 % contre 35,5%). Ces niveaux importants de contraintes temporelles qui s'ajoutent aux pénibilités physiques pourraient être directement liés à l'accroissement de la production et de la productivité constatée depuis les années 2000 (Benallah & Domin, 2017b). Cette croissance s'est d'ailleurs faite sans qu'il y ait une croissance conjointe des ressources en personnels et en lits (Or et al., 2013). À côté de cet ensemble de contraintes qualifiées d'industrielles (Gollac, 2005), il existe aussi des contraintes qualifiées de marchandes, parce qu'elles dépendent d'une demande extérieure de clients ou du public. L'enquête CT-RPS de la DARES révèle que la fonction publique hospitalière est particulièrement exposée à ce type de contraintes. On observe ainsi qu'en 1998, 67 % des personnels du secteur hospitalier public déclaraient que leur rythme de travail était imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate contre 73 % en 2016. En venant s'ajouter aux contraintes de demande, les contraintes industrielles sont source de risques accrus en termes d'accidents du travail (ibid, 2005) et de dégradation de la santé surtout dans un contexte de vieillissement du personnel hospitalier (Mardon & Volkoff, 2011).

Enfin, l'intensité ne se limite pas aux contraintes présentées ci-dessus, mais peut aussi s'exprimer dans le développement d'un stress au travail ou le sentiment de travail empêché… L'introduction d'objectifs quantitatifs à côté d'objectifs qualitatifs oblige les personnels hospitaliers à un arbitrage entre deux injonctions potentiellement contradictoires. Dès lors, l'impossibilité d'atteindre un objectif réellement satisfaisant au regard de ces deux critères peut être un « facteur de charge mentale » (Gollac, 2005, p. 197), ou peut avoir, a minima, des répercussions sur la santé du travailleur (Petit & Dugué, 2013, p. 2).

Comprendre les causes de cette intensification du travail nécessite de revenir sur l'analyse des évolutions de l'organisation de ce même travail. Ce sera l'objectif de ce chapitre. Dans une première partie, nous analyserons les liens théoriques qui existent entre *New Public Management* (NPM) et caractère taylorien de l'organisation du travail. À partir de la littérature de référence, nous montrerons qu'il est possible d'identifier des caractéristiques tayloriennes dans le NPM et de relire les évolutions de l'organisation du travail dans le cadre d'une mise en œuvre de nouvelles logiques de management. Dans un second temps, nous analyserons les spécificités du déploiement d'un NPM taylorien, plus précisément de principes tayloriens d'organisation du travail à l'hôpital public. La troisième partie de ce chapitre sera consacrée à l'analyse de l'impact du déploiement du taylorisme quant à la question du contrôle et de l'autonomie des soignants. Cette troisième partie proposera une lecture des évolutions du travail dans les termes d'un régime de "mobilisation totale" de la force de travail sous les mêmes principes que dans la sphère capitaliste, mais par des voies détournées.

1. New public management et taylorisme

Considéré comme un « paradigme d'action publique, c'est-à-dire un ensemble d'idées et de pratiques que les pouvoirs publics tentent de mettre en œuvre dans les administrations et les services publics » (Belorgey, 2010, p. 9), le NPM, mis en œuvre dans les pays anglo-saxons à partir des années 1980 puis en France dès les années 1990, a eu pour but d'accroître la productivité des acteurs de santé en leur fixant *a priori* des objectifs quantifiés tout en baissant les « coûts » liés à la masse salariale. Il s'agissait de mieux rentabiliser les dépenses publiques hospitalières en réduisant les coûts tout en conservant des prestations constantes ou en augmentant les prestations à coût constant (ibid, 2010). Plus généralement, le NPM constitue un « puzzle doctrinal à vocation générique, c'est-à-dire susceptible d'être appliqué à tous les services administratifs quels qu'ils soient et alimentant des conceptions de réformes multiples et parfois contradictoires » (Bezes, 2005, p. 4).

Le NPM se structure autour de plusieurs logiques dont il est possible de retracer les origines historiques et géographiques. Il a pu se structurer autour d'une logique d'amincissement de l'État, d'une logique de contrôle politique de l'administration, vue comme trop dépensière et concentrant le pouvoir, autour du développement d'une vision rationnelle et gestionnaire du contrôle des organisations publiques. Les logiques s'entremêlent ainsi en s'appliquant de manière particulière dans chaque administration publique.

Cette première partie du chapitre aura pour objectif de présenter plus amplement les principes du *New Public Management* ou *Nouveau Management Public* (NPM) et leur caractère possiblement taylorien. Nous montrerons dans un premier temps que le NPM porte une volonté de transformation en profondeur de l'action publique à la fois dans ses méthodes, mais aussi dans ses principes. Dans un second temps, nous discuterons les travaux qui présentent le NPM comme un « néo taylorisme » ou qui indiquent le caractère taylorien de celui-ci. L'objectif n'est pas de faire l'histoire ou l'analyse détaillée du NPM appliquée à la santé ou à l'hôpital, des travaux d'excellente qualité et en langue française appliqués à la santé existent déjà (Belorgey, 2009, 2010 ; Rauly, 2016). Il s'agit plutôt d'identifier ce qui dans les principes du NPM correspond à du taylorisme ou tout du moins s'inscrit dans les principes tayloriens d'organisation du travail collectif. Aussi, la place de l'autonomie dans ce NPM sera discutée au regard des évolutions du contrôle sur le travail.

1.1 Une volonté de transformation de l'action publique

Définir le *New Public Management* est un exercice périlleux. Nous avons déjà cité Bezes (2005) qui propose de définir succinctement le NPM comme un puzzle doctrinal de principes dont

l'application est parfois contradictoire. Les analystes historiques du NPM avaient déjà fait ce diagnostic d'une complexité de la définition (Hood, 1991, 1995; Hood & Peters, 2004) et le résumaient à un « paradigme global ». La recherche d'une définition simple et concise est quasi impossible, il n'en reste pas moins qu'elle peut être ramenée à quelques grandes idées comme le propose notamment Pollitt (2011, p. 27) :

> *"It is hard to summarize this 'package' in a single phrase, but one of the better attempts which I have seen is disaggregation + competition + incentivization ".*

L'exercice de définition est aussi complexe parce que ce qui fait la particularité du NPM c'est son caractère situé. En d'autres termes, le NPM correspond à un ensemble de principes qui s'actualisent selon les contextes sociohistoriques :

> *"The NPM that emerges for my investigations is a rather chameleon-like and paradoxical creature – something that springs up for different reasons in different places; that is "edited", "translated" or "customized" for each different context in which it is introduced" (Pollitt, 2011, p. 26).*

C'est notamment la position défendue par Rauly (2016), au travers d'une analyse de l'institutionnalisation de la télémédecine en France. Elle analyse le NPM comme une nouvelle modalité de production de l'action publique, plus précisément comme un référentiel d'action et de construction des politiques publiques qui déterminent la forme de l'action publique. Cette nouvelle modalité « détermine la mise en œuvre de toute politique sectorielle » (ibid, 2016, p. 165) et s'hybride sous l'espèce de modèles productifs (Freyssenet & Boyer, 2000) « adaptée à un espace institutionnel particulier » (Rauly, 2016, p. 166). Le NPM peut ainsi être considéré comme un référentiel commun qui s'actualise au travers d'une pluralité de modèles productifs hybrides dont les fondements théoriques sont à trouver dans les théories du choix public, des coûts de transaction et de l'agence.

Pour Pollitt (2011), le NPM redéfinit en profondeur la relation entre gouvernement, administration et administrés. Il permet de développer une logique de responsabilisation de l'administration. Celle-ci serait désormais la seule responsable face aux problèmes des usagers, le gouvernement se retrouvant dédouané de toute implication. C'est un moyen de remettre en cause le caractère politique des politiques publiques. Dans une situation où seule l'administration est responsable, les choix de politique publique sont dégagés de toutes critiques des usagers, ces derniers étant obligés de renvoyer la faute à l'administration. Pourtant, et tautologiquement, la politique publique, et la forme particulière qu'elle peut prendre, le NPM par exemple, est éminemment politique, car « son inspiration originelle et ses usages par les gouvernants lui confèrent une telle dimension, aussi apolitiques ou dépolitisés que puissent être par ailleurs ses outils d'inspiration économique » (Belorgey, 2009, p. 59).

Pollitt (2011, p. 27) ne donne pas une définition synthétique du NPM, mais une liste d'éléments clefs qui permettent de définir le *New Public Management*. Nous en proposons ci-dessous une liste simplifiée :

Tableau 11 : Éléments clefs du New Public Management (NPM)

1. A shift in the focus of management systems and efforts from input processes towards outputs and outcomes.
2. A shift towards more measurement and quantification, especially in the form of systems of 'performance indicators' and/or explicit 'standards.
3. A preference for more specialized, 'lean', 'flat' and autonomous organizational forms rather than large, multi-purpose, hierarchical ministries or departments.
4. A widespread substitution of contracts […] for what were previously formal, hierarchical relationships.
5. A much wider-than-hitherto deployment of markets mechanisms for the delivery of public services.
6. Alongside the favouring of (markets mechanisms) MTMs, an emphasis on service quality and a consumer orientation (thus extending the market analogy by redefining citizen-users of public services as 'consumers').
7. A broadening and blurring of the frontiers between the public sector, the market sector and the voluntary sector
8. A shift in value priorities away from universalism, equity, security and resilience, and towards efficiency and individualism

Source : (Pollitt, 2011), mise en forme de l'auteur

Revenons sur quelques-unes de ces dimensions du NPM. La dimension 2 indique que le NPM est construit autour d'une logique de quantification basée sur des indicateurs et des standards de performance. En d'autres termes, il s'agit de ce que Culter (2013) et Hood (2007) qualifient pour partie de « Target System » : la politique publique s'évalue au regard d'objectifs et standards préétablis et nous y reviendrons. Les dimensions 3 et 4 renvoient au caractère « anti-wébérien » du *New Public Management*. C'est en effet contre un modèle hiérarchique wébérien (Pollitt & Bouckaert, 2017; Rauly, 2016), souvent fantasmé, que le NPM management s'est développé. Il porte

avec lui une remise en cause forte du compromis keynésien d'après-guerre et de l'état social keynésien (Rauly, 2016, p. 167). Les dimensions 5 et 6 permettent d'identifier la composante marchande du NPM. Ce dernier est en effet un paradigme d'action publique dans lequel le recours au marché et aux mécanismes marchands est fondamental sous couvert que ces derniers sont *a priori* plus efficaces pour coordonner les actions des individus et institutions publiques. Ils permettent de garantir une haute qualité des services et la construction des politiques publiques dans le sens des consommateurs. Rien d'étonnant à tout cela puisque le NPM trouve ses origines théoriques dans les théories du choix public, de l'agence ou des contrats (ibid, 2016). C'est aussi la thèse défendue par (Belorgey, 2009) reprenant les thèses de (Pollitt, 1993) lorsqu'il indique que :

> *« L'inspiration originelle du NMP, à savoir le managérialisme, est même qualifié de « néo-taylorisme » par son analyste historique (Pollitt, 1993) […] cette théorie s'intéressait au contrôle des agents producteurs, à qui elle fixerait des objectifs quantifiés. Ses outils de motivation seraient étroitement financiers. […] Il n'y aurait aucune différence essentielle entre les secteurs privés et publics, et il serait donc temps d'importer dans le second qui irait si mal les outils qui auraient fait la fortune du premier. Par exemple, il ne s'agirait plus de servir des citoyens ou des usagers, mais des consommateurs » (Belorgey, 2009, p. 58)*

Nous voilà avec un résumé conséquent des grands traits du NPM. Si le NPM s'est développé dès les années 1980 dans les pays anglo-saxons, c'est surtout à partir des années 1990 – 2000 qu'il se répand en Europe et France. Dès les années 2000, il fait son entrée à l'hôpital où il est bien implanté aujourd'hui (Belorgey, 2010).

Du point de vue du travail à l'hôpital, il nous semble possible de relire le NPM au prisme de son caractère taylorien. Si c'est une piste déjà développée et critiquée par certains auteurs (Culter, 2013 ; Hood, 2007; Juven et al., 2019 ; Pollitt, 1993), nous proposons de l'approfondir dans la suite de ce travail.

1.2 Du New Public Management au taylorisme à l'hôpital public

Le NPM porte avec lui l'idée que les logiques managériales du privé sont nécessairement jugées plus efficaces et doivent être appliquées au secteur public pour exploiter des « gisements de productivité » (Gadrey, 2003, p. 69). Ainsi, il faudrait limiter les dépenses de l'État, brider le pouvoir de l'administration et surtout appréhender le travail dans celle-ci à partir de logiques gestionnaires et de la mise en place d'outils de recueil et d'analyse des données sur le déroulement du travail pour permettre le développement d'indicateurs « objectifs » de mesure. En rationalisant le travail, c'est-à-dire en identifiant les temps morts, les sureffectifs et la mauvaise répartition de la charge de

travail, les experts en organisation du travail pensent pouvoir augmenter la productivité du secteur public en général, et de l'hôpital en particulier.

Pour Juven et al (2019, p. 56) , les transformations portées par le NPM suivent une logique taylorienne qui permet de déterminer « comment certains moments identifiés comme improductifs ou certaines tâches définies comme secondaires pourraient être mis à profit ou délégués à un personnel moins coûteux afin de permettre aux soignants de se recentrer sur leur « cœur de métier ». Le soin s'en trouverait limité à une suite de tâches standardisées par catégories de personnel et de créneaux horaires auxquels sont attribués des temps moyens de réalisation dans le but d'obtenir des « ratios de productivité » (ibid, 2019, p. 56).

L'idée d'une logique taylorienne, évoquée de manière anecdotique par ces auteurs, n'est pas un ovni de la littérature, ou un anachronisme malheureux, mais bien une piste déjà développée par d'autres qui identifient notamment un « néo-taylorisme » (Pollitt, 1993) ou potentiellement des caractéristiques tayloriennes de gestion du travail individuel (Culter, 2013 ; Hood, 2007). Plus particulièrement, la logique des indicateurs de performance et d'objectifs chiffrés valorisés par le NPM pourrait être comprise en des termes tayloriens. Taylor lui-même ne contredirait pas l'idée d'une application de ces travaux aux secteurs des services et au secteur public en général, arguant que :

> *"The best management is a true science […] the fundamental principles of scientific management are applicable to all kinds of human activities, from our simplest individual acts to the work of our great corporations, which call for the most elaborate cooperation" (Taylor, 1972, p. 7).*

Mais, pour ces auteurs, l'application du concept de taylorisme n'est pas appropriée à tous les aspects du management par les nombres et les objectifs. Ainsi, les deux premières formes caractéristiques du management par les nombres dans la fonction publique, les « intelligence systems » et les « ranking systems », ne peuvent être conçus comme tayloristes (Culter, 2013, p. 124). Les « intelligence systems » renvoient en effet à une mesure de la performance générale, mais qui n'est pas basée sur une interprétation fixe des données en référence à des standards préétablis :

> *" Measure performance for background information (for example as a by-product of administrative processing or complaint-handling), but involve no fixed interpretation of the data in forms such as league tables or comparisons with some stipulated standard (Hood, 2007, p. 95).*

Aussi, l'utilisation des « ranking systems » a pour but de comparer les résultats des unités de production et non des individus :

> *" Measure current or past performance of comparable service units against one another (as information to inform user choice, as information for action by government, or simply as a means for encouraging 'saints' and shaming 'sinners')" (ibid, 2007, p. 2)*

Pour ces auteurs, cela contrevient aux idées développées par Taylor qui chercheraient avant tout à identifier les meilleurs standards de production et à comparer la production des travailleurs individuels.

Uniquement, la troisième forme du management par les nombres, aussi appelée « Target systems » (Culter, 2013, p. 125), c'est-à-dire la logique de comparaison des performances individuelles par rapport à des données chiffrées et standardisées, permettrait ce rapprochement entre NPM et taylorisme. En effet, Taylor considère que :

> *« Among the various methods and implements used in each element of each trade there is always one method and one implement which is better than the rest » (Taylor, 1972, p. 25).*

Le « Target Systems » répond tout à fait à cette logique puisqu'il pose d'une part les bases d'une comparaison à des indicateurs standards et d'autre part au contrôle du travail individuel. Seulement, la production de cibles arbitraires dans les services publics (Culter, 2013) contrevient à la justification scientifique des objectifs standardisés que Taylor appelle de ces vœux. Dans les deux cas, cet objectif de management par les chiffres et les objectifs aurait pour but de contrôler et de limiter les flâneries des travailleurs dans le but d'une amélioration continue des performances. La principale différence proviendrait des outils utilisés pour gérer cette flânerie supposée des travailleurs.

Si l'on trouve un rapprochement entre NPM et taylorisme chez Hood (2007), Christopher Pollitt, auteur de nombreuses analyses du NPM, défend dès 1993 l'idée que les politiques publiques mises en place par Thatcher et Reagan s'inscrivent dans une logique néo taylorienne parce qu'elles incluent « the development of performance indicators to measure the achievement of … targets » (Pollitt, 1993, p. 56). C'est peut-être chez Culter (2013) que l'on trouve l'analyse comparative, entre le NPM et le taylorisme, la plus aboutie. En accord avec Hood (2007), il considère que « l'Intelligence Systems » et le « Ranking Systems » ne renvoient par à des logiques tayloriennes contrairement au « Target Systems ». Cette dernière logique vient parfaitement illustrer l'objet premier du management scientifique de Taylor identifié par Culter : lutter contre le « systematic soldiering ». L'un des éléments fondamentaux qui cause le « systematic soldiering », entendu comme le fait que seul le travailleur connaît la vitesse à laquelle il peut effectuer les tâches qui lui sont prescrites, c'est :

> *« all employers determine upon a maximum sum which they feel it is right for each of their classes of employees to earn each day » (Taylor, 1972, p. 33).*

En d'autres termes, dans le procès de production, l'employeur n'est pas en mesure de connaître la vitesse d'exécution maximum du travailleur lambda. Il doit donc avoir pour objectif de construire une organisation qui lui permette de prendre le contrôle sur cela. La logique du « Target systems » s'inscrit dans cette idée de prise de contrôle. Néanmoins, Culter (2013) considère que c'est plutôt dans un parallèle entre les notions de « systematic soldiering » et de « gaming » que l'on peut trouver un lien entre taylorisme et NPM, mais aussi critiquer ce rapprochement.

Si Taylor 1972 a proposé une nouvelle organisation du travail pour faire face, entre autres, au « systematic soldiering », Bevan & Hood (2006) ont identifié, dans l'administration anglaise notamment, un autre schéma de comportement spécifique et opposé au management par les nombres dans l'administration publique qu'ils ont nommé le « gaming ». Ces auteurs considèrent le « gaming » comme « a reactive subversion » :

> *"Gaming ' is here defined as reactive subversion such as ' hitting the target and missing the point ' or reducing performance where targets do not apply" (ibid, 2006, p. 521)*

Précisément, le « systematic soldiering » est un mécanisme qui opère sur le processus de définition des normes de production, l'idée étant que les ouvriers mettent en œuvre une résistance qui limite ou empêche à la direction d'identifier les niveaux de production potentiels. A contrario, le « gaming », le jeu, est un processus par lequel les travailleurs vont tout mettre en œuvre pour détourner et modifier les objectifs fixés. L'objectif étant de faire croire que les objectifs sont atteints. D'un côté, la logique de subversion intervient en amont et le développement de mécanisme taylorien, au sens de Culter (2013) intervient pour limiter la capacité des travailleurs à limiter la production. De l'autre, les travailleurs sont dans une situation où ils subvertissent des normes et des objectifs qui leur sont déjà imposés. Ces deux cas rentrent dans une organisation du travail basée sur un « Target systems », mais l'application du taylorisme dans le second cas n'aurait potentiellement aucun effet bénéfique sur la productivité. Face à la nature particulière des objectifs de la fonction publique, c'est-à-dire leur caractère purement arbitraire, et au regard des résistances observées, sous les modalités du « gaming », Culter (2013) nous propose ainsi de nuancer la possibilité d'un taylorisme appliquée au secteurs public.

Néanmoins, la pertinence d'un rapprochement entre le taylorisme et le management par les nombres et les objectifs, l'une des composantes du NPM, est une piste de la littérature de référence, mais il semble que le traitement de la question nécessite un approfondissement si l'on souhaite poursuivre l'analyse de cette relation possible. En effet, les auteurs précédemment cités tendent à concevoir, non sans raison, le taylorisme comme un ensemble de méthodes de prescription du travail, basé sur le contrôle du travailleur individuel par comparaison de sa productivité et de sa production à des standards chiffrés et objectifs. Si l'on se limite en effet à concevoir le taylorisme comme l'application des techniques de gestion, proposées par Taylor on ne peut saisir les principes plus généraux qui innervent son œuvre. Plus précisément, la critique des méthodes énoncées par

Taylor ne remet pas totalement en cause la pertinence conceptuelle de l'utilisation des principes généraux du taylorisme pour comprendre les transformations de l'organisation du travail à l'hôpital. Pour le dire autrement, se limiter à analyser Taylor par l'agencement particulier de méthodes de prescription et de comptabilisation des opérations productives laisse de côté ce qui fait date dans l'œuvre de Taylor : les principes fondamentaux de l'organisation du travail dans une économie capitaliste (Baronian, 2013b). En reprenant cette distinction entre méthodes développées par Taylor, et principes généraux du taylorisme déjà analysée par (Baronian, 2013b; Braverman, 1998) et développée dans la première partie de ce travail, nous analyserons le caractère taylorien de l'organisation du travail à l'hôpital public en France.

2. La taylorisation du soin en application à l'hôpital public

Avant de discuter la notion de taylorisation plus en profondeur, il nous faut présenter les analyses en économie politique de la santé qui portent sur des thématiques très proches. À partir des travaux sur l'analyse de la normalisation du soin, l'approche de l'économie des conventions (Da Silva, 2018; Da Silva & Rauly, 2016) a proposé une lecture des évolutions de l'organisation du secteur de la santé en termes de basculement vers une convention dite industrielle.

> *« Cette convention est industrielle parce qu'elle conçoit le service de soin comme un produit et parce que son objectif prioritaire est de gagner en productivité et en efficacité » (Da Silva, 2018, p. 22).*

En identifiant le soin à la gestion du « patient moyen », définie par des standards de qualité construits à partir des données issues de l'EBM, la convention industrielle exclut de fait la subjectivité des soignants et la singularité du malade au profit d'une conception quantitative de la maladie comme déviation d'un état normal. Le « colloque singulier » (Dumesnil, 2011) entre le patient et le soignant est dès lors remis en cause au profit d'une médecine qui se standardise et dévalorise l'autonomie de la pratique. Les normes chiffrées au cœur de cette industrialisation permettent le contrôle de la qualité, des pratiques et la mise en place de sanctions pour toutes déviations.

D'autres auteurs (Juven et al., 2019; Mahmoud & Angelé-Halgand, 2018) caractérisent l'industrialisation des soins comme la tendance à l'exclusion des éléments qualitatifs de la pratique du soin. Les soignants sont de plus en plus utilisés comme des éléments interchangeables, des « facteurs de production substituables et déplaçables selon les besoins ». L'organisation du travail et des soins est repensée, l'exploitation de gisements de productivité étant possible à partir de critère de bonnes gestions transposables et adaptables à chaque service. Cette conception de la

bonne organisation contrevient à la variabilité de certains types de soins, impliquant des variations importantes d'un patient à l'autre comme le révèle notamment le cas des « patients complexes » (Batifoulier et al., 2017).

Qu'il s'agisse d'une normalisation du soin ou de l'industrialisation de celui-ci, l'évolution de l'organisation du travail de soin remet donc en cause l'autonomie de la conception et de la pratique. Les tutelles organisent la prescription des bonnes pratiques à partir des travaux d'une classe de médecins experts, s'accaparant la capacité à définir ce qui doit être fait tout en faisant peser sur les épaules des soignants la peur du « médico-légal » (Dumesnil, 2011). Les soignants subissent un monitoring continu des activités les obligeant à « faire remonter » les informations relatives aux soins à ces mêmes tutelles et médecins experts. Enfin, la remise en cause des logiques professionnelles qui définissaient le secteur de la santé entraîne une redistribution des pouvoirs (Castel & Dalgalarrondo, 2005, p. 31). Le pouvoir change de mains en basculant des soignants, et particulièrement des médecins, vers les tutelles et les médecins experts.

Pour Vincent (2016), cette industrialisation n'est pas récente et l'on en trouve les traces dès le début du 20e siècle dans l'évolution des réglementations sur le temps de travail des infirmières. Les années 1980, considérées comme le moment de rupture par la littérature, sont plutôt caractérisées par un double phénomène : d'une part l'accélération de l'intensification liée à la réduction du temps de travail, mais non de la charge de travail et d'autre part, l'extension de la rationalisation et de la prescription au cœur de l'industrialisation à toutes les professions médicales. Il n'y aurait pas vraiment de rupture, mais une extension à toutes les classes sociales de l'industrialisation des soins et une accélération de cette industrialisation.

Armée de l'ensemble de ces analyses, il nous faut maintenant, pour penser une taylorisation du soin à l'hôpital public, faire le diagnostic de l'organisation de l'hôpital public. De ce diagnostic nous proposerons une relecture en termes de taylorisation du soin. C'est en quatre temps que nous présenterons ce phénomène de taylorisation du soin. En premier lieu (2.1), nous décrirons la situation actuelle de l'hôpital public. La partie 2.2 proposera une caractérisation de cette taylorisation comme logique politique de dépossession. Les parties (2.3 et 2.4) présenteront une relecture des évolutions de l'organisation du travail à l'hôpital public au prisme de deux des trois principes du taylorisme décrits dans la première partie de ce travail.

2.1 État des lieux des évolutions : la normalisation du soin

La mise en place de la T2A comme tarification à l'activité est l'une des réformes les plus importantes. Instaurée dans le secteur public à partir de 2004[58] et dans le privé dès 2005, elle vient entériner le passage d'une logique d'une santé non centrée sur les prix vers une santé qui a un coût qui se doit d'être maîtrisé (Cousin, 2019; Juven, 2014). Bien qu'il s'agisse d'un mouvement plus ancien, la T2A accélère l'introduction au cœur du système de santé de la notion de recette qui vient influencer les pratiques de gestion et de soin déjà présentes à l'hôpital. Dès lors, la santé coûte et elle « nécessite la mise en œuvre de nombreux plans afin de réduire le niveau de dépense » (ibid, 2019, p. 77). Elle produit de la concurrence, d'une part en stimulant le mécanisme de prix via l'incitation pour les hôpitaux à prodiguer des soins à moindre coût ; et d'autre part en réalisant une comparaison quantitative entre les établissements au prisme de ces critères (Domin, 2015).

La T2A n'aurait pu voir le jour sans le développement dès 1983 du PMSI (Programme de médicalisation des systèmes d'information) qui vise à produire de l'information et catégoriser les séjours hospitaliers dans une classification ayant une signification à la fois médicale et économique. À partir de cette classification émergeront les GHM (Groupes Homogènes de Malades)[59], en perpétuelle évolution, inspirés des DRGs (Diagnoses Related Groups) états-uniens, séparant par catégories les prises en charge de mêmes nature médicale et économique puis les GHS (Groupes Homogènes de Séjours) correspondant aux tarifs associés à ces mêmes GHM. Il est intéressant de rappeler que l'émergence de ces GHM et leur création ne se font pas en collaboration avec les structures de soin, mais par les tutelles qui exigent pour cela la mise en place d'une collecte d' informations standards sur les patients (âge, sexe, diagnostics et actes effectués...) regroupés dans le RSS (Résumé de Sortie Standards) (Moisdon, 2013). Pour Juven (2013, p. 77), il s'agit pour les gouvernants de définir la performance comme « la production croissante de groupes homogènes de malades (GHM) à des coûts qu'on espère voir diminuer, notamment par un effet d'économie de gamme et d'économie d'échelle ». Le codage des activités de soin en devenant l'outil d'évaluation des activités oriente les pratiques et « transforme […] l'hôpital en faisant de lui un objet produisant

[58] S'insérant dans les objectifs du plan-Hôpital 2007, la T2A est instaurée par la loi n°2003-1199 du 18 décembre 2003 de financement de la sécurité sociale pour 2004. La T2A connaît des évolutions notamment grâce à la loi n°2009 du 21 juillet 2009 portant sur la réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires. Pour rappel, la T2A a été mise en place à partir de 2004 fixant à 10 % le financement par l'activité pour atteindre 100 % en 2008. Elle est instaurée directement à 100 % à partir de 2005 dans les établissements privés anciennement sous objectif quantifié national de dépense. (Rapport 2010 au Parlement sur la tarification à l'activité (T2A).

[59] Depuis 1986 et la première version des GHM, ceux-ci font l'objet de nombreuses modifications. Selon le manuel des groupes homogènes de malades édité par le ministère des Solidarités de la Santé, nous sommes actuellement à la 22e version intitulée V2020 qui sera utilisée du 1er mars 2020 au 28 février 2021.

des GHM, observant ses coûts, étant payé par des tarifs, un lieu où circulent et, où foisonnent les grilles, les mesures, les comparaisons » (ibid, 2013, p. 90).

Parallèlement au développement de la T2A et des outils qui y sont associés, la qualité, la sécurité et leur évaluation ont pris de plus en plus d'importance. Qualité et sécurité sont aujourd'hui évaluées par de nombreux indicateurs comme l'indicateur de consommation de solutions hydro-alcooliques (ICSHA), l'indicateur de tenue du dossier patient (TDP) ou encore l'indicateur de surveillance des infections du site opératoire (SURVISO) (Bertillot, 2018, p. 41). De plus en plus intégrés dans la tarification hospitalière via des mécanismes d'incitations, ils sont aussi à la disposition des tutelles, et incorporés dans le processus de certification de la HAS (Haute Autorité de Santé) et des ARS (Agences Régionales de Santé) pour l'évaluation de leurs contrats de gestion avec les hôpitaux (ibid, 2018, p. 42). La HAS apparaît notamment comme l'un des pivots de ce mécanisme prescriptif et évaluatif (Rolland & Sicot, 2012). Les prérogatives de la HAS ne se limitent pas à la certification des établissements de santé. Ses missions comprennent aussi, entre autres, l'élaboration des recommandations de bonnes pratiques (RBP)[60] construites à partir des recommandations pour la pratique clinique (RPC) ou des recommandations par consensus formalisé (RCF). Les documents de méthodes et de cadrage de la HAS indiquent que les méthodes d'élaboration des RPC et RCF impliquent plusieurs groupes d'experts. Concernant les RPC, privilégiés par la HAS, deux groupes aux prérogatives différentes sont constitués par la HAS. Un groupe de travail qui a pour mission de rédiger les recommandations au regard des données de la littérature et de l'avis formalisé par le second groupe ou groupe de lecture, dont l'avis est consultatif, individuel. Le groupe de travail peut être constitué de spécialistes de la thématique qu'ils soient professionnels de santé, médecins et non-médecins, épidémiologistes, médecins de santé publique, de membres d'associations de patients ou d'usagers, d'experts non médicaux (économistes, juristes, sociologues, psychologues…) et enfin de représentants d'agences publiques. Ces groupes décisionnaires ne sont donc pas simplement constitués de soignants, mais aussi d'individus extérieurs au travail de soin, ce qui induit la prise en compte de problématiques tout autre que le soin dans l'élaboration de ces bonnes pratiques. Elles peuvent être économiques, ou garantir des intérêts économiques. Elles peuvent émaner directement des patients, mais rien ne garantit que tous les patients dans toutes les pathologies sauront s'organiser collectivement (Castel & Dalgalarrondo, 2005).

Cette logique prescriptive passe aussi par la formalisation de fiches "Information au patient" standardisées, de comptes rendus standardisés des soins, ou de fiches de sorties standardisées, ce

[60] « Les « recommandations de bonne pratique » sont définies dans le champ de la santé comme des propositions développées méthodiquement pour aider le praticien et le patient à rechercher les soins les plus appropriés dans des circonstances cliniques données » (Guide méthodologique « Élaboration de recommandations de bonne pratique - HAS »). Pour l'élaboration des RBP, c'est la méthode des RPC qui est privilégiée.

qui a sans doute incité bon nombre d'associations professionnelles à produire ce type de document[61].

Pour Dumesnil (2011), ces évolutions s'inscrivent dans un processus de normalisation du soin qui viendrait remettre en cause le pouvoir patriarcal et mandarinal des médecins et dévaloriser la subjectivité de la décision médicale au profit d'un soin porté par l'objectivité d'une médecine « fondée sur la preuve ». Pourtant, sous couvert de scientificité, le développement d'une médecine dite objective n'est pas simplement l'avènement de critères scientifiques. Il ne s'agit pas non plus du simple développement d'une logique épidémio-gestionnaire contre une logique clinicienne (Setbon, 2000), mais plutôt d'une problèmatique de nature politique, qui donne lieu à une « redistribution des pouvoirs […] en rendant plus visible l'économie des choix médicaux et […] en posant sous un nouveau jour la question cruciale de l'autonomie » (Castel & Dalgalarrondo, 2005, p. 30).

Le processus de normalisation du soin décrit par Dumesnil (2011) s'articule autour de l'apparition d'une doctrine gestionnaire à l'hôpital. L'émergence des "Recommandations organisationnelles pour le développement de la chirurgie ambulatoire", coproduites en 2013[62] par la HAS et l'Agence nationale d'appui à la performance (ANAP) repose sur trois principes parmi lesquels : « la mobilisation de théories et de techniques organisationnelles issues du monde industriel : approche Lean pour la gestion des flux et méthode d'analyse des modes de défaillance et de leurs effets pour la gestion des risques » ainsi qu'une « approche ascendante issue du terrain et basée sur la logique du benchmark » (p. 6) visant à identifier les facteurs clés de succès de l'ambulatoire dans des établissements triés sur le volet.

S'opposant à une « science de laboratoire réductionniste » (Dumesnil, 2011, p. 49), l'EBM a été conçue comme un outil et une méthodologie pour guider les conduites et permettre à tous les soignants d'accéder aux données acquises de la science. Au fur et à mesure de son développement, elle impose une hiérarchie des preuves[63]. L'expérience clinique et l'opinion sont reléguées à un rang subalterne, et doivent se mettre au service des bonnes pratiques, basées sur des données

[61] Depuis 2010, il est possible de trouver sur le site de la société française de radiologie des fiches d'informations aux patients standardisées à disposition des praticiens pour tous les types d'examens et de spécialités. Depuis 2015, on peut aussi trouver des comptes rendus qui mentionnent, selon l'association, « tous les items incontournables à renseigner, dans un ordre logique, en termes standardisés ». Ces documents sont préremplis, et il ne reste plus pour le praticien ou la secrétaire médicale qu'à compléter les informations selon le cas étudié. La liste de ces fiches et deux de ces documents sont joints en annexe à titre d'exemples. Il nous faut ajouter que les autres spécialités disposent aussi de ces outils puisqu'une recherche rapide permet d'obtenir de telles fiches pour l'urologie ou la dermatologie. Ce type de document est aussi disponible directement sur le site de l'HAS.

[62] Ce document est accessible en ligne sur : « Ensembles pour le développement de la chirurgie ambulatoire. Recommandations organisationnelles »

[63] Nous renvoyons le lecteur aux travaux sur l'*evidence-base medicine* (Mark, 1999) et au chapitre de l'ouvrage de (Dumesnil, 2011) relatif à la genèse et au développement de l'EBM.

statistiques, en n'ayant pas la légitimité scientifique pour les critiquer (Rolland & Sicot, 2012). Tendanciellement singulières, corporatistes et partiellement « empiriques », les pratiques de soins basculent vers de plus en plus de codification selon des critères qui ne sont plus laissés à la discrétion des soignants eux-mêmes[64].

Ce qui distingue l'EBM c'est une nouvelle hiérarchie des preuves. Son utilisation s'inscrit dans une logique de plus en plus prescriptive et d'uniformisation des soins, elle-même nécessaire à une uniformisation de la qualité. Bien qu'initialement conçue comme un guide pour les soignants, l'EBM et sa mise en œuvre par les tutelles, notamment la HAS au travers des RBP, diminue l'autonomie des soignants dans leurs pratiques quotidiennes, elles opèrent aussi comme critères pour « la régulation comptable du secteur de la santé » (Dumesnil, 2011, p. 30).

2.2 Le taylorisme en principe : quelques rappels

Pour rappel, dans son ouvrage *Labor and Monopoly Capital. The degradation of work in the twentieth century*, Braverman (1998) propose de définir, à partir de l'étude des travaux de Taylor, les trois principes du taylorisme comme suit : « The dissociation of the labor process from the skills of the workers » (p. 78) ; « The separation of conception and from execution » (p. 79) ; « The use of this monopoly over knowledge to control each step of the labor process and its mode of execution » (p. 82). On peut considérer que les travaux de Taylor ne sont pas seulement un simple catalogue résumant les méthodes d'organisations du travail les mieux adaptées au secteur industriel. Il s'agissait d'un projet plus global de contrôle sur le travail applicable aux services et au secteur public en général.

Nous mobilisons ici les principes du taylorisme, ainsi définis, pour comprendre les évolutions de l'organisation du travail à l'hôpital parce qu'ils caractérisent bien le phénomène de basculement du contrôle à l'hôpital public. En effet, l'objet du taylorisme n'était pas seulement de proposer un *one best way* de l'organisation du travail, centré sur des évolutions purement techniques scientifiquement déterminées, mais surtout de garantir une reprise du contrôle par l'organisation sur le travail :

> *« Derrière son plaidoyer en faveur de l'OST [celui de Taylor], il fallait donc d'abord voir une volonté de transformer le travail de manière à briser le contrôle exercé par des ouvriers professionnels » (Bouquin, 2010, p. 166).*

[64] Ce travail n'a pas pour objet de faire vanter les mérites ou de faire le procès de la médecine fondée sur les preuves, ses bases scientifiques et consensuelles apparaissent d'ailleurs très salutaires à côté de la « médecine héroïque » du XVIIIe siècle et de la médecine corporatiste et mandarinale du XIXe et XXe siècle.

Il ne s'agit pas non plus d'apporter une simple contribution à l'organisation du travail industriel à partir de la présentation d'une méthode de gestion du travail individuel. Il s'agit d'un ensemble plus large et cohérent qui transforme l'activité intellectuelle, physique et relationnelle du travailleur. Le taylorisme peut ainsi être considéré comme un système de gestion du travail collectif régi par des principes génériques et bien définis dont l'application peut différer selon la nature et les caractéristiques des organisations dans lesquelles il se déploie. Aussi, l'objet du management capitaliste, c'est toujours « l'organisation du travail collectif au service de la continuité, de l'intégration, de l'autonomie du processus de production par rapport au travail vivant, et le contrôle du travail vivant lui-même incorporé au système de la machinerie […] Dès qu'on saisit les principes du taylorisme au regard de ce travail socialisé, il cesse de se limiter à une série de méthodes particulières de gestion du travail individuel » (Baronian, 2013b, p. 5).

En tant qu'articulation de principes généraux d'organisation du travail collectif, l'organisation du travail qu'appelait Taylor de ses vœux ne se limitait donc pas à une prescription technique du travail scientifiquement déterminé, mais elle s'inscrivait plutôt dans une stratégie de dépossession des travailleurs des connaissances individuelles et collectives nécessaires à la production, de réorganisation du contrôle et d'une nouvelle répartition des pouvoirs. Le cas des recommandations de bonnes pratiques (RBP), sur lesquelles nous reviendrons, est particulièrement révélateur de cette politique de dépossession. Il révèle aussi la particularité de l'application de ces principes à l'hôpital.

2.3 Du Taylorisme à l'hôpital : une lecture des évolutions du travail à l'hôpital public

Le premier obstacle à l'application des principes développés par Taylor provient du pouvoir important des ouvriers professionnels qui détiennent les savoir-faire nécessaires à la production. Les managers doivent donc s'emparer de ces connaissances pour ne plus être en situation de dépendance, mais en situation de prescrire le travail.

> *"The managers assume […] the burden of gathering together all of the traditional knowledge which in the past has been possessed by the workmen and then of classifying, tabulating, and reducing this knowledge to rules, laws, and formulae which are immensely helpful to the workmen in doing their daily work" (Taylor, 1972, p. 36).*

Taylor conçoit ainsi le management comme la pratique de codification des tâches de travail qui doit amener d'une part à réduire l'autonomie décisionnelle des ouvriers professionnels ; et d'autre part à faire dépendre le processus de production, non pas de l'habileté et des savoir-faire de ces derniers, mais des pratiques de gestion des managers. Le travail du manager devient un travail de production de règles, de normes et de lois qui régissent la production et les « bonnes

manières de faire ». De l'autonomie et de la dissociation du processus de production doit naître l'indépendance de la production et du processus productif vis-à-vis des connaissances et des savoir-faire des ouvriers. Ils doivent devenir un simple « accessoire annexe de la machine » (Marx, 2006, p. 724). Cette autonomisation et cette dissociation relèvent de la volonté délibérée de réduire si ce n'est de supprimer la dépendance qui existait entre le bon déroulement de la production et les connaissances détenues par les ouvriers professionnels.

Si donc l'on applique ce schéma à la lecture des transformations de l'organisation du travail à l'hôpital, la logique de développement tous azimuts des indicateurs de qualité ou de sécurité à côté des documents types d'information aux patients ou de comptes rendus standardisés remplit partiellement cet objectif.

Pour exemple, on peut notamment citer le cas de la secrétaire médicale décrite par Cousin (2019) qui rapporte que tout son travail de transcription des comptes rendus des médecins a changé[65]. Auparavant, ces comptes rendus étaient tous différents et l'obligeaient à s'adapter à la particularité de chaque médecin, ce qui devait nécessiter une certaine compréhension du travail des médecins. Aujourd'hui, ces comptes rendus sont basés sur des fiches types et ne nécessitent pas de réflexion particulière pour être retranscrits. Elle ajoute d'ailleurs que « les filles qui sont embauchées maintenant, certaines n'ont aucune notion médicale » (p.93). De l'autre côté du dictaphone, l'entreprise de taylorisation n'est pas en reste : là où le médecin avait auparavant la liberté de l'interprétation parce qu'il lisait une image médicale ou interprétait un cas, il voit aujourd'hui son propos cadré par un compte rendu type qui l'oblige à dicter la même base de rapport conformément aux critères de qualités établis. Suivant la logique des indices de performance basés sur la durée des séjours, un patient peut aussi être comptabilisé deux fois pour apparaître dans deux GHM ou encore lorsque le même lit d'hôpital est attribué à 3 patients dans la même journée. Ces mécanismes de sur codage ou up-coding qui privilégient de fait les enjeux financiers au détriment des arrangements locaux entre soignants qui permettaient d'avoir recours à l'avis d'un confrère, sans que le patient ait besoin de changer de service.

Les exemples sont aussi nombreux dans le cadre de la mise en œuvre de la T2A dont le point de départ est la production de « Résumés de sortie standardisés » (RSS) qui sont des documents types permettant de classer les séjours hospitaliers selon certains critères définis à l'avance. On sait que la logique de course à l'activité et à la rentabilité a conduit à une industrie du codage faisant de l'hôpital « un objet produisant des GHM » (Juven, 2013, p. 90) ressemblant à la pratique de l'optimisation fiscale et visant à rendre le séjour payant, c'est-à-dire plus profitable pour l'hôpital, mais plus coûteux pour l'assurance maladie. Les injonctions managériales visent à favoriser les

[65] Nous avons plutôt évoqué les personnels soignants dans ce travail et non les personnels administratifs. Toutefois, cet exemple est révélateur des évolutions du travail des soignants et de l'impact de ces évolutions sur l'ensemble des personnels hospitaliers.

codages les plus rémunérateurs et à faire appel à des consultants non médicaux qui vont éplucher les dossiers médicaux pour chercher ce qui pourrait être rentable dans le dossier du patient. Dans le cas d'une co-morbidité, on sait que placer une maladie avant une autre dans l'échelle des diagnostics sera plus avantageux. Les médecins aussi sont invités à rédiger des comptes rendus d'interventions qui ne répondent pas toujours à des motifs uniquement médicaux et qui bornent les possibles.

Ces phénomènes ne sont pas que des effets pervers de la T2A. Ils ont une racine commune : la volonté d'épurer, de standardiser l'acte médical et de faire pencher la part d'interprétation du travail du soignant vers un registre uniforme. Il existe dorénavant une façon de bien coder les actes et les séjours et de bien répertorier les pathologies.

Le management du « bien compter » va de pair avec celui du « bien soigner ». Le développement des « bonnes pratiques » de soin définit ce qui doit être fait, comment cela doit être fait. Leur mise en œuvre dépend, bien évidemment, des compétences techniques des soignants, mais la recherche et la conception d'une pratique à adopter ne sont plus l'apanage des soignants eux-mêmes, mais s'effectuent à partir de recommandations médicales et professionnelles sur la base des RPC et RCF[66] (Dumesnil, 2011) qui privilégient la « médecine fondée sur les preuves ».

S'il est souhaitable que chaque soignant adopte de « bonnes pratiques », il s'agit ici de définir précisément ce que l'on entend par « bonnes ». Les pratiques « bonnes » sont celles qui viennent d'un catalogue ou d'un registre de pratiques qui ont été validées d'abord par des protocoles d'évaluation puis par des agences qui sont chargées de les diffuser et de les mettre en œuvre. Il y a peu de doutes que ces pratiques soient bonnes quand on fait confiance à la science médicale. Les preuves privilégiées sont basées sur les travaux et les méta-analyses des travaux répondant aux critères du double aveugle randomisé qui définissent le plus haut niveau de preuve. Le recours à la science pour valider les pratiques fait l'objet d'un relatif consensus dans une profession qui revendique la scientificité de sa pratique. De plus, respecter des recommandations dédouane aussi le professionnel d'une éventuelle responsabilité en cas d'erreur médicale. Le problème est que ce qui est qualifié de « bon » exclut d'autres pratiques qui étaient considérées comme parfaitement bonnes par les médecins. Les médecins n'ont pas attendu un registre de bonnes pratiques pour faire une bonne médecine. L'important est ici de minimiser l'hétérogénéité des pratiques médicales et d'inviter les médecins à prescrire selon la norme.

Les RBP viennent s'opposer à l'expérience clinique, tout du moins reléguer cette dernière à un rang inférieur à la médecine fondée sur les preuves statistiques. En recommandant, puis en imposant, via la logique de l'assurance qualité (Mascret, 2008) des protocoles de soins adaptés selon

[66] Précisément, les opinions des soignants peuvent être prises en compte dans l'élaboration des bonnes pratiques, mais elles s'inscrivent dans le bas du tableau de la hiérarchie des preuves.

les critères de la HAS et des médecins experts participant à leur élaboration, les RBP imposent une façon de concevoir le travail soignant qui n'est pas uniquement celui pratiqué par les soignants en situation. Cette prescription rentre donc en conflit avec les particularités de chaque structure de soins ainsi qu'avec la partie gratuite du travail de soin, fondamentale pour une prise en charge adaptée à chaque patient. Le principe de dissociation opère ici via l'imposition par le haut de la bonne pratique et la remise en cause de la capacité de chaque soignant à penser son travail. Seule la réflexion dans l'action est partiellement conservée.

Un autre niveau de critique repose sur la définition de la preuve scientifique soumise à la logique des lobbies, à des conflits d'intérêts ou à certaines dérives de l'activité académique. Le recours à l'EBM pour les recommandations est en principe la règle, mais parfois (souvent?) la logique de standardisation domine largement la science, et l'absence de « preuves scientifiques» n'empêche pas la diffusion de recommandations : « Il nous faut tout d'abord poursuivre l'élaboration de référentiels de pratique, de manière résolue, mais aussi pragmatique [...] élaborer des recommandations sur la base de consensus raisonnables, sans avoir toujours le niveau de preuve scientifique souhaité » comme le précise D. Polton, directrice de la CNAM en 2016, citée par Delaunay & Plantet (2016, p. 293). Enfin, les RPC ne sont pas de simples recommandations déconnectées de toutes logiques d'évaluation puisqu'elles renvoient aussi à des obligations légales pour tous les soignants de Formation médicale continue (FMC) et de Développement professionnel continu (DPC) mis en place en 2016.

L'amélioration continue de la qualité participe de cette logique de prescription et de cette tendance à la dissociation. Dans le cas du travail infirmier également, cette amélioration continue de la qualité est basée sur la mise en place de protocoles[67] qui constituent des « normes idéales dans la manière de faire » (Seferdjeli & Terraneo, 2015, p. 8). Ces protocoles sont couplés à des indicateurs (de résultats, de procédures ou processus, et de structures) qui permettent d'analyser l'efficacité des protocoles mis en œuvre. Mais, dans la mesure où la recherche de la qualité vise tout autant les résultats que les processus, elle apparaît aussi comme un instrument de contrôle sur le travail parce qu'elle permet le découpage de l'activité de soin en unités quantifiables et comparables. La recherche de standardisation par découpage des activités opère de fait une dissociation entre la connaissance que le soignant a d'un « travail bien fait » et ce que l'organisation attend de lui. Il est de plus en plus réduit à suivre les protocoles de soins. Pourtant, ces protocoles ne peuvent s'appliquer seuls et même si la logique à l'œuvre est celle de la dissociation, la réalité du travail oblige le soignant à prendre en compte la variabilité des cas, à s'adapter à l'unicité de chaque situation.

[67] Les protocoles infirmiers sont définis comme « le descriptif de techniques à appliquer et/ou des consignes à observer dans certaines situations de soin ou pour l'administration d'un soin » (Formarier & Jovic, 1993)

> *"Du fait qu'ils présentent des descriptions standardisées et stabilisées du travail, ces protocoles contribuent à masquer ce que tout travailleur met effectivement en œuvre pour accomplir sa tâche dans des situations instables, variables, dans lesquelles il faut faire tenir ensemble une diversité d'éléments parfois contradictoires » (ibid, 2015, p. 7).*

Ce n'est donc plus aux soignants de définir ce qui doit être fait, et comment cela doit être fait, mais bien aux tutelles et aux médecins experts de définir, *a priori*, la pratique la meilleure face à une pathologie identifiée. Si le travail de synthèse des travaux scientifiques restait un simple travail de synthèse, il ne différerait pas d'un manuel de médecine. Mais, les recommandations de bonnes pratiques sont devenues des normes réellement contraignantes parce qu'elles sont construites « sous les auspices de l'évaluation et de la doctrine de l'assurance qualité » (Dumesnil, 2011, p. 24).

Ce qui définit maintenant le bon soignant c'est avant tout le respect des normes et des procédures prescrites, basées sur des critères scientifiquement établis par la littérature spécialisée et instrumentalisées par le management dans le but d'une évaluation et d'une comparaison de la performance de chaque soignant, de chaque équipe de soignants et de chaque structure de soin. La rémunération des soignants est de plus en plus conditionnée à l'application des bonnes pratiques. La rémunération à la performance conduit à verser une somme d'argent parfois importante aux médecins qui ont satisfait à des critères chiffrés de résultats à atteindre selon les protocoles fixés préalablement.

2.4 La séparation entre concepteurs du soin et producteurs du soin

La séparation entre conception et exécution comme second principe vient compléter le principe de dissociation. Si les travailleurs n'ont plus le besoin de savoir pour faire, le processus de production n'étant partiellement plus dépendant de leurs connaissances particulières, une autre classe de travailleurs doit s'emparer de la connaissance du fonctionnement du processus productif et de son développement. Cette classe de travailleur doit ainsi être regroupée dans un département particulier, classiquement appelé « bureau des méthodes » qui fait office de centre d'analyse, de décision et de transformation du processus productif. Plus encore, pour Taylor dans *Shop Management* il faut non seulement s'extraire de cette dépendance vis-à-vis de l'ouvrier professionnel, mais il faut aussi empêcher sa ré-émergence:

> *« All possible brain work should be removed from the shop and centered in the planning or laying-out department... » (Taylor, 1972, p. 98-99)*

Pour Braverman reprenant F.W Taylor, c'est parce que le travail humain est avant tout social plutôt qu'individuel qu'il est possible de séparer les tâches de conception et d'exécution. Le

management doit ainsi profiter du caractère social de ce travail. Si la déshumanisation du processus de travail est impossible dans le cadre d'un travail social auto-organisé (ce qui n'aurait pas de sens en fait), elle est cruciale pour le manager dans l'entreprise capitaliste dans l'idée qu'elle permettra d'imposer les règles définies par celui-ci. Tout cela afin que la science du travail-activité soit toujours entre les mains non pas du travailleur, mais du ou des managers de l'entreprise qui agit au nom du propriétaire du capital.

In fine, pour garantir le contrôle et réduire les dépenses liées au recrutement d'ouvriers qualifiés, exécution et conception se doivent d'être des sphères de travail distinctes. L'étude des processus de travail et les innovations potentielles qui en résultent ne peuvent pas être laissées dans les mains des travailleurs, mais doivent être le monopole du travail de conception qui ne communiquera que des résultats parcellaires. Aussi le raisonnement qui a permis leur élaboration n'est plus et ne doit plus être à la disposition du travail d'exécution.

L'application du principe de séparation peut se matérialiser à différents niveaux. Que ce soit entre soignants et directions des organisations ou entre directions et tutelles (agences et ministère). Plusieurs mécanismes portant ce principe de séparation peuvent être décrits.

Comme nous l'avons vu, le développement du PMSI a impulsé une logique de collectes de l'information. Le PMSI et les agences liées à son traitement et à l'évaluation des informations produites ont été fusionnés en l'an 2000 pour créer l'ATIH (Agence technique de l'information sur l'hospitalisation). Cette agence a pour objectif le recueil et l'analyse, le codage, et enfin la restitution de l'information hospitalière. Au service de l'évaluation, elle conçoit les modalités de financement des activités de soins des établissements de santé depuis 2008 et produit les données relatives à la performance, la qualité et la sécurité. Elle propose aussi les outils de gestion (logiciels et progiciels de santé). Enfin, elle est à l'origine de la production des GHM à partir du groupage des flux d'informations, recueillies via les RSS. L'ATIH oriente donc la politique de tous les établissements, ces derniers ne pouvant évaluer leurs activités que sur la base des informations qu'ils ont transmises et qui sont ensuite agencées et hiérarchisées en fonction des catégories construites par les tutelles (les GHM et GHS notamment). Le PMSI n'est donc pas un simple outil de collecte d'une information laissée à un traitement différencié par structure de soin, c'est le maillon d'un dispositif de guidage générique de la « performance ». L'hôpital public, à côté des autres structures de santé, ne peut donc gérer son activité qu'à partir de données construites à partir de nomenclatures qu'il ne produit pas[68] d'autant plus que celles-ci révèlent de nombreux problèmes quant à la prise en compte des

[68] Le classement des séjours dans des GHM n'est pas effectué par l'hôpital lui-même, mais par l'ATIH : « Chaque RSS est classé, à l'aide d'un algorithme de classification, dans un et un seul Groupe Homogène de Malade (GHM). L'ensemble des séjours d'un établissement sera donc groupé en GHM qui permettra de décrire son activité en Casemix (nombre de séjours par GHM) » (Site de l'ATIH, consulté le 17 juin 2020). Ces classements permettent par la suite de décrire l'activité et de financer les établissements. Ce ne sont donc pas les hôpitaux qui produisent les données directement utilisées pour leur évaluation, mais bien d'autres agences.

particularités de chaque établissement notamment liées aux « patients complexes » (Batifoulier et al., 2017).

Comme nous l'avons vu, la HAS produit aussi, à côté des évaluations des structures hospitalières, des prescriptions de « bonnes pratiques » ou RBP, évoquées précédemment et basées, entre autres, sur les travaux de l'ATIH[69]. En forçant quelque peu le trait, ces « bonnes pratiques » forment un *one best way* du soin qui rend plus facile la tarification à l'activité puisque le traitement de chaque pathologie est normalisé avant même la rencontre patient-médecin (ibid, 2017). Ces prescriptions ont pour but de limiter le problème de la variation de la qualité entre les établissements, mais opèrent de fait une séparation entre la production du soin comme bien singulier et la conception du soin, ce dernier devenant un standard privilégié à la singularité. Dès lors, il s'agit bien d'une possible tendance à l'expropriation du producteur (le soignant) de sa production (le soin) en ignorant ou en dégradant la composante « prudentielle » (Batifoulier, 2014) de la profession médicale où l'incertitude sur le résultat nécessite de la souplesse et une adaptation à la singularité et la complexité des cas individuels (Champy, 2012).

Le principe de séparation s'exprime aussi dans la logique de simplification des procédures de soin et par le recentrage du travail des personnels du secteur hospitalier sur leur « cœur de métier » (Juven et al., 2019). En effet, la standardisation du soin associée à la prescription des « bonnes pratiques » et au développement d'outils standardisés dans l'administration hospitalière incite de fait les travailleurs à faire le jeu des indicateurs et donc à être perpétuellement productifs au regard de ceux-ci. Le cas des transmissions est particulièrement révélateur. Le contexte dans lequel sont réalisées les transmissions ciblées des infirmières révèle qu'elles ne peuvent mettre en œuvre qu'un savoir dans l'action et non pas avoir un point de vue réflexif sur cette même action (Ripoche, 2012) :

> *« Ce modèle technocentrique permet un contrôle de l'activité […] il interroge directement la capacité du praticien à aujourd'hui construire ses propres outils et/ou propres savoirs » (ibid, 2012, p. 121).*

L'étude du temps de travail au cœur des réorganisations des pratiques professionnelles (Vincent, 2017) associées au développement de ratios de productivité permet de définir des effectifs dits « optimaux » qui viennent enfin contraindre le travail de chacun.

Paradoxalement, ce recentrage s'opère parallèlement à l'augmentation de la charge de travail administrative pour une partie des professions de santé. Les propos d'un pneumologue rapportés par Linhart (2005, p. 341)[70] sont à l'image de cette transformation :

---

[69] On peut par exemple citer la Classification commune des actes médicaux.

[70] Pour développer la question de l'importance du travail administratif à l'hôpital, on pourra se référer à (Michel, 2017)

> *« On est censé être payé pour un travail de médecin, mais ça n'est que 60 % du temps, il y a 40 % de travail d'administration. On est entre le marteau et l'enclume, entre les contraintes budgétaires la direction d'un côté qui demande beaucoup et les patients de l'autre ».*

Ce phénomène n'a de paradoxal que la forme puisqu'il correspond à la nécessité de faire participer les soignants à la collecte d'informations sur le soin sans qui celle-ci ne serait pas possible. Cette collecte est nécessaire pour le contrôle en amont et aval du processus de production, et vient à ajouter un « autocontrôle » du soignant. Sous la forme du codage des actes de soin, cet exercice de collecte transforme le contenu du travail des soignants et va même, dans certains cas, jusqu'à orienter leurs choix[71] et du même coup influencer toute la procédure de soin et donc le travail de tous les personnels nécessaires à la bonne tenue des soins (Cousin, 2019). Néanmoins, bien qu'apparaissant comme un paradoxe au regard de l'idée de recentrage sur le « cœur de métier », ce développement du travail administratif s'effectue au service des principes de séparation et de dissociation puisqu'il est le premier maillon de la chaîne d'informations qui conduit à la prescription des bonnes pratiques par les tutelles.

Le virage ambulatoire dans les années 2010, défini dans un programme de travail pluriannuel par la HAS et l'ANAP, s'inscrit aussi dans ce principe de séparation. Notamment, l'axe n°3 de ce programme est consacré à l'élaboration de recommandations organisationnelles que nous avons partiellement évoquées. Ces recommandations se présentent comme des principes fondamentaux, mais listent aussi des éléments à visée opérationnelle pour mettre en œuvre l'ambulatoire. On retrouve parmi ces recommandations les thématiques suivantes : maîtriser le processus par la gestion des flux, organiser, optimiser et réguler les flux, développer les organisations qui consolident l'indépendance des flux, ou encore définir les fonctions managériales et les modalités de pilotage. Il est notamment précisé dans ces recommandations que « la performance est favorisée par une autonomisation des flux… qui nécessite des flux importants d'activité » (HAS & ANAP, 2013a, p. 10), qu'il faut « disposer d'un système d'information permettant tout au long du processus, une vision unique partagée » (p.11), « l'optimisation des flux à chaque étape du processus, en réduisant au maximum les temps sans « valeur ajoutée » (p.8).

En tant que producteurs d'un document-cadre pour la mise en œuvre de la chirurgie ambulatoire, l'ANAP et la HAS, au côté des ARS, apparaissent comme les organismes prescripteurs de la bonne méthode d'organisation du travail ainsi que de la bonne manière de la mettre en œuvre, suivant une logique de performance et de productivité. Cette volonté de prescrire le travail ne serait

[71] La littérature observe toutefois une résistance forte « au pied du lit » à la médecine de protocole. Comme le rappel (Cousin, 2019) le médecin semble rester seul juge de ce qu'il est bon de faire pour soigner telle ou telle pathologie. Aussi, les médecins expérimentés et responsables de services disent exclure les soignants en formation de l'exercice du codage pour qu'ils conservent une « hiérarchie des normes », preuve de l'influence de ce codage sur l'acte de soin...

pas réellement contraignante si des procédures de certification et donc de contrôle n'étaient pas mises en place. Celles-ci ne sont pas des procédures internes mises en place par les établissements de soin, mais sont l'apanage de la HAS et sont effectuées par des professionnels de santé. Il s'agit « d'experts visiteurs » selon la dénomination consacrée par la HAS qui peuvent être des médecins, des pharmaciens, des cadres de santé, des directeurs d'établissement ou encore des soignants[72]. Ces experts ont pour mission de réaliser des investigations sur les structures de soin qu'ils visitent quant à la qualité et la gestion des risques selon les méthodes et outils mis à disposition par la HAS et doivent restituer un document de synthèse.

On voit poindre ici les germes d'un nouveau type de médecin que Dumesnil (2011) qualifie de médecin « bureaucrate » et qui partage son temps entre le travail administratif qui permet la remontée d'informations, le travail d'évaluation et de certification pour l'HAS et le travail de soin à proprement parlé. Ici, le principe de séparation dévoile toute son ampleur.

3. Les usages de la monopolisation des savoirs : contraindre l'autonomie

Plus que la définition précise et écrite des tâches de travail comme des mouvements[73], c'est la planification et le calcul des éléments du processus de production qui doivent permettre au management de prendre le contrôle sur le déroulement du processus de production et de toutes les tâches qui le composent :

> *« Perhaps the most prominent single element in modern scientific management is the task idea. The work of every workman is fully planned out by the management at least one day in advance […] Scientific management consists very largely in preparing for and carrying out these tasks » (Taylor, 1972, p. 39).*

La construction de cette planification du travail et du temps alloué à chaque tâche auparavant effectuée par les travailleurs doit, suivant ce principe développé par Taylor, devenir l'apanage d'une classe particulière de travailleurs. Les transformations ne se limitent donc pas à l'activité physique de travail. Elle se situe aussi au niveau de l'activité cognitive des travailleurs :

> *« The essential element is the systematic pre-planning and pre-calculation of all elements of the labor process, which now no longer exists as a process in the imagination of the*

[72] L'ensemble des documents relatifs aux experts visiteurs est disponible sur le site de l'HAS.

[73] Braverman va même jusqu'à qualifier de fétiche les « instructions cards », ces documents utilisés pour décrire les tâches de travail.

> *worker but only as a process in the imagination of a special management staff » (Braverman, 1998, p. 82).*

Cette monopolisation des savoirs dans le but de contrôler le processus de production ne doit donc pas simplement se limiter à la prescription des tâches de travail, c'est-à-dire à des modes d'emploi, des mouvements et à des gestes adéquats. La construction du procès de travail doit devenir l'apanage de la direction et de ses émanations.

3.1 La monopolisation du savoir par de nouveaux métiers

Dans un processus taylorien de monopolisation du savoir, certains acteurs ont le pouvoir de dire aux autres ce qu'il faut faire et d'imposer les contraintes au travail. L'hôpital a vu naître de nouveaux métiers qui concentrent des savoirs et servent de référents au travail quotidien des soignants. Le protocole a besoin d'être incarné pour exister. Des agents intermédiaires permettent de fluidifier la chaîne de commandement aux niveaux les plus élémentaires du travail de soin.

Ainsi, l'extension de la profession de cadres de santé, en remplaçant dans la sémantique et la pratique hospitalière les infirmières générales et les surveillantes, emporte avec elle la logique de la rationalité managériale en entretenant une « redéfinition des formes de savoir et d'expertise... » ainsi qu'un « réaménagement de la division du travail et de la place des divers groupes professionnels » (Divay & Gadea, 2008, p. 679). Ces cadres de santé « s'imposent en matière de surveillance, c'est-à-dire d'encadrement de proximité des soignants et de mise en œuvre des projets d'établissement » (ibid, 2008, p. 679) obligeant le personnel à agir au service de l'organisation et non de la profession. Dès lors, ces cadres incarnent de plus en plus, non sans une certaine fragilité et une relation ambivalente à la direction, la politique souhaitée par les tutelles et apparaissent comme les chevilles ouvrières de la mise en œuvre des normes managériales à l'hôpital.

La mise en place des médecins DIM (Département d'information médicale) participe aussi de cette monopolisation. Dédiés à la collecte de l'information médicale, ils exercent un pouvoir sur le traitement et l'exploitation de ces données. Marescaux (2011) rappelle en effet que le cœur de métier des médecins DIM s'organise autour de deux grandes étapes, en amont et en aval de la collecte de données. En amont, ils doivent notamment « mettre en place une organisation du recueil, en fonction de la culture et de la taille de l'établissement (recueil centralisé, décentralisé, mixte, etc.) ; déployer des compétences pédagogiques pour permettre aux équipes médicales et soignantes de s'approprier les outils (consignes de recueil et codage) ; mettre en œuvre une démarche d'amélioration de la qualité en ce qui concerne ce recueil de données » (Marescaux, 2011, p. 489). En aval, ils doivent procéder à « l'évaluation des pratiques professionnelles et de la

démarche qualité en général », au regard du traitement des données effectué pour la T2A et produire des « indicateurs et tableaux de bord pour le pilotage stratégique de l'établissement ».

En aval du travail de soin, le développement d'une pression légale vécue vient ajouter une pierre au nouvel édifice du contrôle sur le travail de soin. Cette pression ressentie par les soignants opère un contrôle informel de leurs activités. Mascret (2008, p. 165) considère qu'il est possible d'assimiler recommandations de bonnes pratiques et données acquises de la science, étant entendu que ces dernières pèsent « un poids de plus en plus important dans l'exécution du contrat patient-professionnel de santé » et tendent à s'inscrire dans la hiérarchie des normes juridiques comme le Conseil d'État l'a indiqué :

> *« Le Conseil d'État est venu répondre à cette question, en reprochant à un médecin de n'avoir pas tenu compte, pour dispenser ses soins à ses patients, des données acquises de la science, tel qu'elles résultent notamment des recommandations de bonnes pratiques élaborées par l'Anaes, devenues en 2005 Haute Autorité de santé (HAS) » (Mascret, 2008, p. 169).*

La monopolisation du savoir et de sa production permet la mise en place d'un contrôle multiforme, incarné par des groupes professionnels comme intermédiaires de commandement entre les soignants et les tutelles, mais aussi par des injonctions plus diffuses, inscrites dans des protocoles.

Le monopole est le fruit et l'outil d'élaboration d'une planification du travail en amont et de sa réalisation en aval. Normaliser et standardiser les soins, c'est peut-être assurer une qualité uniforme, mais c'est aussi permettre la quantification et la performance par comparaison, condition nécessaire de la concurrence. La production scientifique vient supporter le pouvoir managérial bien qu'il ne s'agisse pas de son but premier. Enfin, la réflexivité des travailleurs est partiellement ou totalement remise en cause : d'une part le monopole de la production de connaissance est entre les mains des tutelles et des managers, et d'autre part ces derniers n'en font pas usage pour permettre aux travailleurs d'avoir et d'exprimer une réflexion sur leurs propres actions.

3.2 Taylorisme et autonomie à l'hôpital public

Si nous avons considéré dans la première partie de ce travail de thèse que la logique tendanciellement dominante de l'organisation du travail sous le régime du capital était celle de la « mobilisation totale », concept inspiré des travaux de Gorz (1997, 2004), les évolutions à l'œuvre à l'hôpital peuvent aussi s'inscrire dans ce mouvement. Pour rappel, nous considérons la « mobilisation totale » comme la conjonction d'une mobilisation subjective et d'une production subjective particulière validées par la production d'un consentement. Une organisation du travail

caractérisée par une logique de « mobilisation totale » valorise à la fois une subjectivité active, mais domptée. Elle construit les conditions d'une soumission des subjectivités individuelles nécessaires à la réalisation du travail. La "mobilisation totale", c'est aussi la production des conditions de production de subjectivité. La « mobilisation totale » est un nouveau régime de mobilisation de la force de travail par lequel le capital s'appuie sur l'idée qu'il est nécessaire de considérer le travail vivant comme le fruit de l'histoire complexe de l'individu, et non pas simplement de sa situation dans l'entreprise, et que celui-ci ne peut être contrôlé simplement par des voies hiérarchiques ; les conditions de la production d'un consentement interne au travail sont devenues fondamentales pour l'organisation.

Par suite à ces quelques rappels, revenons au parallèle que nous souhaitons opérer entre le travail des soignants à l'hôpital et le travail sous le mode de production capitaliste. Si nos points de départ sont relativement opposés (rapports de productions et libertés d'action des individus), il nous semble que les tendances à l'œuvre chez l'un s'expriment aussi chez l'autre sous des modalités bien particulières.

Historiquement caractérisé par une forte autonomie d'exécution, une autonomie relative, le travail de soin à l'hôpital, particulièrement celui des médecins est aujourd'hui fortement exposé à une taylorisation comme nous avons pu le montrer. Les infirmières, dans une position quelque peu différente puisqu'elles ont été exposées de longue date à des situations de travail très contrôlées, doivent tout de même faire face à un double mouvement : d'une part, une certaine forme de reconnaissance, celle apportée par la protocolisation du soin infirmier, d'autre part, comme nous le verrons dans le chapitre 6, la remise en cause de ce qui constitue le cœur du travail de soin, ce que nous nommerons la « part gratuite » exposée à un mouvement de dé-valorisation. Le travail de soin en général, et particulièrement à l'hôpital où il faut faire face à des populations plus fragiles, nécessite des capacités bien au-delà de compétences purement techniques. Comme métiers à « pratique prudentielle » (Champy, 2011), les métiers du soin nécessitent des compétences communicationnelles, de coopération et d'initiative. Suivre un protocole pensé pour des situations de travail optimal est bien différent que faire face à l'imprévu et même l'incertain, situations dans lesquelles le protocole doit être adapté, modulé pour coller avec les contraintes incompressibles de chaque situation particulière.

C'est à un mouvement symétrique de celui identifié dans la figure 2 auquel nous avons affaire. Face à un contrôle complexe sur le travail, parce que ce dernier nécessite des compétences qui dépassent de loin le simple respect des règles et la conformité aux standards et aux prescriptions, et sous les injonctions de l'idéologie managériale portée par le NPM, l'organisation du travail à l'hôpital évolue dans le sens d'une prise de contrôle des tutelles sur la définition et la pratique du soin. Et il ne s'agit pas d'un contrôle purement hiérarchique et cela parce que :

> *« Lorsque les capacités communicationnelles, relationnelles, coopératives, imaginatives en viennent à faire partie de la force de travail, ces capacités, qui impliquent l'autonomie du sujet, ne peuvent par essence être commandées : elles existeront et se déploieront non pas sur ordre, mais en vertu d'initiatives du sujet. » (Gorz, 1997, p. 68).*

Face à cela, c'est au développement d'un contrôle indirect que les soignants font face, un contrôle par des indicateurs et des protocoles portés par une logique de performance totale (Jany-Catrice, 2012). L'autonomie dans la pratique des soignants s'en retrouve limitée et guidée par des préoccupations souvent médicales, mais toujours économiques. La relation entre le médical et l'économique, entendu comme contrainte de nature monétaire sur l'action individuelle et collective, n'est pas nécessairement nauséabonde. Cousin (2019) montre comment dans le secteur automobile et dans le soin, la contrainte économique peut à la fois être vécue comme un guide pour l'action, comme un stimulant au processus créatif, comme un cadre pour la production et comme un frein qui surdétermine toutes les décisions. C'est lorsque l'économique devient l'horizon de toutes les décisions qu'il y a un réel problème pour les travailleurs. Et c'est effectivement à ce phénomène que les soignants font de plus en plus face. La contrainte économique, ici assimilée à une contrainte première d'efficacité, entendons ici rentabilité, vient surdéterminer une part grandissante des décisions quant à l'organisation de l'hôpital public et du travail de soin. Les soignants y font face, s'y opposent parfois, et se retrouvent néanmoins pris dans des structures productives qui déterminent tout ou partiellement leurs actions, leurs manières de se comporter, de bien faire leur travail, de concevoir le bon travail…

Néanmoins, l'autonomie dans la pratique persiste. Le modèle des transmissions ciblées, développées à partir des années 1990, est un bon exemple de cette remise en cause de l'autonomie qui illustre aussi une certaine lutte pour l'autonomie des soignants, et plus spécifiquement ici des soignantes. Mise en œuvre pour permettre aux transmissions orales de s'inscrire dans un temps de la qualité, leur développement est porté par une logique de la performance. Les travaux de Acker (2005) et Ripoche (2012) révèlent le caractère bureaucratique et technique de ce type de transmissions. Même si ce type de transmission permet de formaliser la pratique et de rendre les transmissions plus rapides et plus précises, il participe d'un « modèle de science appliquée » (ibid, 2012, p. 121). Les infirmières sont contraintes d'utiliser les transmissions ciblées, ce qui structure leurs actions, même si elles peuvent partiellement s'y opposer. Ces transmissions ciblées participent donc d'un contrôle sur l'activité infirmière, à la fois médicale et économique, et s'imposent comme un outil de prescription du travail et de négation du travail cognitif d'adaptation aux situations particulières. La perte d'autonomie tout autant que la recherche d'une autonomie se révèlent notamment dans le recours des infirmières à la partie « texte libre » des transmissions, comme une résistance face à l'imposition d'une technique prédéterminée. Les infirmières interrogées par ce dernier auteur se plaignent d'ailleurs de devoir cocher des cases plutôt que de passer du temps avec les patients. S'étant développées dans un contexte où le manque de temps et le manque de

personnel sont récurrents, ces transmissions ciblées ne permettent que la mise en œuvre d'un savoir dans l'action en limitant une réflexion sur cette même action. Elles obligent à un arbitrage entre le temps passé à la pratique technique et le temps passé auprès du patient. Le travail cognitif s'en retrouve limité à une portion congrue, la gestion de l'incertitude dans l'action et non pas à la production d'une réflexion sur les contextes d'action. Bien qu'imprescriptible, ce travail cognitif se retrouve enchâssé dans un nouvel espace de contraintes tayloriennes qui privilégient les actes techniques quantifiables, au détriment de la part gratuite du soin, notion que nous discuterons dans le chapitre 6 de ce travail.

Conclusion – Chapitre 5

Nous avons fait ici le diagnostic d'une logique politique de dépossession qui s'articule autour de trois principes caractéristiques du taylorisme. Cette logique se distingue par la prise de contrôle tendancielle des tutelles et des groupes assimilables à des managers sur la construction du soin et son exécution. Toutefois, cette prise de contrôle ne se limite pas à une dépossession des soignants de leur autonomie, mais ouvre une potentielle reconstruction des procès de travail et des imaginaires de soignants. Le phénomène de dépossession à l'œuvre à l'hôpital ne peut être une fin en soi.

Le tableau n°12 présente un résumé de la thèse défendue dans ce travail. À côté des trois principes du taylorisme et de leurs caractéristiques génériques, il synthétise la forme hospitalière de l'application de ces mêmes principes.

Les principes du taylorisme, ainsi présentés et mobilisés pour l'analyse des évolutions du travail des soignants, mettent en lumière les mécanismes de basculement du contrôle d'un groupe professionnel à un autre : développement de la collecte d'informations sur le travail des soignants, mobilisation de cette collecte pour la définition et la mise en œuvre de normes et de protocoles partiellement prescriptifs et évaluation des tâches effectuées au regard de ces derniers. Ces différents mécanismes permettent la mise en œuvre d'une planification du travail en amont et en aval de celui-ci, garantissant la mise en œuvre d'une dépossession des soignants des savoirs nécessaires à l'accomplissement de leur travail, et surtout de la capacité à les produire. Bien qu'il s'agisse de principes génériques, leur application, consciente au non, à l'hôpital ne revêt pas une forme identique à celle que l'industrie connaît encore. D'ailleurs, ce mouvement de dépossession s'oppose à un mouvement de réappropriation qui fait dire à Dejours (2013) qu'il existe une différence fondamentale entre travail prescrit et travail réel, le travail ne commençant qu'au-delà de ce qui a été prescrit. C'est particulièrement le cas du travail de soin dont la particularité reconnue, la composante relationnelle, est fondamentale et difficilement mesurable. Pour autant, cette politique de dépossession ne doit pas être laissée à la marge de l'analyse sous prétexte qu'elle se verrait partiellement remise en cause par le travail réel. Elle participe aussi, dans sa dimension technique (les recommandations), physique (l'intensification) et cognitive (la remise en cause de la possibilité de définir le « bon travail ») à la détermination de ce travail réel.

La perte de contrôle, la dépossession des soignants des connaissances nécessaires à l'organisation du soin correspondent à une condition nécessaire, mais non suffisante, du basculement du système de santé vers le développement d'une logique capitaliste et la prise de contrôle par le capital de pans toujours plus importants du secteur de la santé ; le contrôle sur le processus productif étant l'une des conditions pour la sécurisation de l'accumulation du capital. Les

importants transferts de charges entre l'hôpital public et l'hôpital lucratif en sont l'une des matérialisations concrètes à côté de ces modifications du travail. Il n'y a donc pas de la dépossession pour la dépossession, mais nécessairement une dépossession au service d'une reconstruction, d'une réorganisation du secteur de la santé et particulièrement du travail de soin dans notre cas. Dès lors, plusieurs possibilités se dégagent.

Tableau 12 : Trois principes du taylorisme appliqués à l'hôpital public

Principes du taylorisme	**Forme générique**	**Forme hospitalière**
Dissociation	Développement de l'indépendance du processus productif vis-à-vis des connaissances des travailleurs	- Mise en œuvre de la prescription du travail via les protocoles divers, documents standardisés et RBP ; - Remise en cause de la place de l'expérience clinique au profit de la « médecine fondée sur les preuves » ; - Définition de la qualité en amont du travail de soin : logique d'objectivation de la qualité.
Séparation	Séparation du travail de conception et du travail d'exécution	- Développement de la collecte d'information sur la pratique de soin via la mise en place du PMSI et via l'expansion du travail administratif aux soignants ; - Production des RBP et autres protocoles par les tutelles et des médecins experts ; - Certification par des organisations externes des établissements de soin.
Monopolisation	Contrôle sur l'ensemble du processus productif par les organes de direction, leurs émanations, et usages de ce contrôle.	- Planification des tâches en amont du travail pour contrôler l'engagement des soignants. - Réaménagement des groupes professionnels : création des cadres de santé, des médecins DIM, augmentation du travail administratif ; - Développement et acceptation d'une hiérarchie des normes : la « science » au-dessus de l'expérience, et parfois contre ; - Contrôle des tutelles sur l'utilisation de la production scientifique : définition des méthodes permettant de construire les RBP et les protocoles de soin à partir des « données de la science ».

Source : Auteur

L'histoire du développement du taylorisme dans l'industrie est intimement liée à l'histoire des résistances ouvrières. De la même manière, le développement de ces principes à l'hôpital emporte

avec lui les résistances « au pied du lit » qui remettent tous les jours en question les logiques de la performance, de la rentabilité et de la productivité.

Mais, en opérant des transformations du travail en accord avec les principes de l'organisation taylorienne du travail, les modifications à l'œuvre à l'hôpital public font entrevoir la possibilité d'un nouveau soignant, conscient des nécessités de la performance et de la rentabilité, d'un « homme nouveau » suivant la logique décrite par Gramsci dans « Américanisme et Fordisme »[74]. Ce sont des soignants qui sont mis en condition de produire leur propre consentement : ils sont à la fois l'objet et l'outil de la collecte d'informations sur la pratique médicale ainsi que le support des transformations mises en œuvre par le traitement de ces mêmes informations. Ils participent donc à la réorganisation du travail qui pèse sur eux, tout autant qu'à son contrôle, sans en être les producteurs, mais en faisant parfois le jeu des transformations. Cousin (2016) nous rappelle en effet que, si la contrainte [économique][75] est ambivalente, elle peut être vécue à l'hôpital à la fois comme une contrainte et « comme un rappel à l'ordre soulignant la finalité du travail productif ». Aussi, « Dans un monde contraint, aux ressources limitées, faire des économies, c'est « tenter de préserver ce qu'on a et la Sécurité sociale en fait partie », déclare Hanna, infirmière [même si] les acteurs du système hospitalier ne défendent pas nécessairement les réformes et la logique comptable qui s'impose » (p.26). Ils souhaitent la sauvegarde d'un système de santé qu'ils défendent. Pourtant, sans accepter les règles qui modifient leur travail, certains soignants consentent partiellement à ce qui s'impose à eux comme une « réalité » expurgée à tort de toute considération politique : les « économies » sont le seul moyen de conserver les acquis du système de santé.

Consentement et autonomie sont intimement liés. Mais sous le régime de la « mobilisation totale », l'autonomie est concédée dans l'optique non pas de laisser la possibilité d'une expression particulière des subjectivités au travail, mais de produire un espace de liberté au sein de règles très contraignantes, sous les principes de la rentabilité et de l'efficacité économique, celles-ci s'inscrivant plutôt dans une idéologie managériale qu'une réalité empirique (Belorgey, 2010). Le régime de la « mobilisation totale » organise à la fois le contrôle sur les connaissances nécessaires à la production, mais aussi les conditions de leur production. Le travail de soin, entendu comme la conjonction d'un travail relationnel et technique (Dallaire & Jovic, 2021) nécessite des espaces d'autonomie, tout du moins des espaces discrétionnaires (de Terssac, 2012) pour être pleinement réalisé. Tout l'enjeu d'une organisation du travail portée par un régime de « mobilisation totale »

[74] Pour une analyse à partir des travaux de (Gramsci, 2012) sur l'impact des transformations de l'organisation du travail sur les subjectivités individuelles et la production d'un « homme nouveau » voir (J.-P. Durand, 2017) *La fabrique de l'homme nouveau. Travail, consommer et se taire ?*

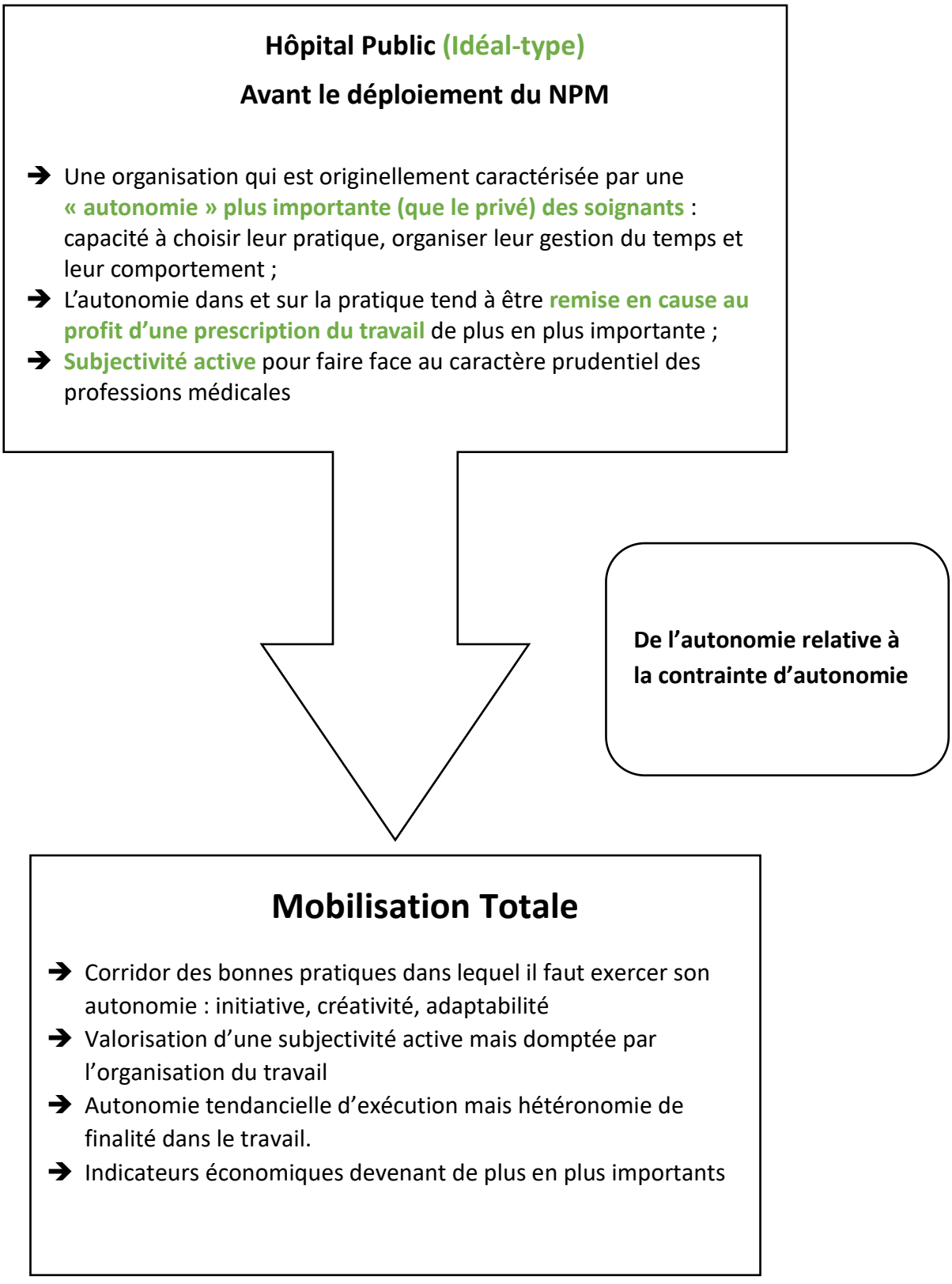
[75] Cousin (2016) propose de la considérer comme une variable qui influence le travail et peut apparaître tout à la fois comme une variable d'efficience, contraignant et écrasant parfois le travail-activité et comme une dimension qui permet de clôturer le travail en lui donnant un sens.

est dès lors à la fois prise de contrôle sur les connaissances et prise de contrôle sur leurs productions, c'est-à-dire sur ces espaces discrétionnaires. Il s'agit alors de les restructurer pour mettre l'autonomie au service de l'organisation et de ces objectifs, ou alors de « jouer » avec l'idéal des professionnels pour les contraindre à faire, même si les possibilités sont de plus en plus limitées. En d'autres termes, et dans le cas de l'hôpital public, c'est bien la conscience professionnelle, l'éthique professionnelle (Batifoulier, 2009) qui impose aux soignants, soit de prendre soin des patients en dépassant les règles prescrites dans les espaces d'autonomie qu'on leur accorde, soit de créer ces espaces quitte à rendre leur travail plus dur, quitte à déborder sur leur temps de vie, quitte à s'exposer à de la souffrance au travail.

Ce phénomène de prise de contrôle sur les connaissances nécessaires au soin impacte profondément les subjectivités des soins. Ces dernières prises dans des contraintes en perpétuelle évolution et face à des idéaux managériaux nouveaux (Mercure, 2013) évoluent ; elles nous invitent à continuer l'exploration de cette « mobilisation totale ». Le sixième et dernier chapitre de cette thèse aura pour objet l'étude du cas des infirmières hospitalières face à la remise en cause d'une composante fondamentale de leur travail, la « part gratuite » du soin. Nous chercherons à montrer qu'exposées à cette remise en cause portée par une taylorisation du travail de soin à l'hôpital, les infirmières doivent faire face à une modification et une certaine dévalorisation de leur travail. Nous conclurons sur le potentiel aliénant d'une « mobilisation totale ».

La figure n°19 présentée ci-dessous décrit le mouvement de taylorisation du soin à l'œuvre à l'hôpital public et propose une représentation synthétique des développements effectués tout au long du chapitre 5.

Figure 19 : Idéal-type des évolutions de l'organisation du travail à l'hôpital public



Source : Auteur

Chapitre 6 : La subjectivité des soignants au service de « l'économie » ? - Le cas des infirmières hospitalières

Si, dans le chapitre 5, nous nous sommes concentrés sur une caractérisation du déploiement des logiques tayloriennes à l'hôpital, notre analyse n'a pas porté spécifiquement sur un corps de métier, nous limitant de fait à des généralités. L'analyse du déploiement de logiques marchandes dans le secteur de la santé et pour la médecine libérale est largement faite (Batifoulier, 2014; Batifoulier et al., 2008, 2010; Da Silva, 2018). Pour notre étude, nous avons souhaité nous concentrer plus spécifiquement sur un corps de métier dans lequel la part relationnelle, notion sur laquelle nous reviendrons, est fondamentale et pour laquelle le pouvoir de dire ce qui vaut, le pouvoir politique est sensiblement plus faible. Le travail des infirmières, peu étudié en économie politique de la santé et en économie politique du travail, sera ici notre objet d'étude. De la même manière que dans le chapitre 5, nous ne souhaitons pas directement nous limiter à l'étude de l'activité des infirmières, mais plutôt du travail, c'est-à-dire à la fois de l'activité réelle des infirmières, mais aussi à l'ensemble des contraintes imposées par l'organisation qui déterminent tout ou partiellement le réel du travail et le futur de celui-ci.

Plusieurs notions, que nous mobiliserons tout au long de ce chapitre, nécessitent d'être précisées dès ces premières lignes. Premièrement, et *a contrario* de la littérature sur le travail des infirmières, nous avons choisi d'utiliser la notion de « part gratuite » du soin. Nous entendons par « part gratuite », la composante du travail des infirmières qui n'est pas valorisée monétairement par l'organisation. Elle n'est pas ou peu mesurée et de fait fortement remise en cause comme nous le verrons. En ce qu'elle s'assimile schématiquement à la part relationnelle du soin, elle renvoie *au care* largement décrit par la littérature (Davis & McMaster, 2017 ; Molinier, 2000; Molinier et al., 2009 ; Paperman & Laugier, 2011 ; Remy-Largeau, 2011 ; Rothier Bautzer, 2012). Aussi, la distinction technique / relationnelle, si elle a une valeur heuristique et se pose comme une réalité pour l'organisation, elle n'est pas une réalité pour les soignants eux-mêmes. Ces deux parts sont intimement liées (Eyland, 2021). C'est néanmoins de l'organisation du travail que nous traitons ici et des jeux et basculements de pouvoirs entre les soignants et les tutelles. Il nous a semblé plus pertinent d'utiliser la catégorie de part gratuite pour caractériser cette part du travail et la manière dont l'organisation productive la considère.

Deuxièmement, nous utiliserons dans la deuxième partie de ce chapitre la notion « d'économie ». Ici, nous considérons avec des auteurs comme Cousin (2016) et Vatin (2008) qu'elle renvoie à « l'art d'administrer la richesse » et la nécessité de faire des choix sous contrainte de coûts. L'économie apparaîtra comme une nouvelle variable de coût qui s'impose aux acteurs et vient remodeler leurs idées du bon travail, leurs choix et plus généralement leurs comportements.

Depuis 2012, l'ensemble des données relatives à la répartition et à la population infirmière sont mises à disposition par la *Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques* (DREES). Celle-ci indique que la population infirmière est en constante augmentation. Qu'il s'agisse de l'hôpital en général (hôpitaux publics, militaires, les établissements privés ESPIC et les établissements privés lucratifs) ou spécifiquement de l'hôpital public, entre 2012 et 2021 le volume d'infirmières a augmenté continuellement et de manière importante.

Tableau 13 : Ensemble des infirmières du secteur hospitalier français

Années	Salariés Hospitaliers	Hôpital public
2012	388 666	295 144
2013	404 549	307 843
2014	414 826	315 411
2015	424 258	321 512
2016	434 302	328 754
2017	444 614	336 027
2018	456 830	344 000
2019	468 378	351 652
2020	479 836	359 722
2021	490 197	367 599

Champ : France entière
Source : Répertoire ADELI- Drees, données au 1er janvier de l'année

Néanmoins, si la population d'infirmières hospitalières augmente continuellement, la situation ne semble pas si bonne au vu des dernières enquêtes de l'ordre national des infirmiers. Le 11 octobre 2021, celui-ci a fait paraître une consultation portant sur 60 000 praticiens. Les résultats indiquent que 37% des infirmiers estiment que « la crise que nous traversons leur a donné l'envie de changer de métier » et 43% d'entre eux ne savent pas s'ils exerceront encore leur métier dans 5 ans. Deux / tiers d'entre eux déclarent aussi que leurs conditions de travail se sont détériorées depuis le début de la crise. 57% des infirmiers déclarent être en épuisement professionnel du fait de la crise, dont 48% indiquant que cela risque d'impacter la qualité des soins. Enfin, 57% des infirmiers salariés estiment ne pas disposer du temps nécessaire pour prendre en charge les

patients. Si la crise du COVID-19 a créé un régime d'exception à l'hôpital, elle n'est que le catalyseur de problèmes bien plus profond. La même consultation indique qu'avant la crise, 33% des infirmiers déclaraient être en situation d'épuisement professionnel.

Les causes de l'intensification du travail sont multifactorielles d'autant que les infirmières et les infirmiers ne sont pas les seuls à y être exposés. En premier lieu, la DARES propose, grâce aux deux dernières enquêtes CT-RPS, des données sur les contraintes qui pèsent sur les travailleurs de la fonction publique hospitalière. À partir de ces données, on observe qu'en 2016 la dépendance vis-à-vis des collègues est plus forte que pour l'ensemble des salariés et en progression (41,8 % e contre 28,9 %) comme l'imposition de délais très courts (34,7 % contre 28,5%) ou encore le suivi informatisé (41,7 % contre 35,5%). Au niveau de l'hôpital en général (public et privé) le phénomène d'approfondissement des contraintes est similaire. Entre 1998 et 2013, les contraintes de délais, les contraintes techniques ou les contraintes hiérarchiques augmentent avec une accélération notable en 2005 et 2013.

La première partie de ce chapitre sera donc consacrée spécifiquement à l'étude du travail des infirmières de la fonction publique hospitalière. Nous montrerons pourquoi le développement de la logique marchande sous la forme d'une taylorisation du soin s'inscrit dans la négation de la « part gratuite du soin », notion que nous définirons dans la lignée des travaux en économie politique de la santé (Batifoulier & Ventelou, 2003). Nous montrerons qu'une survalorisation de la technique portée par les transformations contemporaines de l'organisation du travail entraîne une négation de la « part gratuite » qu'il faut pourtant considérer comme une composante fondamentale du travail des infirmières. C'est en somme à la réalisation de l'avertissement de Bessis & Favereau (2010, p. 83) que les infirmières font face :

> *« Le marché est fondamentalement destructeur des identités collectives, moins par hostilité de principe que par une sorte d'indifférence méthodologique – mais précisément, instaurer des mécanismes et des procédures de gestion qui n'accordent aucun prix à ce qui différencie un médecin, un avocat, d'un commerçant, d'un cadre d'entreprise revient à couper cette identité de ses racines ».*

Suite à ce constat empirique, la seconde partie de ce chapitre aura pour objet d'étudier l'impact du déploiement de la variable « économie » (Cousin, 2016, 2018, 2019) dans le travail des infirmières. Si les auteurs précédents nous avertissent du caractère possiblement néfaste d'une telle contrainte, ils omettent toutefois une réalité plus complexe qui peut faire de « l'économie » un objet ambivalent au regard de la manière dont les acteurs se l'approprient :

> *« Trois grandes orientations des manières d'appréhender l'économie se dessinent : une mise à distance fondée sur un sentiment de détérioration du travail ; une volonté de*

> *dépasser les contraintes ressenties comme des défis ; une dimension de clôture rappelant les finalités du travail » (Cousin, 2016, p. 223).*

Nous montrerons que si l'appropriation de la contrainte économique par les soignants est ambivalente, elle n'est pas sans effet sur les comportements et les manières de percevoir le réel. Comme pourrait le dire Gorz, le travail, la force de travail et le travailleur tendent à s'unifier dans des individus qui se produisent et produisent le monde qui les entoure. Enfin, si les résistances face à une organisation du travail qui nient la « part gratuite » du soin sont nombreuses sans être pour autant frontales, le mouvement général qui anime les évolutions de l'organisation du travail est au développement d'une contrainte économique. Celle-ci vient dominer l'ensemble des contraintes qui structurent le travail de soin. Partiellement déterminées par leurs conditions matérielles et idéelles de travail, les soignantes se retrouvent confrontées à une organisation du travail qui limite l'autonomie tout en produisant du consentement. La seconde et dernière section diagnostiquera les conditions de cette production de consentement, dernière caractéristique d'un régime de mobilisation au travail, ici celui de la « mobilisation totale ».

1. Les infirmières hospitalières et la « part gratuite » face au taylorisme

L'imposition à l'hôpital public d'une réorganisation sur le modèle du secteur marchand est au cœur des politiques publiques actuelles (Belorgey, 2010). Pourtant, toute une partie non négligeable du travail de soin échappe au monde de la marchandise. Dans une analyse portant sur la médecine libérale, Batifoulier & Ventelou (2003) proposent de nommer « part gratuite », la dimension du travail de soin qui bien qu'essentielle ne relève pas des normes marchandes. Dans leur esprit, il ne s'agit pas tant de distinguer des types de tâches qu'une façon d'appréhender les tâches. La part gratuite n'est pas une quantité de travail, elle est une qualité du travail qui élève l'activité du médecin au-dessus de sa définition marchande. La part gratuite n'est pas une proportion de travail en plus, elle alimente l'ensemble du travail soignant. Si l'on suit la position de ces auteurs, on peut noter que le travail d'un médecin (ici en médecine de ville) comporte toute une partie de son temps qui ne fait l'objet d'aucune rémunération : courriers aux services administratifs et sanitaires dans un objectif d'aide au patient, certificat médical pour le sport qui nécessite une consultation parfois non facturée, actes gratuits, transmission d'informations aux confrères, etc.

Les auteurs observent statistiquement une différence entre l'effort de soin et son évaluation par le système des prix. La part gratuite correspond alors à toute une part informelle, non marchandisable, estimée par le temps de la consultation. La baisse tendancielle du temps de consultation depuis les années 1980 jusqu'au début des années 2000 ne se conjugue pas avec une baisse des honoraires. Ceux-ci augmentent alors que le temps de consultation diminue. Cela ne

reflète pas tant une marginalisation du travail relationnel, comme s'il était séparable du travail technique, mais un appauvrissement du travail. Le travail se recroqueville sur l'espace du marché.

À côté, le travail des infirmières hospitalières les place dans une position clé entre le malade et le médecin, au croisement entre les exigences de la thérapeutique, celles de l'organisation et bien sûr celles des patients. Elles sont à l'interface entre le système et l'individu. Cette nature duale du travail des infirmières exige un certain degré d'autonomie qui n'est pas le même selon les services et les organisations. Micheau & Molière (2014) considèrent qu'il est possible de classer leur travail en deux catégories : le monde du travail programmé et le monde du travail jalonné[76]. Le premier correspond pour une grande partie à l'hospitalisation de jour pour laquelle la gestion du temps et des flux est primordiale pour garantir la continuité du soin. Les patients sont relativement autonomes et n'exigent qu'un faible besoin relationnel. Le monde jalonné correspond plutôt à l'hospitalisation à temps complet pour laquelle la gestion du temps et le relais d'une équipe à l'autre sont primordiaux. Les journées de travail sont organisées par des tours dans lesquelles les marges de manœuvre sont plus importantes. Mais, le respect des soins prescrits est fondamental et le temps passé auprès des patients est très souvent la variable d'ajustement face à l'imprévisibilité de chaque journée (absences de collègues non remplacés, patients « lourds »). Une certaine autonomie dans la pratique infirmière reste la garantie d'un travail qui peut s'adapter aux situations imprévisibles tout en conservant la possibilité de composer son travail autour de la technique et du relationnel. Aussi, la volonté de limiter la variabilité des pratiques, dans l'idée qu'elles ne sont pas toutes bonnes et salutaires, et que le respect des savoirs scientifiques établis est nécessaire pour le bon déroulement du soin contraint l'autonomie des infirmières (Champy, 2011).

La notion de « part gratuite » pourrait partiellement être remplacée par le concept de *care*, abondamment étudié par la littérature (Gilligan et al., 2019; Molinier et al., 2009; Paperman & Laugier, 2011; Remy-Largeau, 2011; Rothier Bautzer, 2012). Entendu comme « une pratique d'attention, de sollicitude engagée et personnalisée envers soi-même ou autrui », le care peut faire l'objet d'un processus individuel ou collectif (Eyland, 2021). Il s'appuie sur « la sensibilité morale, la perception d'une situation singulière et l'anticipation ». Enfin, il se caractérise par une adaptation en actes aux situations et vise à la satisfaction des besoins du bénéficiaire du care sans que celui-ci ne la perçoive nécessairement comme telle » (ibid, 2021). Le *care* apparaît, à côté du *cure* c'est-à-dire le soin visant au traitement et à la guérison de la maladie (Rothier Bautzer, 2014), comme l'une des composantes du travail des infirmiers. Néanmoins, la notion de « part gratuite » permet de saisir la manière dont l'organisation considère cette composante du travail des infirmières, ce que la notion de *care* ne nous permet pas. Du point de vue du soignant et du soigné, cette dernière caractérise précisément une part fondamentale du travail de soin, mais ne permet pas de saisir la

[76] Cette distinction pourrait tout à fait être affinée. Pour exemple, les services de réanimation sont un monde très particulier que les soignants décrivent comme un espace « séparé » à côté des « services traditionnels » (Denise, 2020).

remise en cause portée par les évolutions de l'organisation du travail à l'hôpital. Dit autrement, dans la profession d'infirmière, la technique a pris davantage de place dans les soins et « le *cure* prend le pas sur le *care* » (Eyland, 2021). Mais au-delà de cette substitution partielle, le *care* est surtout remis en cause, nié, comme s'il était une « part gratuite » du soin, considérée comme sans valeur par l'organisation. C'est en ce sens que nous privilégions pour notre analyse, et parce qu'elle nous positionne du point de vue de l'économiste, la notion de « part gratuite » du soin.

Deux conceptions du travail s'opposent donc. L'une, portée par les politiques publiques néo-managériales, qui s'inscrit dans le monde de la marchandise et ne définit le travail que sous les modalités de ce qui peut être quantifié. Et l'autre, qui ne sépare pas le travail entre la technique et le relationnel, ces deux composantes étant les deux faces d'une même pièce. Si pour notre étude nous proposons une distinction entre travail technique et part gratuite, ce n'est pas parce qu'il s'agit d'une réalité, l'une n'allant pas sans l'autre, mais parce que le mouvement de taylorisation du soin que nous chercherons à étudier se caractérise par la valorisation de l'une des dimensions du soin, en niant la légitimité de l'autre. Ce qui n'est pas mesuré ne vaut plus et l'exercice de cette partie du travail de soin se retrouve alors réduit à peau de chagrin. Cette première partie aura donc pour objectif de saisir, à partir de cette séparation au caractère purement heuristique, de quelle manière ces politiques publiques produisent cette séparation et cette valorisation différentielle.

1.1 La survalorisation de la technique contre le travail inestimable

Comme profession à « pratique prudentielle », les professions médicales se doivent de disposer d'une certaine autonomie pour gérer le caractère incertain et spécifique du travail de soin (Champy, 2011). Cette autonomie permet de garantir l'expression des deux composantes du travail de soin pour les infirmières : passer du temps auprès du patient et assurer le relais pour l'équipe suivante dans de bonnes conditions. Elle vient garantir à la fois la bonne exécution des protocoles techniques, en laissant la possibilité aux infirmières de s'adapter en situation ainsi que la mise œuvre de toute une part non quantifiable, pourtant considérée par beaucoup d'infirmières comme fondamentale pour le soin : la part relationnelle (Acker, 1997), informelle et difficilement mesurable. Le travail de l'infirmière consiste à réaliser ces deux activités sans en privilégier aucune, et parce qu'elles sont indissociables, en essayant toujours de faire pour le mieux et pour les patients.

Nous proposons une distinction entre part gratuite (ou travail inestimable) et travail technique pour sa valeur heuristique. Cette distinction se réfère à la double dimension du travail en général : l'une mesurable et quantifiable et l'autre inestimable, informelle (Lanquetin, 2018) ou relationnelle, qui « résiste à une analyse en termes de savoir-faire et d'habilités » (Molinier, 2000, p. 50) et qui renvoie aux « soins invisibles ». Le travail en général, et de soin en particulier correspond à la

conjonction de ces deux composantes, leur distinction n'étant d'ailleurs pas effective dans la définition des « soins infirmiers » que propose le Conseil national des infirmiers (CII).

La dynamique d'évolution de l'organisation du travail tend à privilégier la composante technique (Seferdjeli & Terraneo, 2015)[77] tout du moins à la faire entrer en confrontation avec la pratique professionnelle dans laquelle les infirmières affirment le caractère complexe et multidimensionnel du soin. La survalorisation de la composante technique trouve son origine dans les réformes successives de l'hôpital initiées dans les années 1980 qui ont été structurées autour de deux logiques supportées par un vocabulaire hérité de la gestion d'entreprise : une rationalisation de l'activité dans l'optique d'une augmentation de la productivité (Belorgey, 2013; P.-A. Juven et al., 2019; Moisdon, 2013) ; une logique économique s'articulant avec l'avènement d'une nouvelle conception de la médecine, qui cherche l'objectivation de la maladie et sa dissociation du malade et permet le traitement de la maladie et non plus du malade (Da Silva, 2018).

Trois principaux types de dispositifs portent cette survalorisation de la composante technique. Le premier concerne la mise en œuvre du programme de médicalisation des systèmes d'information (PMSI) en 1983 qui permet aux pouvoirs publics de réaliser une importante réforme du financement de l'hôpital. La T2A en 2004 poursuit les modifications du financement pour le public en médecine chirurgie obstétrique (MCO). Puis, elle est déployée à partir de 2008 pour l'ensemble du secteur hospitalier. Toutes ces « améliorations » (productivité, performance...) doivent aussi s'inscrire dans une limitation des dépenses socialisées fixée par l'objectif national des dépenses d'assurance maladie. Les établissements de santé sont dès lors incités à une « concurrence par comparaison » (Domin, 2015) en développant individuellement leurs activités entraînant ainsi une baisse des tarifs au niveau collectif (Gheorghiu & Moatty, 2013).

Les seconds dispositifs qui participent à la survalorisation de la composante technique sont les indicateurs de qualité et de sécurité. Depuis 2009, ils sont intégrés au processus de certification des établissements de santé par la Haute Autorité de Santé (HAS) et sont mobilisés depuis 2010 par les Agences Régionales de Santé (ARS) dans le cadre des contrats de gestion avec les hôpitaux. Depuis 2016, ils sont aussi intégrés dans un mécanisme de paiement à la performance dans l'ensemble de la MCO. Bertillot (2020) indique qu'en plus de participer à la mise en œuvre de la concurrence par comparaison entre les établissements, ils sont aussi utilisés pour une comparaison au sein même des établissements de santé. Ces indicateurs peuvent être regroupés en trois catégories : les indicateurs de « résultats », tels que l'ICSHA (Indicateur de consommation de

[77] Ces deux autrices montrent bien que la qualité et sa définition sont l'affaire d'un rapport de force entre la qualité comme produit d'une socialisation longue et de tradition ancienne et la démarche qualité imposée par l'organisation. Ainsi, « ce sont donc bien les valeurs du métier qui entrent en contradiction avec les procédures prescrites lorsque ces dernières sont au service d'un mode de rationnement des coûts et sont utilisées comme un instrument de contrôle des travailleurs » (Seferdjeli et Terraneo, 2015, p. 8).

solutions hydroalcooliques), de « procédures ou processus » et de « structures » (Douguet et Munoz, 2005). S'ils ne sont pas seulement des outils de contrôle du travail au service de la rationalité économique (Seferdjli et Terraneo, 2015), mais aussi des outils d'amélioration de la qualité et de la sécurité, ils permettent néanmoins un découpage de l'activité hospitalière en processus distincts, quantifiables et donc comparables. Les indicateurs de résultats sont une contrainte qui détermine le travail et qui ne peut être négociée par les soignants. Les indicateurs de processus, même s'ils cherchent à analyser les manières de faire et non pas à fixer un objectif en amont, dictent tout de même les bonnes étapes d'une prise en charge et imposent une cible. L'indicateur de tenue du dossier patient (TDP) est évalué à partir de 10 critères qui permettent de définir un score de conformité avec une cible à 80/100 et permet d'évaluer les pratiques au regard d'une cible préalablement fixée. Le déploiement de ces indicateurs peut être très différent. Si les élites réformatrices s'en saisissent pour imposer une nouvelle vision de la qualité (Belorgey, 2010), ils peuvent aussi s'implanter dans les organisations par une « institutionnalisation en douceur » et participer à une dynamique d'acculturation aux usages et aux logiques internes et externes de l'évaluation de la qualité (Bertillot, 2020, p. 11).

Les recommandations de bonnes pratiques (RBP) s'inscrivent aussi dans cette survalorisation tendancielle de la technique. Si les protocoles permettent l'amélioration de la qualité des soins, la reconnaissance d'un corps professionnel (Cloarec, 2008) et de « scientificiser » les soins infirmiers, tout en limitant la variabilité des pratiques, ils présentent différentes limites (Formarier & Jovic, 1993) : enfermement, norme définitive, disjonction entre l'efficacité théorique et l'efficacité réelle. Les protocoles de soins ne sont que des normes idéales qui exigent des conditions de temps, de personnels, des conditions matérielles pour leur mise en œuvre, ce qui n'est généralement pas le cas.

En somme, la part inestimable du soin fait face, et même résiste à la logique de la performance (Jany-Catrice, 2012). Cette logique de la performance, de la même manière que pour la médecine libérale, est supportée par le développement de la quantification de la qualité des soins (Da Silva, 2017). Néanmoins, cette quantification de la qualité des soins ne va pas de soi, elle est un objet éminemment politique. Laissée dans un désert politique, exclue de tout débat, elle produit une conception homogène du bon travail qui s'oppose frontalement aux travailleurs. Seulement la remise en cause directe de la part gratuite pourrait se voir contrée par des stratégies internes de réappropriation du temps. Mais les évolutions de la composante technique du travail viennent de plus en plus contrecarrer cette réappropriation. Ce travail technique est fractionné, sa conception est séparée de son exécution, la réflexion sur la mise en œuvre de celui-ci n'est pas possible.

1.2 Une taylorisation du travail de soin

La survalorisation de la composante technique au détriment de la part gratuite s'inscrit dans une dynamique plus générale de taylorisation du soin. Pour partie, cette taylorisation se caractérise par une logique de capture sur ce qui et sur qui définit le travail[78]. La survalorisation de la part technique alimente la taylorisation du travail de soin qui fragilise la part gratuite et tout ce qui est inestimable dans le travail de soin.

En fait, la remise en cause de l'autonomie est au cœur des principes du taylorisme. Le taylorisme ici considéré correspond à la fois à une prise de contrôle sur la définition du bon travail, et une autonomisation de la production vis-à-vis des connaissances des travailleurs en mettant ces derniers au service de l'organisation. S'il y a une autonomie dans la production, celle-ci est accordée pour permettre l'initiative individuelle, dont le rôle fondamental n'était pas nié par Taylor lui-même comme il l'indique devant le Congrès des États-Unis :

> *« If after having tried the new method once any workman has a better suggestion to make, of any kind, sort or description, that suggestion is most welcome to the management. And it is through those suggestions from the workmen that nine tenths of our progress is made" (Taylor, 1972, p. 196).*

Trois principes génériques permettent donc de caractériser une taylorisation du travail. Pour les infirmières hospitalières, leur déploiement est observable à différents niveaux :

1. Le développement de la collecte d'information sur les pratiques de soin via la mise en place du PMSI et via l'expansion du travail administratif aux soignants a participé à la séparation entre conception et exécution. On peut ajouter à cela la production des « recommandations de bonnes pratiques » (RBP) et autres protocoles par les tutelles, notamment la HAS. La certification des établissements de santé par des organisations externes au regard du respect de prérequis, techniques, budgétaires et médicales vient parachever cette séparation entre conception et exécution.

2. À côté, la dissociation se matérialise par la mise en œuvre de la prescription du travail via des protocoles divers, des documents standardisés et de RBP. La place de l'expérience clinique est toujours de plus en plus remise en cause au profit de la « médecine fondée sur les preuves ». Enfin, la qualité est définie en amont du travail de soin : c'est l'avènement d'une objectivation a priori de la qualité.

[78] Nous mobilisons ici la définition du taylorisme développée dans le chapitre 2 et 5 de ce travail.

3. Enfin, la monopolisation du pouvoir sur la production et la gestion des connaissances nécessaires à la production permettent un contrôle sur l'ensemble du processus productif. Celui-ci se matérialise notamment dans le développement et la recherche de l'acceptation d'une nouvelle hiérarchie des normes : la « science » au-dessus de l'expérience clinique.

L'utilisation de la science s'inscrit néanmoins dans un contexte socio-économique particulier. Le monopole permet un contrôle des tutelles sur l'utilisation de la production scientifique : la définition des méthodes, permettant de construire les RBP et les protocoles de soin à partir des « données de la science », s'inscrit dans cette logique de contrôle. L'évolution et le réaménagement des groupes professionnels s'inscrivent aussi dans cet usage du monopôle. C'est notamment le développement de nouvelles lignes de commandement comme les cadres de santé, ou les médecins du département d'information médicale (DIM) (Divay, 2018 ; Divay & Gadea, 2008).

Pour exemple, l'extension de la profession de cadres de santé, en remplaçant dans la sémantique et la pratique hospitalière les infirmières générales et les surveillantes, emporte avec elle, de la sphère privée, la logique de la rationalité managériale entretenant une « redéfinition des formes de savoir et d'expertise... » ainsi qu'un « réaménagement de la division du travail et de la place des divers groupes professionnels » (Divay & Gadea, 2008, p. 679). Ces cadres de santé « s'imposent en matière de surveillance, c'est-à-dire d'encadrement de proximité des soignants et de mise en œuvre des projets d'établissement » (ibid, 2008, p. 679) obligeant à agir en personnel au service de l'organisation et non de la profession. Dès lors, ces cadres incarnent de plus en plus, non sans une certaine fragilité et une relation ambivalente à la direction, la politique souhaitée par les tutelles et apparaissent comme les chevilles ouvrières de la mise en œuvre des normes managériales à l'hôpital (Divay & Gadea, 2015). Les données de la DREES révèlent une croissance importante durant ces dix dernières années du nombre de cadres de santé. En ce qui concerne l'hôpital public, elles étaient un peu plus de 6000 en 2012 contre 9000 aujourd'hui soit une croissance de près de 50% en dix ans.

Dans son ouvrage *Reconstruire l'hôpital, concilier normes et relation de soin*, Corinne Cauvin Renault nous alerte sur le ressenti de certains soignants et encadrants quant au développement important des normes :

> « Cette ancienne professionnelle de terrain [une cadre] évoque un « manque de pragmatisme ». La norme de la qualité et des protocoles est excessive. Elle se manifeste par le principe de précaution, « très fort », « très présent ». Elle le qualifie d'hyper-précaution » *(Cauvin Renault, 2020, p. 260)* .

Cette norme est en décalage avec la perception du terrain. Cette disjonction entre réalité perçue du terrain et production de normes par la direction illustre bien le principe de séparation par lequel la direction impose aux exécutants les bonnes manières de faire. D'autres cadres indiquent que le développement des normes opère aussi un contrôle puissant sur les soignants, à la manière de la monopolisation que nous décrivons :

> *« L'enfermement produit par la pensée normative peut être vécu de façon sécurisante, mais peut produire à une perte de pensée propre et à une réduction de la capacité d'adaptation à un changement de contexte : « On ne réfléchit plus du tout ce qu'il y autour » ; « c'est très facile de rester, enfin de s'engouffrer entre ces barrières qui canalisent l'action, et du coup est-ce que cela n'annihile pas un peu la réflexion ». Les jeunes professionnels seraient plus sensibles à cet aspect » (Cauvin Renault, 2020, p. 262).*

Tableau 14 : Ensemble des infirmières cadres de santé dans le secteur hospitalier

Ensemble des infirmières cadres de santé	Salariés hospitaliers	Hôpital public
2012	6 733	6 115
2013	7 054	6 409
2014	7 404	6 713
2015	7 711	6 993
2016	8 133	7 386
2017	8 567	7 783
2018	8 965	8 135
2019	9 334	8 457
2020	9 709	8 793
2021	9 970	9 032

Champ : France entière
Source : Répertoire ADELI- Drees, données au 1er janvier de l'année

Cet ensemble de transformations caractérise une logique de planification des tâches, en amont du travail pour contrôler le processus productif et l'engagement des soignants. Cette

planification est mise en œuvre par une standardisation du travail, un découpage en tâches simples et quantifiables et par une intensification de ce travail au service d'une meilleure productivité.

Bien sûr, cette taylorisation rencontre des résistances qui lui opposent un mouvement de réappropriation du travail, contenu dans la réalité même de la disjonction entre travail réel et travail prescrit. Les réappropriations du travail en 12 heures décrites par Vincent (2016) illustrent bien un mouvement d'affirmation d'un besoin de qualité et de temps pour une pratique qui dépasse simplement la prescription par l'organisation.

Encadré 6 : Le travail en 12 heures

Comme pratique dérogatoire à la durée légale du travail à l'hôpital correspondant à 9h de jour et 10h de nuit, le travail en 12h d'affiliées se développe fortement depuis les années 2000 pour les infirmières et les aides-soignantes (Juven et al., 2019). Ils peuvent être appliqués lorsque les contraintes de services publics l'exigent selon les règles légales, et après consultation des instances représentatives du personnel (ibid, 2019).

Les mises en application du travail en 12 heures peuvent être très différentes. Pour exemple, Vincent (2016) décrit l'idéal type de l'organisation d'un service en 2*12 heures à l'AP-HP. Les soignantes alternent ainsi des semaines de 24h et des semaines de 60 heures. En principe, un roulement de travail est organisé autour de cette succession de semaines et d'une semaine de repos à chaque fin de mois. Dans ce cas deux équipes se succèdent, une équipe et une « contre équipe ». En général, les soignantes en 12 heures travaillent une douzaine de jours par mois contre une vingtaine de jours pour les soignantes exerçant dans un schéma classique de 8 heures. Il faut toutefois garder à l'esprit que le déploiement des douze heures se fait selon des modalités très différentes.

Le bilan social des établissements de santé pour l'année 2016 (ATIH, 2019) indique que 11,4% des agents des 391 établissements étudiés travaillent en 12h et que 87% de ces établissements sont concernés par ce type d'organisation du temps de travail. Néanmoins, il existe des disparités très fortes entre les hôpitaux selon leur taille.

Mais cette appropriation ne supprime pas les exigences de ces mêmes organisations. Aussi, le travail en 12h apparaît comme le moyen d'un nouveau compromis entre un travail pour lequel les infirmières n'ont plus le temps et qui a parfois perdu son sens à leurs yeux et un hors travail constitutif de la vie sociale et potentiellement d'une émancipation sociale (Vincent, 2014).

La taylorisation ne doit pas être laissée à la marge de l'analyse sous prétexte qu'elle se verrait partiellement remise en cause dans le travail réel. Elle participe aussi, dans sa dimension technique (les recommandations), physique (l'intensification) et cognitive (la remise en cause la possibilité de définir le « bon travail ») à la détermination de ce travail réel.

1.3 La part gratuite face au virage ambulatoire

L'ambulatoire à l'hôpital nous apparaît comme un cas archétypal d'extension de logiques tayloriennes d'organisation du travail à l'hôpital. Déjà présente depuis les années 1990 en France, l'ambulatoire se développe réellement à partir des années 2000. En 2010, la chirurgie ambulatoire fait l'objet d'une instruction sur la démarche ambulatoire et les perspectives attendues. La cible de 50 % de pratique ambulatoire à l'horizon 2016 a d'ailleurs été retenue et inscrite dans la contractualisation de l'État avec les ARS pour la période 2012-2016. Dès 2014, un rapport de l'inspection générale des finances et de l'inspection générale des affaires sociales alerte néanmoins sur l'impossibilité de remplir cet objectif à l'horizon 2016 (Bert et al., 2014). Le virage ambulatoire n'en reste pas moins l'un des piliers de la transformation de l'hôpital puisqu'il est inscrit dans le programme de modernisation du système de santé définis en 2016 et repris dans la stratégie nationale de santé 2018-2022 (Lefebvre-Hoang & Yilmaz, 2019, p. 6).

En 2013, la HAS et l'agence nationale d'appui à la performance (ANAP) se saisissent de la question du virage ambulatoire pour proposer à toutes les structures de soin un document-cadre. Ce document de recommandations organisationnelles (HAS & ANAP, 2013a) précise que le travail de recommandations doit reposer sur « trois principes directeurs : un « benchmark du terrain permettant de déterminer les facteurs clés de la performance et de la sécurité », la « mobilisation de théories et de techniques organisationnelles issues du monde industriel » et « l'accompagnement par des experts professionnels de terrain ». Il s'agit de proposer des processus organisationnels opérationnels et les outils associés permettant aux acteurs de terrain (professionnels, gestionnaires d'établissements et institutionnels) de mettre en œuvre la chirurgie ambulatoire. Pour le Ministère des Solidarités et de la Santé, il s'agirait de basculer d'un système centré sur l'hôpital à un système qui répartit les soins entre médecine de ville et hôpital et qui ramènerait l'hôpital à « sa mission première » : le soin et non l'hébergement. L'ambulatoire doit donc se substituer à l'hospitalisation de courte durée et permettre la diminution des hospitalisations de longue durée.

La HAS et l'ANAP définissent quelques recommandations, dénombrées de A à P, caractéristiques selon nous, d'un processus de taylorisation :

Les recommandations I et K rappellent que les innovations en chirurgie ambulatoire doivent « s'appuyer sur un protocole élaboré de façon collégiale », mais que le pilotage s'appuie sur des indicateurs d'activité, de qualité et médico-économiques pour le développement, dont la nomenclature n'est pas produite par les mêmes établissements.

C'est aussi le cas pour les recommandations relatives à la formation qui insistent sur l'idée que le passage à l'ambulatoire est un « changement de culture », les personnels exerçant des fonctions managériales devant garantir le développement d'une « culture ambulatoire ». Celle-ci correspond notamment à « l'enseignement de principes de logistique et d'organisation d'une part », et « d'évaluation et d'information du patient d'autre part ». Aussi, la gestion de l'unité de chirurgie ambulatoire doit « reposer sur 3 fonctions : encadrement, organisation des soins, gestion des flux, un cadre de santé étant formé à la gestion des flux pouvant assurer ces fonctions » (HAS & ANAP, 2013a).

Enfin, les recommandations B et H pour la « maîtrise du processus par la gestion des flux » incitent à l'optimisation du flux, considérant que la mise en œuvre de la chirurgie ambulatoire et avant toute chose l'organisation et la gestion des flux de patients dans le but de réduire « au maximum les temps sans « valeur ajoutée » (ou zone de gaspillage) » (ibid, 2013a). Il est impératif de « repérer et réduire les sources de gaspillages » et que la performance d'une organisation des activités de chirurgie ambulatoire tient à l'autonomisation complète des flux, voire de la structure, en centre autonome ou satellite. Aussi, « les temps à « valeur ajoutée » sont à renforcer, par exemple, le temps passé en consultation à informer le patient acteur de sa prise en charge » (ibid, 2013a).

Dans les grandes lignes, les recommandations relatives à la mise en œuvre du virage ambulatoire sont donc de deux types. Techniques, d'une part, pour le déploiement d'outils de détermination de la performance et pour la restructuration vers une organisation du travail portée par des protocoles standardisés et centrés sur la gestion du flux et son autonomisation. D'autre part, elles sont relatives au déploiement d'une culture ambulatoire qui doit être acceptée par la communauté des soignants. Ce déploiement est le rôle d'un groupe de managers dédiés et séparés de la pratique du soin.

La « culture ambulatoire » valorise donc les comportements orientés vers la continuité du processus productif. Aussi, il ne suffit pas que les infirmières soient diplômées pour être compétentes, mais bien qu'elles acceptent une remise en cause de leur conception professionnelle du « bon travail » au profit du respect des indicateurs et des protocoles, orientés par la recherche de la valorisation des « temps à valeur ajoutée ». Si l'ambulatoire à l'hôpital nécessite une acculturation pour être comprise, elle participe aussi de cette acculturation. Les protocoles standardisés et la gestion des flux, en étant considérés comme éléments centraux du travail de soin, opèrent une « redistribution de l'importance relative de certains types de travail, importance

relative en termes de temps consacré à chacun d'eux et en termes de modes d'engagement des personnels dans les tâches à réaliser » (Acker, 2005, p. 10). C'est donc à une potentielle éviction de la part gratuite à laquelle les infirmières font face avec le développement d'un monde du travail programmé, dans lequel le temps est découpé et s'éloigne potentiellement du temps de l'expérience de la maladie et de l'accompagnement qu'elle suppose.

Construit à partir de l'articulation entre technique et inestimable, le travail des infirmières est transformé par des évolutions privilégiant la pratique technique quantifiable parfois au détriment de la part gratuite du soin. Mais il ne s'agit pas seulement d'une survalorisation de la part technique. Celle-ci s'inscrit dans une taylorisation du soin dont le virage ambulatoire en est l'expression la plus poussée. Basée sur une organisation très protocolisée et donc très standardisée, la chirurgie ambulatoire s'impose comme un nouveau mode d'organisation de la prise en charge à l'hôpital centré sur la technique, la gestion d'un flux important de patients, et le temps court. Elle nécessite le développement d'une culture ambulatoire, à rebours de la culture professionnelle des infirmières.

L'ambulatoire exige des infirmières une conversion intellectuelle en ce sens qu'il insiste sur le maintien du flux de production, la gestion de l'incertitude dans le temps court de la journée et la limitation de la relation au patient à son information sur le soin technique. Passer du temps avec le patient, cet impératif de la profession infirmière n'est plus une composante du soin dans la « culture ambulatoire ». Le patient lui-même doit passer le moins de temps possible à l'hôpital et suivre un déroulé parfaitement rationalisé : admission administrative, séance pré-opératoire standardisée, opération chirurgicale dans le cadre du planning du jour, sortie du patient avec ou sans visite du médecin. Dans ce déroulé d'une journée d'hospitalisation, le travail de l'infirmière est de fluidifier le parcours du patient pour qu'il soit prêt à chaque temps de son séjour.

La « part technique », parce qu'elle est quantifiable, vaut pour l'organisation. La part gratuite du soin, multiforme et individualisée, parce qu'elle est difficilement quantifiable, n'a plus de valeur pour l'organisation, et est de fait exclue des « temps à valeur ajoutée » et son existence est de plus en plus remise en cause. Tout se passe comme s'il existait une part gratuite et bénévole séparable du travail technique alors qu'il n'en est manifestement rien.

Dans les recommandations relatives à l'ambulatoire à l'hôpital, la composante comportementale est abondamment évoquée. Les infirmières doivent se convertir à de nouvelles manières de faire leur travail, mais aussi de le penser et de l'évaluer. Si l'on admet couramment qu'une organisation taylorienne du travail tend à nier les subjectivités individuelles, nous considérons pour notre part, nous l'avons montré dans les chapitres précédents, qu'une logique taylorienne du travail peu se déployer plus profondément que simplement en niant les subjectivités individuelles. Si elle les écrase, elle peut aussi les reconstruire, les moduler, influer sur les comportements et les manières de penser le travail des individus. La deuxième section de ce

chapitre montrera en quoi les évolutions de l'organisation du travail des infirmières et notamment le déploiement de logiques économiques, et leurs dominations potentielles, posent les bases, bien que toujours critiquées, d'une transformation des subjectivités des soignants.

2. « L'économie », le travail, la mobilisation

L'intégration des logiques économiques à la pratique du soin n'entraîne pas nécessairement une opposition des soignants (Cousin, 2019; Denise, 2020). Pour saisir cette réalité, un détour analytique est nécessaire. Qu'entend-on par « économie » ? L'objectif de cette seconde partie sera double.

Dans un premier temps, nous montrerons ce que « l'économie » entendue comme contrainte de coût appliquée au travail. S'agit-il d'une contrainte illégitimement vécue ou extérieure au travail et toujours critiquée ? Est-elle la bienvenue, sous certaines modalités, et peut-elle participer à la réalisation et même à la définition du bon travail ? Peut-elle être vécue comme « levier pour l'action » ?

Dans un second temps, nous montrerons que le développement de ce type de contraintes à l'hôpital particulièrement sur le travail des infirmières entraîne le développement « d'une mobilisation totale » à l'image de celle que nous avons précédemment décrite. En modifiant les comportements, plus spécifiquement la mobilisation et la production des subjectivités, et en construisant des situations de travail qui produisent du consentement, l'organisation du travail à l'hôpital exige toujours plus des infirmières sans pour autant leur laisser définir les contours de leur travail. Elles se retrouvent sous le joug « d'injonctions contradictoires » qui exigent d'elles de l'autonomie pour gérer toutes les situations complexes, mais une autonomie toujours conditionnée aux exigences d'une organisation de plus en plus déterminées par des critères économiques. Le savoir expérientiel (Hardy & Dallaire, 2021) est remis en cause ou toujours conditionné aux déterminations imposées par l'organisation.

2.1 « L'économie » face au travail

Dans son approche conflictuelle entre la rentabilité de l'économie et le travail, Cousin (2016) appréhende « l'économie » sous le prisme d'une « économie-efficience », c'est-à-dire comme une variable de coût qui s'impose au travail. Inspiré de Vatin (2008) qui définit l'économie comme un « acte de gestion » comme « l'art d'administrer la richesse » c'est-à-dire de faire des choix contraints par le rapport d'un produit à une dépense. Dans son ouvrage intitulé *Pourquoi la rentabilité tue le travail,* Cousin (2019) défend l'idée que le développement des contraintes

économiques sur les organisations de soin influence les comportements des acteurs qui finissent par considérer « l'économie » comme une variable déterminante pour l'action. Et elle est déterminante dans le sens d'une contrainte sur l'action qui tend à prendre une place prépondérante et limite, transforme le travail. En effet, si l'efficience comme « modèle d'organisation du travail, transforme le travail en profondeur par la nécessité d'accroître la coopération sur la base d'un maillage de réseau, si elle valorise la flexibilité et le management par projet […] elle renvoie d'abord à une réalité plus contrainte reliant étroitement l'exigence de résultats à un contrôle, et souvent à une diminution des moyens. La gestion est l'appareil et le lieu qui font vivre cette logique » (Cousin, 2016, p. 220). Par le canal de la gestion, l'économie-efficience s'impose donc aux acteurs, ici aux soignants, et les obligerait à adopter des raisonnements que l'on pourrait à la limite, associer à des comportements maximisateurs au sens de la théorie économique standard (Favereau, 1989).

Mais Cousin (2016) nous indique que si l'économie-efficience est l'une des composantes du travail, objet de calcul coût / bénéfices, elle n'est pas la seule composante qui détermine celui-ci. Si la question économique est présente dans le travail, elle n'en est pas le seul déterminant. Et donc, si l'individu peut se comporter d'une telle manière, si « ces exigences [celles de l'économie] guident et orientent l'action et les choix stratégiques des organisations, cadrent le contenu des activités à réaliser par le biais des objectifs à atteindre, [elles] ne suffisent pas à définir le contenu du travail ni le sens qu'il acquiert pour les salariés en général » (Cousin, 2018, p. 116). En somme, l'intégration de logiques économiques, de contraintes économiques dans le travail peut influencer les comportements, mais elle n'est pas la seule variable qui détermine les comportements même lorsque celle-ci est quasi dominante dans les nouvelles politiques publiques. Aussi, l'« économie » peut donc être appréhendée d'une triple manière par les acteurs : soit l'économie est mise à distance, car elle renvoie à une détérioration du travail (1), elle s'impose comme un défi qu'il faut dépasser (2), ou bien elle matérialise une clôture de l'activité qui rappelle les finalités du travail (3) (Cousin, 2016).

Cousin (2019) développe et analyse cette triple réception de la contrainte économique par les acteurs dans le secteur industriel et à l'hôpital. En premier lieu, vécue comme une contrainte qui prend le pas sur le reste des impératifs liés à chaque travail particulier, elle devient la source d'un travail empêché. Dans l'industrie, elle se substitue à la domination de la technique et opère un renversement symbolique. La suprématie de la technique est remise en cause par la finance et la gestion. L'hôpital public subit le même phénomène et c'est via le canal de la T2A que le système de valeurs du monde hospitalier s'inverse (Cousin, 2018, 2019; Moisdon, 2017). Les soignants ont beaucoup de mal à accepter la domination des contraintes économiques face aux obligations de soins :

> *« La fixation d'objectifs passe assez mal auprès des médecins […] ils ne peuvent pas être trop rigides, car dans les faits ni l'hôpital, ni les médecins ne maîtrisent les files actives et*

> *encore moins les aléas d'une grossesse ou les complications médicales. Pour les médecins, le management par les objectifs n'est pas seulement une contrainte organisationnelle. Il a une portée symbolique quand l'autonomie professionnelle est menacée par l'intrusion de logiques comptables qui contreviennent à l'éthique médicale » (Cousin, 2019, p. 79)*

La contrainte économique fait face à l'éthique médicale. Mais elle n'y fait pas simplement face, elle la transforme, et la remet en cause :

> *« Les médecins témoignent d'un profond changement de repères. La relation avec les patients n'est pas nécessairement transformée, par contre le cadre n'est plus le même. « C'est d'une puissance colossale le financement. Ça vous change les langages, ça vous change la pensée, ça vous change les mentalités. Ça change la conception » […] « Il y a des collègues qui disent : « Mon activité est rentable ». Ce mot était impensable pour un médecin » » (ibid, 2019, p. 81).*

Une telle conception a été largement développée par l'approche conventionnaliste en économie de la santé. Les textes de la déontologie médicale et les règles humanistes qui construisent la profession de soignants donnent une orientation, mais sont interprétables. La pénétration de l'« économie » influence la définition d'un comportement correct en milieu médical. L'action qui convient est ainsi vulnérable à différentes influences et en premier lieu à la prégnance des logiques budgétaires et le regard comptable jeté sur la santé. L'économie a ainsi la capacité d'orienter ou de colorer l'éthique médicale en orientant la légitimité des acteurs. Elle ne se borne pas à modifier les actions des acteurs. Elle participe également à la modification de leur représentation d'un comportement légitime (Batifoulier, 2004; Batifoulier & Gadreau, 2006; Monneraud, 2009).

La rentabilité, « l'économie » au sens où nous l'entendons ici, s'immisce dans l'organisation du travail, mais aussi dans les subjectivités. L'expérience sensible des acteurs se confronte aux impératifs de rentabilité, de productivité, les critères de reconnaissances par l'organisation changent et produisent alors de nouveaux vécus du travail, de nouvelles expériences du travail. Et ces nouvelles expériences du travail ne produisent pas simplement des oppositions et le vécu d'une contrainte unidirectionnelle. La contrainte économique, si les soignants acceptent la légitimité du raisonnement économique, peut aussi être vécue comme un « levier pour l'action » :

> *« On devient des commerciaux […], mais il y a une part d'excitation. Maintenant, si on veut développer une activité, il faut faire la démonstration que ça va rapporter, ou en tout cas que ça ne va pas faire perdre de l'argent » (ibid, 2019, p. 125)*

Pour les soignants, particulièrement les médecins dans ce cas, si l'économie fixe les limites et détermine l'impossible, il détermine aussi le champ des possibles. Cette frontière n'est pas fixe, et les acteurs semblent s'approprier, parce qu'ils ont un certain pouvoir de décision, la contrainte

économique pour « jouer avec ». L'économie devient une composante fondamentale du travail, tend à se répandre, mais ne recouvre jamais toutes les réalités du travail. Les soignants comptent, mais à leur manière (Belorgey, 2009) et ne refusent donc pas le calcul, mais les causes de celui-ci. L'économie dans le travail n'est pas un problème en soi, recouvrant partiellement des critères d'efficacité médicale. Le problème, c'est lorsque le calcul de coûts ne renvoie plus à des critères médicaux :

> *« Ça fait partie du raisonnement médical d'introduire les coûts. Le jeune collègue, je vais lui dire, « tu vois le patient, tu prescris les examens complémentaires, tu fais ton projet thérapeutique, puis tu me montres, et on en parle ». À ce moment-là, je lui dis, « ces examens-là qu'est-ce que tu vas en faire ? » Ce n'est pas vraiment contraindre. Je lui en parle sur un registre médical : qu'est-ce que ça rapporte au patient ? […] Moi, mon idée, c'est de rationaliser pour le bien du patient, parce que ces examens ce sont des contraintes pour le patient » (Cousin, 2019, p. 148)*

La contrainte économique est acceptable si elle se soumet à la contrainte proprement médicale. Néanmoins, elle peut aussi la compléter en distinguant le « raisonnable et l'irraisonnable (ibid, 2019, p. 151). Elle permet de clore l'activité. Contraint par les coûts, la pratique médicale, le recours à des examens nombreux, parfois superflus peuvent être limités pour le bien du patient. Tout l'enjeu de la compréhension des contraintes qui s'imposent aux soignants est donc de comprendre comment elles sont vécues. Elles n'ont pas *a priori* de conséquences prédéterminées sur le travail. À partir de l'analyse de trois services de réanimation, Denise (2020) montre que les protocoles de soins ne sont jamais appliqués à la lettre et parfaitement suivis. Ils sont toujours appropriés par les soignants qui adoptent des attitudes parfois très différentes vis-à-vis de ces derniers :

> *« ils adoptent des attitudes d'assentiment, de dissentiment et de simulation à l'égard des recommandations, protocoles, procédures et fiches techniques et dont l'enjeu consiste finalement au maintien d'un professionnalisme « par le bas » » (Denise, 2020).*

En premier lieu, l'assentiment vis-à-vis des protocoles s'effectue dans l'optique de partager un espace symbolique avec les médecins : l'infirmière comme « aide opérateur » en réanimation pour « s'agréger au grand miracle » (ibid, 2020). C'est aussi un service ou une part très importante du soin s'effectue sur prescription. Néanmoins, si les prescriptions, recommandations et protocoles sont très présents, elles viennent aussi justifier *a posteriori* les pratiques de tout à chacun et apparaissent plus comme un balisage juridictionnel (ibid, 2020, p. 4). Face à la prescription, les soignants, ici les infirmières, s'approprient les outils pour valoriser leur conception du travail et toujours « quand on en a besoin ».

Ces protocoles peuvent aussi faire l'objet d'un dissentiment important notamment lorsque la prescription est très bureaucratique. C'est notamment le cas vis-à-vis des transmissions ciblées. Les travaux de Acker (2005) et Ripoche (2012) révèlent le caractère bureaucratique et technique de ce type de transmissions. Même si elles permettent de formaliser la pratique et de rendre les transmissions plus rapides et plus précises, elles participent à un « modèle de science appliquée » (ibid, 2012, p. 121). Si celui-ci ne contrevient pas *a priori* à la production d'un savoir dans et sur l'action, la réalité des pratiques révèle que leur mise en œuvre ne permet pas une réflexion sur l'outil, et correspond plus à un modèle « technocentrique » (ibid, 2012, p. 119) de contrôle de l'activité des infirmières. Elles sont contraintes d'utiliser les transmissions ciblées qui structurent leurs actions, même si elles peuvent partiellement s'y opposer.

Ces transmissions ciblées participent donc d'un contrôle sur l'activité infirmière, à la fois médicale et économique, et s'imposent comme un outil de prescription du travail. La perte d'autonomie que nous évoquons se révèle notamment dans le recours des infirmières à la partie « texte libre » des transmissions, comme une résistance face à l'imposition d'une technique prédéterminée. Les infirmières interrogées par Ripoche (2012) se plaignent d'ailleurs de devoir cocher des cases plutôt que de passer du temps avec les patients. S'étant développées dans un contexte où le manque de temps et le manque de personnel sont récurrents, elles ne permettent que la mise en œuvre d'un savoir dans l'action en limitant une réflexion sur cette même action. Elles obligent les infirmières à un arbitrage entre le temps passé à la pratique technique et le temps passé auprès du patient. Le travail cognitif s'en retrouve limité à la portion congrue, la gestion de l'incertitude dans l'action et non pas à la production d'une réflexion sur les contextes d'action. Bien qu'imprescriptible, ce travail cognitif se retrouve enchâssé dans un nouvel espace de contraintes tayloriennes qui privilégient les actes techniques quantifiables, au détriment de la part gratuite du soin. On peut aussi évoquer la communication pour arriver à bout du travail administratif (Seferdjeli & Terraneo, 2015) qui est aussi vécu comme une contrainte et fait l'objet d'un refus important ou d'un quasi-rejet :

> *« On observe alors une certaine contradiction structurelle : en garantissant la qualité par l'augmentation des tâches d'écriture, de transcription et de classement, la multiplication des injonctions bureaucratiques tend à réduire le temps consacré aux soins et la capacité à répondre à la singularité de la situation : « Le problème, c'est qu'on nous demande de tout noter, tout le temps » (Ludivine, 35 ans, aide-soignante) » (ibid, 2020, p. 5).*

Les soignantes se retrouvent alors à bricoler des procédures trop contraignantes, parce qu'elles prescrivent dans un monde parfait (Formarier & Jovic, 1993) et ne prennent pas en compte les conditions réelles d'exercice du travail de soin. Aussi, ces bricolages, ces jeux avec les règles ne sont pas les symptômes d'une simple politique de freinage de la part des soignantes, ils révèlent des visions très différentes de la qualité des soins.

Les soignantes peuvent enfin simuler les bons comportements. Simuler parce que, sous couvert d'une conception de la qualité bien différente, elles considèrent que l'évaluation est malvenue, superflue, inutile ou trop contraignante. Individuellement, les soignantes simulent pour ne pas se faire écraser par l'évaluation et jouent un rôle, celui qu'elles considèrent comme étant attendu par l'organisation. Certaines évaluations sont aussi l'occasion de « stratégies collectives de simulation » (Denise, 2020) comme la certification hospitalière.

Les soignantes ne réagissent donc pas toutes de la même manière vis-à-vis des contraintes qui s'imposent à elles. La manière dont elles réagissent est la conséquence de critères normatifs basés sur des conceptions de la qualité parfois bien différentes. Néanmoins, ce qui s'impose aux infirmières détermine *in fine* l'espace des possibles dans l'exercice du travail. Les transmissions ciblées sont manipulées, appropriées et remises en cause, mais elles viennent tout de même donner l'espace dans lequel l'autonomie va s'exercer. Ce qui fait que les infirmières travaillent d'une manière ou d'une autre ce sont les contraintes hétéronomes qui s'imposent à elle et déterminent le champ des possibles, et donc la possibilité de jouer avec ces contraintes, de se les approprier, parfois de « retourner le stigmate » et de faire de la contrainte une force et un outil de reconnaissance et de validation de son statut de soignant.

Cette dialectique de la contrainte et de l'autonomie, de l'hétéronomie et de l'autonomie nous renvoie une dernière fois à la pensée de Marx et à sa conception du travail : le travail est aussi subjectif, humanisant pour le genre humain. Et c'est dans cette continuité, comme nous l'avons précédemment rappelé, que Gorz développe une analyse multidimensionnelle du travail, comme facteur de production, comme mode de subjectivation et comme forme d'intégration sociale (Sobel, 2018). Le travail produit des biens et des services, le travail reproduit des hommes et des femmes, mais il produit aussi une idée du réel tout autant qu'il produit des individus et par là des subjectivités. Face au travail et aux contraintes qui les structurent, les subjectivités ne sont pas imperméables, elles évoluent et s'adaptent.

2.2 Les infirmières face à la « mobilisation totale »

Nous avons précédemment montré que face au travail, « l'économie » entendue comme contrainte de coût avait des résultats ambivalents sur le travail soignant. Elle est parfois vécue comme une contrainte acceptable si celle-ci n'est pas dominante, et aussi parfois vécue comme une contrainte inacceptable qui empêche le bon travail, ou le « beau travail » celui qui se joue dans l'articulation du *cure* et du *care* (Gaudart & Thébault, 2012). Dans tous les cas, la contrainte économique ne produit pas nécessairement des effets identifiables *a priori*. Les acteurs se l'approprient et peuvent s'y opposer sans la remettre en cause. Néanmoins, ce qui toujours s'impose, c'est la reconstruction du cadre des actions des acteurs. Les multiples évolutions que nous

avons pu décrire dans les chapitres 5 et la première partie du chapitre 6 imposent de nouveaux outils entendus dans un sens large à la manière de Gorz notamment :

> *« On néglige normalement le fait que, bien que les outils soient en effet produits par les gens, les gens sont en retour façonnés par leurs outils. J'entends par « outils » tout type de technique, de machine, de dispositif et de technologie que nous utilisons dans notre travail et dans nos activités et qui nous servent de médiation dans notre relation aux autres, à la société et à la nature. Ils forment, façonnent et orientent nos relations aux autres, comme notre relation à notre propre corps et à nous-mêmes. Ils déterminent certains types de comportements, certaines manières de penser, d'agir et de sentir parce qu'ils s'interposent entre nous et le monde entier, et représentent les voies par lesquelles notre relation au monde de la perception que nous en avons doivent passer. Quand nous utilisons un ensemble donné d'outils, nous choisissons un certain type d'existence, un certain type d'homme » (Gorz, 2020a, p. 259).*

Cette citation longue introduit les points conclusifs de ce chapitre. Nous avons précédemment indiqué quelles étaient les évolutions d'ensemble de l'organisation du travail des infirmières à l'hôpital public. Ces évolutions (protocoles, contraintes économiques, contraintes organisationnelles…) opèrent comme des outils qui viennent cadrer et recadrer le travail. Ils ne sont jamais pleinement déterminants pour l'activité des infirmières, mais fondent les contours d'un travail qui est à la fois facteur de production, facteur de subjectivation et forme de l'intégration sociale. SI l'on parle d'une organisation du travail des infirmières dont la tendance d'évolution est caractéristique d'une « mobilisation totale », de quoi parle-t-on précisément : une forme particulière de mobilisation subjective, une forme particulière de production subjective et *in fine* les conditions d'une production de consentement.

Mobiliser les infirmières

La subjectivité active de plus en plus exigée par les organisations capitalistes, celle que nous avons longuement décrite dans la première partie de ce travail, n'est pas réellement au cœur des transformations de l'organisation du travail à l'hôpital. Plus précisément, elle est déjà l'une des composantes fondamentales de tout travail à « pratique prudentielle » (Champy, 2010) et donc, par conduction, de tout travail infirmier. Le travail exige une profonde capacité d'adaptation à une situation non anticipée. Le bon professionnel est celui qui sait gérer l'inattendu.

Bien qu'il existe des distinctions importantes entre les spécialités des infirmières, le travail en réanimation, en chirurgie ou en soins de suite étant bien différent sous certains aspects, la gestion de l'imprévu, la capacité à organiser sa journée de travail sous la contrainte d'événements incertains

est l'un des fondements du travail de soin. Ce qui est alors exigé de l'infirmière n'est pas de ne plus prendre d'initiative, car cette possibilité est tout impossible simplement parce que le travail doit être réalisé. C'est plutôt d'intégrer, d'intérioriser de nouvelles contraintes qui ne relèvent plus seulement du médical, c'est-à-dire du médecin référent ou des prérogatives professionnelles des infirmières, ou encore des sollicitations des patients, mais bien de l'administration. Le développement de la contrainte administrative, sous l'espèce des transmissions et des procédures d'accréditations (Douguet & Munoz, 2005), est le moteur du métier. Michel (2017) propose dans son travail de thèse de regrouper ce « fardeau » infirmier sous l'espace de trois catégories : le *reporting* d'indicateurs et de suivis de l'activité, les activités organisationnelles et l'implication dans la vie institutionnelle de l'établissement, regroupant six grandes activités organisationnelles et administratives.

Face à ces nouvelles injonctions d'évaluation et de contrôle du travail, les infirmières se doivent d'être disponibles, mais ressentent aussi le besoin d'être disponibles pour exercer ce qu'elles considèrent comme le bon travail. Lorsque Vincent (2016) nous décrit les diverses conséquences du développement du travail en 12h, elle nous indique que les soignants se le sont partiellement approprié. Mais cette appropriation, si elle améliore partiellement les conditions de travail des acteurs, ne crée pas nécessairement les conditions d'une émancipation par le travail, mais reproduit plutôt des discriminations de genre :

> *« Il nous semble qu'à de multiples égards les 12 heures renforcent les fondements normatifs du genre plus qu'elles ne permettent aux soignantes de s'en affranchir. Gagnantes sur le front de la « conciliation » et de l'articulation des temps de travail et de vie privée, les soignantes continuent d'assumer largement le travail domestique et cela leur paraît d'autant plus légitime qu'elles considèrent avoir plus de temps pour le faire, et gagner à côté un « temps pour soi » (Vincent, 2016, p. 538).*

Chez Gorz, l'émancipation est une bataille perpétuelle qui ne naît pas mécaniquement du besoin pour le travail d'individus toujours plus éduqués et impliqués. Les sphères d'autonomie accordées dans le travail dans les entreprises privées, et partiellement dans la fonction publique ne donnent pas les outils de cette émancipation. Même si les acteurs tentent toujours de subvertir ces outils, le développement du travail en 12h pour des contraintes de coût crée, en partie, les conditions d'une autonomie dans le travail, mais une autonomie dévoyée et limitée, tout en leur permettant de redonner du sens à leur travail :

> *« D'une certaine façon, c'est comme si les soignants se payaient avec les 12 heures une reconnaissance symbolique et matérielle qui leur fait défaut. Face à des salaires trop faibles au regard des exigences que les cadences de travail imposent, les soignants se dédommagent eux-mêmes : ils travaillent moins souvent, préservent leur vie privée, augmentent leurs salaires (en revenant travailler en heures supplémentaires) et certains*

> *parviennent même à améliorer leurs conditions de travail. On entrevoit déjà les limites d'un tel système ; en laissant aux soignants le soin de trouver eux-mêmes les ressources pour s'adapter, l'hôpital individualise et externalise les conséquences du modèle productif qu'il leur impose » (Vincent, 2016, p. 538).*

La relation des soignantes au travail en 12h est une relation ambivalente. Elles sont contraintes de travailler sur une période plus longue et donc de s'exposer à une fatigue plus importante. En même temps, elles s'approprient cette contrainte et elles « jouent » avec dans le but de préserver leur temps de hors travail, et d'exercer le travail comme elles l'entendent. Il est nécessaire de noter que, comme l'indique Fanny Vincent, le développement du modèle des 12h correspond à une certaine forme de désengagement. La liberté laissée par le travail en 12h est accordée pour des raisons avant tout financières et l'intérêt que ce type d'organisation peut avoir pour le soin est le résultat d'une appropriation du travail en 12h par les soignantes, non celui d'une quelconque prescription. En plus, les 12h ne font en aucun cas baisser la charge de travail et obligent, dans la plupart des cas, à travailler plusieurs dizaines de minutes par jour, le temps de faire les transmissions qui ne sont plus comprises dans le temps de travail.

Produire de nouvelles infirmières…

La contrainte économique participe à produire du réel. Phénomène maintenant très documenté, le développement de la T2A dans le cadre de l'enveloppe fermée de l'ONDAM stimule aujourd'hui une « concurrence par comparaison » (Domin, 2015; Juven, 2015) entre les hôpitaux français. Schématiquement, le développement de la T2A, même si celle-ci tend à être remise en cause, impose un « faux dilemme »,[79] celui de choisir entre la survie de l'hôpital ou de la Sécurité sociale. Pour être rentable, un hôpital est incité à augmenter l'activité et à sur tarifer chaque acte. Il fait donc payer la Sécurité sociale qui en retour cherche à faire payer l'hôpital en diminuant le tarif de l'acte. Chaque direction d'hôpital est incitée à faire mieux que sa voisine, à savoir augmenter son volume d'actes et à toujours privilégier le recours à des pratiques alignées sur les actes codifiés :

> *« Les hôpitaux ont intérêt à jouer la carte de la tarification à l'activité sur son versant recette. De son côté, la Sécurité sociale, en tant que redistributrice, pour garantir la prise en charge de tous et ne pas exclure de pathologies de son offre, a-t-elle aussi intérêt à jouer*

[79] Nous parlons ici de « faux dilemme » dans le sens ou ce choix ne s'exprime que sous couvert que l'on accepte la non-remise en cause de la T2A ou la remise en cause de la cotisation sociale comme mode de financement de la sécurité sociale. On peut aussi ajouter que l'augmentation annuelle de l'ONDAM ne suffit pas à compenser l'augmentation tendancielle des composantes du budget (prix des biens et services et salaires dû à l'ancienneté). Pour exemple, en 2020, l'augmentation des dépenses de l'hôpital pour rester au même niveau de soin s'élevait à 3,3% tandis que l'augmentation de l'ONDAM votée dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) n'était que de 2,1%.

> *la carte de la tarification à l'activité, mais sur son versant du contrôle des coûts. Éthiquement, les médecins vivent en dilemme » (Cousin, 2019, p. 173).*

La T2A a été analysée comme un instrument de marchandisation de l'hôpital (Moisdon, 2017). Elle est aussi une illustration du néolibéralisme (Juven, 2015) parce que l'État est à la manœuvre des réformes hospitalières. Il produit de la concurrence qui formate les comportements. L'État tente par ces incitations d'agir sur les acteurs institutionnels et individuels dans le but de produire des comportements bien particuliers. Le tarif associé à chaque acte opère donc comme une incitation pour chaque médecin, infirmier ou pour chaque structure de soin à maximiser son revenu sous contrainte. Il permet aussi à l'État de prendre en main de manière beaucoup plus importante que sous le principe de l'enveloppe globale, la gestion des hôpitaux. *A priori*, il peut orienter les politiques de santé, mais aussi les activités des hôpitaux. L'État est alors en mesure de dire ce qui est rentable et ce qui ne l'est pas et certaines activités vont être privilégiées à l'image du développement de la chirurgie ambulatoire (HAS & ANAP, 2013b, 2013a). Si ces tarifs permettent à l'État de gouverner les hôpitaux, ils servent aussi à « tenir le budget de la sécu […] Une « offre », une « demande », des « coûts », des « tarifs » ont donc été institués par l'État qui gouverne l'économie hospitalière d'une « main visible » » (Juven, 2015, p. 10)

Les soignants, en premier lieu les médecins, sont pris dans cet étau entre sauvegarde de la Sécurité sociale et sauvegarde de l'hôpital. Comme nous l'avons indiqué, il s'agit d'un faux dilemme si l'on donne le temps qu'il faut à l'analyse de ce problème[80]. Mais pour les soignants, ce choix apparaît pourtant comme une réalité qui chez certains tend à s'imposer de plus en plus comme la contrainte première. Pour les infirmières hospitalières, c'est aussi une réalité :

> *« Si Hanna, infirmière dans un centre de lutte contre le cancer, déclare faire « attention à la consommation de matériel, mais pas vraiment par souci du budget de l'hôpital, mais plutôt dans une idée de conscience collective parce qu'il faut préserver ce qu'on a et la sécurité sociale en fait partie […] Hanna, dans sa pratique quotidienne prends soin de faire « un peu attention. En allant consommer des génériques et en utilisant un paquet de compresses plutôt que deux, ça peut contribuer à ce que la sécurité sociale se porte un petit mieux. Cela, je l'ai toujours fait depuis que j'ai commencé à travailler » (ibid, 2019, p. 179).*

Avec la création de la T2A, le financement des hôpitaux s'est recentré sur l'acte de soin. La T2A n'a pas qu'un effet sur les financements, mais aussi sur les comportements. Elle crée de la concurrence à de multiples niveaux, entre les services, entre les hôpitaux, mais aussi entre les soignants. Par exemple, la réalisation d'une nomenclature des actes infirmiers par l'assurance

[80] La baisse du financement de la Sécurité sociale comme choix politique et non comme contrainte économique(Morel et al., 2018; Zemmour, 2015) pourrait tout à fait rentrer dans l'équation si les soignants avaient conscience de ce phénomène.

maladie a défini les modalités de la cotation des soins effectués sur les patients et y associe des tarifs spécifiques. Avant d'être codifiés, ces actes sont énumérés dans le code de santé publique, livre III, relatifs à la profession d'infirmier et d'infirmière[81], à l'usage en premier lieu des infirmières libérales, mais aussi des infirmières hospitalières. Celles-ci peuvent avoir accès aux tarifs associés à leurs activités. Plus simplement, leur direction peut agir directement sur le travail en valorisant un comportement considéré comme économe contre un comportement dépensier. Seulement, le terme d'acte renvoie plus spécifiquement à la part technique et quantifiable et donc "visibilise" une des composantes du travail. Par conduction, la dimension « invisible » de l'activité est remise en cause par un financement de ce type.

Lorsque nous indiquons ici que la subjectivité des soignantes est produite, nous considérons que cette production est déterminée par les conditions particulières de la production à la manière de Gorz. Si l'on suppose que la technique et les conditions techniques ne sont pas neutres alors de fait, et c'est ce que nous observons, les actions et manières de voir et de faire des soignantes sont modifiées par l'implantation des contraintes économiques sur le travail et la prise de contrôle sur le travail sous les modalités d'une taylorisation du soin.

Puis consentir au travail…

Il nous faut conclure sur ce dernier point pour finir notre tour d'horizon de la dynamique de « mobilisation totale » au cœur des évolutions du travail des infirmières. En ce qui concerne ce que nous avons nommé production de consentement, quelques faits et comportements semblent nous indiquer que les soignants peuvent finir par consentir à ces évolutions de l'hôpital.

Pour les médecins, « l'économie agit […] comme une philosophie politique […] Elle n'est pas seulement une variable qui entre dans la composition du travail, elle trace les frontières de l'action indiquant, comme pour les ingénieurs et les techniciens, ce qu'il est raisonnable d'entreprendre et ce qui pourrait mettre en péril l'équilibre du système. Elle agit comme un principe de réalité auquel les médecins ne pensent pas qu'il soit sain de s'extraire » (Cousin, 2019, p. 177). Ils deviennent ainsi le bras armé du système qu'ils combattent pourtant régulièrement, espérant sauvegarder l'hôpital d'une faillite certaine.

C'est peut-être le travail en 12 heures que nous avons précédemment évoqué qui est le plus symptomatique de cette acceptation de ces nouvelles conditions de travail. En utilisant la contrainte des 12h, les soignantes finissent par y « trouver leur compte » grâce à la réappropriation d'un temps pour soi. En jouant le jeu des 12h, en l'acceptant, elles le subvertissent. Ce dispositif qui augmente

[81] Ce document est disponible en ligne sur le site du syndicat des infirmières libérales notamment.

l'intensité et le temps de travail devient une arme pour être moins présente à un travail qu'elles trouvent de plus en plus compliqué à exercer correctement.

C'est aussi l'outil d'une souplesse temporelle, permettant aux soignantes de jongler entre temps de travail et temps du hors travail (Vincent, 2014). Néanmoins, et nous tombons directement dans cette logique de production de consentement, à aucun moment cette nouvelle organisation du temps de travail ne produit les conditions d'une réelle émancipation dans ou hors du travail. Vincent (2016) nous alerte en effet sur l'utilisation de ce temps libre : c'est le temps pour les infirmières de devenir des « « super soignantes » à la fois épouses, mères, ménagères, maintenant parallèlement leur indépendance économique et reconquérant un temps personnel. Les 12 heures semblent ainsi l'instrument d'une souplesse tendant à favoriser « l'articulation et le maintien d'engagements multiples et souvent contradictoires » (Vincent, 2016, p. 538).

Comme nous l'avons vu, les comportements peuvent être profondément affectés par les évolutions du travail que nous avons décrites. C'est le cas des comportements de simulation mise au jour par Denise (2020) suite à l'intégration de nouvelles contraintes. Et c'est aussi le cas des stratégies collectives de simulation pour la certification hospitalière (ibid, 2020) qui matérialisent, nous semble-t-il, une certaine forme de consentement, tout du moins d'acceptation et non pas de refus complet. Il s'agit avant tout de faire plaisir à la direction puisque les soignantes ont bien conscience qu'il s'agit d'une pièce de théâtre qui ne permet pas l'amélioration de leurs conditions de travail, mais les exposent à une évaluation et un stress perpétuel.

Conclusion – Chapitre 6

Si dans le chapitre 5, nous nous sommes attelés à définir les contours d'une logique de dépossession articulée autour de trois principes du taylorisme à l'hôpital public, le chapitre 6, quant à lui, a permis de développer plus spécifiquement une analyse du travail des infirmières. Nous avons dans un premier temps montré que si pour les infirmières, le travail a des composantes multiples qui ne sont pas nécessairement quantifiables, ce que l'on appelle communément le *cure* et le *care*, l'organisation hospitalière et les institutions gestionnaires du système de santé ont tendance à valoriser une seule de ces composantes. Nous avons mobilisé la notion de « part gratuite » dans l'optique de mettre en valeur l'absence de considération, de valorisation par les organisations de soin de tout ce qui ne relève pas de la technique quantifiable à proprement parler. Nous avons alors montré que cette survalorisation de la composante technique, que nous avions dissociée de la part relationnelle du soin dans un but purement heuristique, s'inscrit dans un mouvement plus large, à l'image de celui décrit dans le chapitre 5, une taylorisation du travail de soin. À partir de notre définition du taylorisme, nous avons ainsi pu décrire de quelle manière les évolutions de l'organisation du travail des infirmières s'inscrivent dans une séparation entre concepteur et producteur et dissocient la pratique du soin des compétences spécifiques et empiriques des soignantes.

Dans la seconde partie de ce chapitre, nous avons concentré notre analyse sur l'une des contraintes génériques qui permet le développement de cette logique taylorienne : l'implantation de la question économique à tous les niveaux de l'organisation. Notre objectif était double : il s'agissait à la fois de montrer que la contrainte économique n'était pas nécessairement reçue de la même manière par toutes les soignantes et les soignants. Parfois acceptée lorsqu'elle ne vient pas remettre en cause le « bon travail », elle peut aussi être très critiquée. "L'économie" détermine partiellement le soin et tend parfois à le surdéterminer. La conclusion de cette analyse nous amène vers un concept que nous avions précédemment développé, celui de « mobilisation totale ». Nous avons alors cherché à associer à certaines évolutions du travail des infirmières les trois composantes de la "mobilisation totale" que nous avions identifiées : mobilisation subjective, production subjective et production de consentement.

À ce stade de l'analyse, nous pouvons avancer que l'évolution du travail des infirmières à l'hôpital semble s'assimiler à une « mobilisation totale ». Nous avons tout de même identifié des différences significatives avec le travail salarié dans la sphère capitaliste[82] : une subjectivité active

[82] Nous renvoyons ici le lecteur à notre développement théorique du chapitre 2 et à l'analyse empirique du chapitre 4. Nous rappelons aussi, comme nous l'avons indiqué dans l'introduction générale de ce travail, que nous cherchons à

(Aballéa & Demailly, 2005) est nécessaire à la bonne réalisation du soin, et cela sans pour autant que l'organisation du travail l'exige des soignants. Il s'agit de l'une des conséquences nécessaires de tout travail à pratique prudentielle. Il en est de même pour les médecins et l'ensemble des professions paramédicales notamment. Néanmoins, la reconstruction de l'espace des contraintes qui s'impose à la pratique du soin réoriente ces subjectivités en les alignant sur les intérêts de l'organisation et non pas nécessairement du soin. Lorsque les soignantes indiquent qu'elles font attention à limiter les dépenses et à ne pas gaspiller, lorsqu'elles acceptent de réaliser le travail même si les effectifs nécessaires ne sont pas disponibles, ne s'exposent-elles pas à des pratiques délétères pour les patients sans pour autant en être les premières responsables ?

Il s'agit en tout et pour tout d'un travail préliminaire d'identification de la tendance générale d'évolution de l'organisation du travail. À l'avenir, les pistes et les analyses qui y sont développées méritent de se confronter au terrain grâce à la réalisation d'entretiens avec des infirmières de différents services et exerçants dans différentes structures de soin. Des entretiens avec les cadres de santé, à la frontière entre l'organisation et les soignantes, pourraient permettre de comprendre plus précisément de quelle manière les contraintes qui s'imposent par le haut sont assimilées par les soignants. La comparaison entre des soignantes de générations différentes pourrait aussi permettre de saisir plus précisément l'impact de l'introduction de la contrainte économique dans le quotidien des soignantes.

identifier des idéaux types : s'ils peuvent être contredits en situation, ils permettent *a minima* d'identifier des tendances générales et vérifiables.

Conclusion - Partie 3

Organisée autour de deux chapitres théoriques et empiriques,[83] cette troisième et dernière partie nous a permis d'explorer une sphère d'activité que nous n'avions pas étudiée dans un premier temps : le secteur public et plus spécifiquement l'hôpital public. Ce choix n'est pas anodin. Nous avons concentré l'ensemble de notre réflexion sur l'analyse du travail, des connaissances qui y sont mobilisées et de la subjectivité des travailleurs. Le diagnostic de l'exigence d'une subjectivité active dans le travail nous a incité à identifier un secteur d'activité dans lequel cette forme de subjectivité était déjà nécessaire à la bonne réalisation du travail. Supportée par un développement partiel de l'autonomie dans la sphère capitaliste, c'est aussi une autonomie plus importante qui permet aux soignantes d'effectuer à côté du *cure*, le travail du *care*.

Nous avons consacré le premier chapitre de cette partie à une analyse très générale du travail à l'hôpital. Très souvent étudié sous le prisme du développement du NPM, il nous semblait que si ce concept pouvait avoir un intérêt pour l'analyse des organisations, il ne permettait pas de comprendre précisément ce qui se jouait dans la sphère du travail à proprement parler. Nous avons alors préféré la catégorie de taylorisme et plus particulièrement celle de principes du taylorisme. Nous avions préalablement proposé une définition de ces principes à partir de Braverman (1998) et Taylor (1972). Après avoir listé les transformations identifiées par la littérature sur l'hôpital public, en particulier la littérature en économie politique de la santé, en sociologie et en gestion, nous avons montré que ces transformations répondaient aux principes du taylorisme précédemment identifiés. Nous défendons alors l'hypothèse qu'au-delà d'une rationalisation du travail de soin, ces évolutions s'inscrivent dans une logique de dépossession des soignants de leur pouvoir sur la définition et la production du soin, et par voie de conséquence, une perte de contrôle des soignants sur leur travail. Néanmoins, cette perte de contrôle ne se matérialise pas totalement par une perte d'autonomie. Les soignantes restent autonomes « au pied du lit notamment », mais leur travail se retrouve toujours plus dicté par de nouvelles contraintes de coûts, d'effectifs, de protocoles, ou de transcriptions purement administratives. De la même manière que nous l'avons diagnostiqué dans le chapitre 5, il y a taylorisation parce qu'il y a perte de contrôle des soignants sur les connaissances nécessaires à la production. Perte de contrôle sur la manière de les concevoir et perte de contrôle sur la capacité à valoriser telle ou telle connaissance. André Gorz nous a permis d'aller un peu plus loin dans l'analyse de cette perte de pouvoir. La distinction entre connaissance et savoir qu'il

[83] Nous ne mobilisons pas de données de première main dans cette troisième partie. Nous mobilisons des documents de la littérature grise telle que des recommandations de bonnes pratiques de l'HAS, des recommandations pour le développement de l'ambulatoire à l'hôpital (HAS) ainsi que des rapports et données sur les conditions de travail des infirmières.

propose permet d'affiner le propos. Pour rappel, Gorz conçoit la connaissance comme objectivée et formalisée. Elle renvoie à des objets, des procédures. Le savoir est quant à lui vivant : il s'acquière avec l'expérience. Les savoirs sont toujours « des savoir-faire, savoir agir, savoir communiquer et se comporter… » (Gorz, 2020a, p. 6). En ce qui concerne les infirmières, la perte de contrôle est double. Elles perdent à la fois le contrôle sur les connaissances au sens de Gorz, mais elles perdent aussi le contrôle sur la définition des savoirs c'est-à-dire des bons comportements en raison de la perte de contrôle sur ce qui détermine leurs actions. Faisant l'expérience de nouvelles situations de travail, de nouvelles conditions de travail, pressurisées par les contraintes de personnel, les bonnes manières de faire évoluent même si l'objectif final reste toujours la bonne santé du patient. Il s'agit de faire de plus en plus avec les moyens du bord, et les bons comportements d'hier, acquis de l'expérience passée, ne sont plus les bons comportements d'aujourd'hui, inadaptés aux contraintes actuelles qui pèsent sur le travail.

Le chapitre 6 nous a permis de concentrer l'analyse sur le travail des infirmières à partir de deux dimensions : la remise en cause de la « part gratuite » du soin, celle à laquelle l'organisation n'accorde que peu de valeur monétaire, et l'impact de la contrainte économique sur le travail. Nous avons alors montré que les transformations à l'œuvre à la fois remettaient en cause la part gratuite du soin et reconstruisaient les cadres d'action des soignantes. Elles influencent à la fois leur manière d'exercer leur travail, mais aussi de le concevoir. La technique n'étant pas neutre, des modifications de celle-ci entraînent logiquement des modifications du travail. Si l'on soutient que le travail n'est pas simplement assimilable à un facteur de production, mais l'est aussi à un mode de subjectivation et une forme d'intégration sociale, alors des modifications sur le travail conduisent nécessairement à des modifications des manières de voir, de penser, de se comporter et *in fine* de concevoir le bon travail. Rien ne nous permet de dire catégoriquement quelles seront ces modifications, l'assimilation des contraintes par les soignantes pouvant être très diverse. Il est néanmoins possible d'identifier une tendance générale que nous qualifions de « mobilisation totale » : toujours plus déterminé par la contrainte économique, le contour du travail infirmier est restructuré par le développement de protocoles et valorisé par la définition d'actes médicaux qui renvoient principalement à la composante technique du travail. Dans cet espace, les soignantes assimilent les contraintes et se les approprient, parfois en les remettant en cause, souvent en les acceptant, mais toujours en les amendant selon les situations particulières.

Finalement, la pratique de la médecine et plus généralement du soin est aujourd'hui de plus en plus exposée à des logiques purement tayloriennes. Si nous avons poussé l'analyse pour préciser les contours de ce taylorisme, d'autres auteurs alertaient déjà sur les conséquences potentiellement délétères de cette perspective. Hartzband & Groopman (2016) indiquaient il y a quelques années dans *The New England Journal of Medicine* que même si certains aspects du taylorisme ont pu bénéficier à la pratique médicale (protocoles standardisés, réductions des infections nosocomiales,

ou meilleure prise en charge des infarctus du myocarde), ils ne doivent en aucun cas être généralisés à l'ensemble de cette même pratique :

> *« This aim cannot be generalized to all of medicine, least of all to such cognitive tasks as eliciting an accurate history, synthesizing clinical and laboratory data to make a diagnosis, and weighing the risks and benefits of a given treatment for an individual patient […] Good thinking takes time, and the time pressure of Taylorism creates a fertile field for the sorts of cognitive errors that result in medical mistakes. Moreover, rushed clinicians are likely to take actions that ignore patients' preferences » (Hartzband & Groopman, 2016, p. 107).*

Les bonnes manières de faire prennent du temps, le temps de la réflexion. La pression taylorienne évoquée par ces auteurs n'est pas nécessairement un facteur de risque d'erreurs, mais c'est possiblement une évolution dans les conditions de travail qui pourrait, si elle se généralise, entraîner de graves problèmes. Cauvin Renault (2020) indique que le développement tous azimuts des normes qui imposent un cadre à tous les niveaux peut être à la fois un outil qui vient limiter les variabilités des pratiques et garantir une qualité standard. Si les soignants sont mis à contribution pour la production de ces normes dans un premier temps, celles-ci finissent par se figer. Les soignants se retrouvent alors relégués au rang de simples exécutants, « d'appliquants » (ibid, 2020). Le processus de production de ces normes est alors vécu par les soignants comme « un processus d'assujettissement progressif ».

> *« Medical Taylorism began with good intentions – to improve safety and care… When it comes to medicine, Taylor was wrong : « man » must be first, not the system » (Hartzband & Groopman, 2016, p. 108).*

Et c'est peut-être la critique fondamentale sur laquelle nous pouvons conclure. Lorsque les normes, procédures et autres contraintes deviennent dominantes et s'autoproduisent, elles tendent à prendre le dessus sur l'objectif principal de toutes les organisations de santé : la santé des personnes.

Conclusion générale

L'objectif de cette thèse était d'analyser les mutations de l'organisation du travail à partir de la question des transformations de la place de la connaissance. Nous avons montré que ces mutations caractérisaient une tendance à la mobilisation totale de la force de travail, concept que nous avons emprunté à André Gorz et développé à partir, à la fois d'une analyse théorique d'inspiration marxiste, et d'une confrontation aux travaux de sciences sociales consacrés au travail et aux subjectivités. L'extension de l'analyse à l'hôpital public, soumis aux transformations du *New Public Management*, nous a permis de montrer qu'une mobilisation totale avait lieu à l'hôpital sous des modalités différentes du privé, celle d'une taylorisation du soin.

Parce qu'il était déterminé à comprendre la dynamique du capitalisme et de ses crises, Gorz est resté attaché tout au long de sa vie aux travaux de Marx tout autant qu'il a fait la critique de lectures qu'il considérait sûrement comme trop rigides. Néanmoins, il n'y a jamais eu chez lui l'idée qu'une crise du mode de production aurait nécessairement une issue libératrice, particulièrement au niveau du sujet où la liberté est pour Gorz toujours à conquérir face aux mutations d'un système de production qui renouvelle toujours ses outils et logiques de contrôle. Gorz a souligné tout au long de son œuvre cette contradiction entre « une praxis souveraine, celle de l'individu qui se définit par son faire, et la domination du capital qui n'autorise qu'une autonomie bornée » (Gollain, 2020, p. 8).

C'est cette contradiction qui est au cœur de cette thèse. Nous avons tenté d'analyser à la fois les sources et les mutations du contrôle sur la force de travail et le travail après la sortie du fordisme, tout en montrant que l'individu, en tant que sujet, joue un rôle important dans la production, la validation et les mutations de ce contrôle. Cette thèse a pour objet de réintégrer le travail, dans sa dimension subjective, productive et collective, au cœur de l'analyse parce qu'il n'est pas possible de faire l'impasse sur le rapport dialectique travail/capital pour comprendre les mutations contemporaines du mode de production capitaliste.

Attachés à analyser les impacts des mutations profondes du capitalisme, nous avons pris au sérieux les intuitions d'André Gorz, celles qu'il développait dans *Misère du présent, Richesse des possibles* notamment lorsqu'il indiquait que « par l'instabilité, la volatilité, la flexibilité, l'inconstance et l'inconsistance qu'il produit dans tous les domaines, ceux du matériel aussi bien que ceux de l'immatériel, le postfordisme produit les conditions idéologiques et culturelles de sa domination sur les travailleurs impliqués » (Gorz, 1997, p. 68-69). Les travailleurs ont aujourd'hui de plus en plus à faire face à une « idéologie qui fait du « savoir se vendre » la plus grande vertu » (ibid, 1997, p. 91). C'était vrai à l'époque de Gorz, c'est d'autant plus vrai aujourd'hui dans un monde où le culte de la personnalité, l'idéalisation d'un cheminement personnel vers le bonheur, jamais accessible, puisque

déterminé par un développement personnel perpétuel (Cabanas et al., 2018) sont toujours plus valorisés. Dans le travail, « savoir se vendre », se comporter d'une bonne manière, c'est-à-dire en accord avec les besoins de l'entreprise, n'est plus simplement le quotidien des professions de services ou en lien avec la clientèle. C'est l'apanage de tous, et nombreux sont les travailleurs à être de plus en plus en contact direct avec la clientèle.

Mais c'est aussi à un travail plus complexe, puisqu'il exige toujours plus de connaissances, auquel la plupart des salariés[84] doivent faire face. Nous avons toujours voulu maintenir cette tension entre d'une part le caractère partiellement émancipateur, tout du moins agréable, du travail dans le post fordisme, et d'autre part son caractère toujours plus aliénant. Si nous avons privilégié l'analyse du caractère total de l'asservissement du travail, de la « quasi vassalité de la personne même du travailleur » (ibid, 1997, p. 9) dans le capitalisme contemporain, nous avons toujours gardé en tête qu'il s'agissait d'une face d'une pièce qui en compte deux, c'est-à-dire qui contient en même temps les conditions d'une réappropriation possible du travail par les travailleurs et un épanouissement dans le travail.

Parce que la littérature identifiait, dès les années 1980, le caractère potentiellement taylorien du *New Public Management*, nous avons, afin de ne pas limiter notre analyse à la sphère purement capitaliste, étendu notre recherche à l'hôpital public en questionnant la nature et les conséquences de mutations organisationnelles fortes et inspirées par les logiques du privé. C'est tout particulièrement sur les infirmières hospitalières que nous avons concentré notre réflexion en montrant à certains égards que l'extension de principes, en accord avec une organisation capitaliste du travail, entrainait des mutations qui font petit à petit basculer la hiérarchie des normes à l'hôpital. La variable économique, sous la forme de l'économie-efficience, est de plus en plus présente et devient quasi légitime. Nous avons montré que la situation pour les infirmières est complexe quant à leur autonomie et leur capacité à pouvoir exercer ce qu'elles considèrent comme une part importante de leur travail. Cette part, nous l'avons appelée part gratuite, au regard des faibles considérations de l'organisation quant à cette composante du soin.

[84] Dans ce travail, nous avons spécifiquement analysé les salariés pour lesquels l'autonomie accordée dans le travail est une nouveauté relativement récente comme nous l'avons montré. Néanmoins, ils ne sont pas seul dans cette situation comme le révèle les travaux de Corsani (2012) sur les journalistes pigistes, ceux de Dieuaide (2019) sur les plateformes ou encore ceux Bernard (2020) sur les commerciaux de sociétés de services.

Mobiliser pour contrôler : retour sur la thèse

Le premier chapitre s'est intéressé à l'analyse des mutations du capitalisme à la sortie de ce qui est classiquement considéré comme le fordisme. Concentrées sur l'étude des mutations du capitalisme à partir des mutations du travail, les thèses sur le développement d'un capitalisme cognitif ont fait l'objet d'une analyse approfondie. Comme syncrétisme entre une hétérodoxie marxiste et les travaux de l'école de la régulation, les travaux sur le capitalisme cognitif (CC) ont posé comme centrale pour la compréhension de la dynamique d'accumulation du capital la question de la connaissance. En plus, il ne s'agissait pas simplement d'analyser la connaissance incorporée dans le capital fixe, ce que l'on peut assimiler globalement aux connaissances scientifiques issues de la Recherche et Développement, mais aussi la connaissance incorporée au travail vivant qui est exigée pour l'accumulation sous sa forme vivante. Sous la forme d'une revue de la littérature critique, nous avons montré que les travaux sur le CC étaient plus à même d'identifier cette connaissance vivante et sa relation avec le capital *a contrario* des thèses sur l'économie de la connaissance ou de l'immatériel qui concentrent leurs travaux sur le caractère matériel de la connaissance et exclut de fait la catégorie même de capital comme rapport de production. Enfin, nous avons montré qu'il était possible d'enrichir l'analyse des évolutions du travail à partir des thèses de Gorz, parce qu'elles renvoient à une réalité documentée par la littérature en sciences sociales (Gollain, 2020), et parce qu'elles permettent de dépasser le caractère téléologique des positions que certains auteurs du CC ont pu défendre. En développant notre analyse autour des travaux de Gorz, nous arrivons alors à la conclusion que la catégorie de « mobilisation totale » semble pertinente pour comprendre les évolutions du contrôle sur le travail et la force de travail.

Dans le second chapitre, nous avons cherché à confronter ces thèses, et particulièrement celle de Gorz, à une littérature sur le travail en sciences sociales. Dans un premier temps, nous avons montré que la sortie du fordisme ne signifiait pas la disparition de l'organisation taylorienne du travail. Plus encore, nous avons défendu l'idée que le taylorisme ne se limitait pas à une méthode d'organisation du travail dont la généralisation a très souvent été fantasmée (Freyssenet, 1983), mais correspondait plutôt à un ensemble de principes génériques d'organisation du travail, caractéristiques de l'organisation capitaliste du travail (Baronian, 2013b). À partir de là, nous avons montré que ces principes pouvaient tout à fait s'accorder à des modes de contrôle du travail et de la force de travail très différents, ce que nous illustrons particulièrement dans les chapitres 5 et 6. Ensuite, nous avons développé l'analyse des mutations du contrôle entre le capitalisme fordien et le capitalisme contemporain. Il s'est avéré qu'autonomie et contrôle entretenaient une relation complexe à partir de laquelle nous pouvons caractériser les formes de contrôle sur le travail qui se succèdent, à l'image de la subsomption formelle et réelle décrite par Marx. La seconde partie du chapitre propose donc une revue de la littérature en sciences sociales sur le lien entre autonomie

et contrôle et sur son impact sur l'organisation du travail. Nous proposons ainsi de discuter des catégories d'autonomie contrainte, d'autonomie contrôlée, d'autonomie pour l'organisation ou encore d'implication contrainte. Cette revue de la littérature et les conclusions qu'elle produit quant à la forme de la mobilisation de la force de travail nous ont permis d'étoffer la définition du concept de « mobilisation totale » en proposant de considérer que celle-ci correspond à une mobilisation subjective, une production subjective et une production de consentement. Ces précisions ne sont pas en contradiction avec les travaux de Gorz puisqu'elles s'inscrivent dans une conception totalisante de la domination du capital, domination centrée sur le contrôle et le conditionnement des formes de vies c'est-à-dire des individus et de leurs subjectivités dans leur entièreté.

Le troisième chapitre nous emmène vers des considérations plus empiriques. Si nous avons consacré le second chapitre à la confrontation entre théorie et résultats empiriques issues de monographies disponibles dans la littérature en sciences de gestion et en sociologie sur l'organisation du travail, la deuxième partie est l'occasion de se confronter aux données d'enquêtes nationales sur les conditions de travail. Le chapitre 3 montre en premier lieu qu'il existe une histoire longue de l'enquête sur les conditions de travail. Ces enquêtes n'ont pas eu pour origine des considérations purement scientifiques, mais plutôt des motivations politiques, sociales et militantes. Nous revenons sur cette histoire et présentons plus en détail les enquêtes utilisées : les enquêtes emploi – conditions de travail et conditions de travail – risques psychosociaux. Nous présentons et justifions aussi le choix de données effectuées pour l'analyse du chapitre suivant.

Dans le chapitre 4, chapitre avant tout empirique, nous discutons de la catégorie de « mobilisation totale » au travers d'une évaluation sur le temps long (1978 – 2016) des contraintes qui pèsent sur le travail. Nous montrons que, loin de disparaître, les contraintes dites tayloriennes (Valeyre, 2007) perdurent pour une part importante des salariés de France métropolitaine et tendent même à se développer. Nous montrons aussi qu'en plus de ces contraintes « traditionnelles », de nouvelles contraintes apparaissent et se répandent à l'ensemble des salariés. Il en va du raccourcissement des délais, du développement de contraintes extérieures (notamment les relations directes avec la clientèle), d'une gestion de la sécurité qui devient directement l'affaire des salariés, ou encore de l'interdépendance entre les collègues. Ces contraintes, plus horizontales, opèrent comme une toile d'injonctions à la réactivité, l'adaptabilité ou l'initiative, mais toujours médiatisées par une force supérieure, celle de l'accumulation du capital. Enfin, nous montrons que des contraintes comportementales se développent telles que l'évaluation des compétences ou l'exposition à des populations en détresse. Ambivalentes, elles sont l'expression de conditions de travail parfois meilleures et épanouissantes pour les salariés, ces derniers déclarant pour une part importante apprendre de nouvelles choses au travail, mais produisant aussi des situations de détresse importantes. Elles caractérisent une prise de contrôle de la sphère hétéronome, celle du travail sous le capital, sur les subjectivités individuelles, produisant une injonction à la performance, à l'adaptabilité et à la production de soi.

Le chapitre 5 poursuit le travail d'analyse de l'organisation du travail en débordant de la sphère capitaliste. Considérant, à la manière de Gorz, que la domination du capital a un caractère total, il nous semblait nécessaire pour parfaire notre travail, de nous intéresser à une sphère d'activité à dominante non capitaliste en France, et plus spécifiquement à une institution publique, l'hôpital. Nous avons spécifiquement choisi cette institution puisqu'elle fait face, depuis de nombreuses années maintenant, au déploiement de logiques organisationnelles du privé classiquement associées au *New Public Management.* Spécifiquement consacrée au travail, notre étude nécessite un concept plus précis que le *New Public Management* aux contours souvent peu clairs (Bezes, 2005). Nous avons montré qu'il est possible de réarticuler l'ensemble des modifications du travail à l'hôpital à partir des principes tayloriens d'organisation du travail. Débarrassé d'une conception du taylorisme centrée sur le travail individuel au profit d'une définition qui privilégie une vision du taylorisme comme principe de gestion du travail collectif, nous avons montré que le travail de soin à l'hôpital fait face, au regard de nombreuses modifications organisationnelles, à une certaine forme de taylorisation. En d'autres termes, l'objectif central des réformes successives de réorganisation du travail de soin a été de dissocier le procès de production du soin des compétences directes et individuelles des soignants. Aussi, la définition du soin est de plus en plus remise entre les mains d'institutions tutélaires telles que la Haute Autorité de Santé. L'autonomisation tendancielle du procès productif, ici le soin, hors de la main des travailleurs, les soignants, s'inscrit dans une taylorisation du soin. Néanmoins, s'il y a taylorisation, celle-ci ne doit pas faire l'objet d'une analogie avec la période fordiste. Cette taylorisation a cela de très particulier qu'elle s'effectue sur un travail dont l'une des composantes fondamentales est impossible à quantifier. Elle rencontre une vision du bon travail très spécifique, associée à une conscience professionnelle individuelle et collective forte. C'est alors au travers d'un développement tentaculaire de contraintes de contrôle et d'évaluation sur le travail que ce dernier est de plus en plus encadré sans pour autant remettre en cause totalement l'autonomie de la pratique. Celle-ci est de plus en plus conditionnée aux exigences de l'organisation, mais ne peut être totalement remise en cause.

Enfin, dans un dernier chapitre consacré spécifiquement au travail des infirmières hospitalières du secteur public, nous approfondissons et spécifions l'analyse développée au chapitre 5 à cette profession. Nous montrons que le travail des infirmières est en pleine mutation et fait face à une remise en cause de toute une partie de ce qui fait le soin. En appelant « part gratuite » la composante schématiquement assimilable à la part relationnelle du soin, nous montrons que les évolutions de l'organisation du travail remettent en cause toute cette partie du travail. Il ne s'agit pas de dire que dans l'absolu cette composante du soin ne vaut rien, mais plutôt de montrer qu'elle ne vaut pas pour l'organisation étant donné qu'elle est difficilement quantifiable. Bien qu'elle soit complémentaire d'actes techniques, elle rentre de plus en plus en conflit avec la partie la plus technique du soin, celle qui est valorisée par l'organisation. Aussi, nous montrons qu'au-delà de la

dévalorisation de tout un pan de leur travail, les infirmières doivent faire face à l'introduction de « l'économie », considérée ici comme économie-efficience (Vatin, 2008). Si la variable économique n'est pas mauvaise en soi puisqu'elle peut servir à « clore l'action » (Cousin, 2016), elle devient pesante pour les soignantes lorsqu'elle tend à prendre la première place et guider les réformes et les réorganisations du travail. L'acceptation du travail en 12h par une partie des infirmières exprime d'ailleurs la recherche d'un temps pour bien faire le travail, en plus d'un temps pour soi (Vincent, 2014), alors même que cette organisation du travail opère comme un outil de rationalisation du temps de travail des soignantes, de gestion de la pénurie et d'économie sur la masse salariale. Le travail en 12 heures peut ainsi être assimilé à un outil de production du consentement (Burawoy, 2015) dans le sens où la contrainte, les 12h d'affilée, est réappropriée par les soignantes pour faire le bon travail, tout autant qu'elle profite à l'organisation du point de vue de la rationalité purement économique.

Les implications de la thèse

Les implications de ce travail de thèse sont multiples. Celle-ci aboutit à plusieurs résultats importants :

Premièrement, nous avons montré que le concept de mobilisation totale est tout à fait pertinent pour comprendre les évolutions de l'organisation du travail depuis la fin du fordisme, ainsi que pour appréhender les conséquences possibles de ce type d'évolution sur les travailleurs. Impulsée par le développement d'une autonomie contrainte et l'injonction à une implication subjective, cette « mobilisation totale » est soutenue par des conditions de travail qui tendent à produire du consentement (Burawoy, 2015).

Deuxièmement, nous montrons que si la littérature en sciences sociales s'est construite sur des analyses spécifiques (par secteurs, par type d'emploi) de la relation entre autonomie dans le travail et contraintes sur le travail, nous avons montré qu'il est possible d'étendre l'analyse à l'ensemble des salariés à partir des données de l'enquête CT-RPS. Celle-ci, parce qu'elle décrit précisément les conditions de travail des salariés, en identifiant les contraintes qui pèsent sur eux, permet d'appréhender les mutations du contrôle sur le travail et sur les travailleurs. L'augmentation du nombre de contraintes qui pèsent sur le travail et la généralisation des contraintes marchandes à toutes les CSP organisent les conditions d'une mobilisation totale de la force de travail.

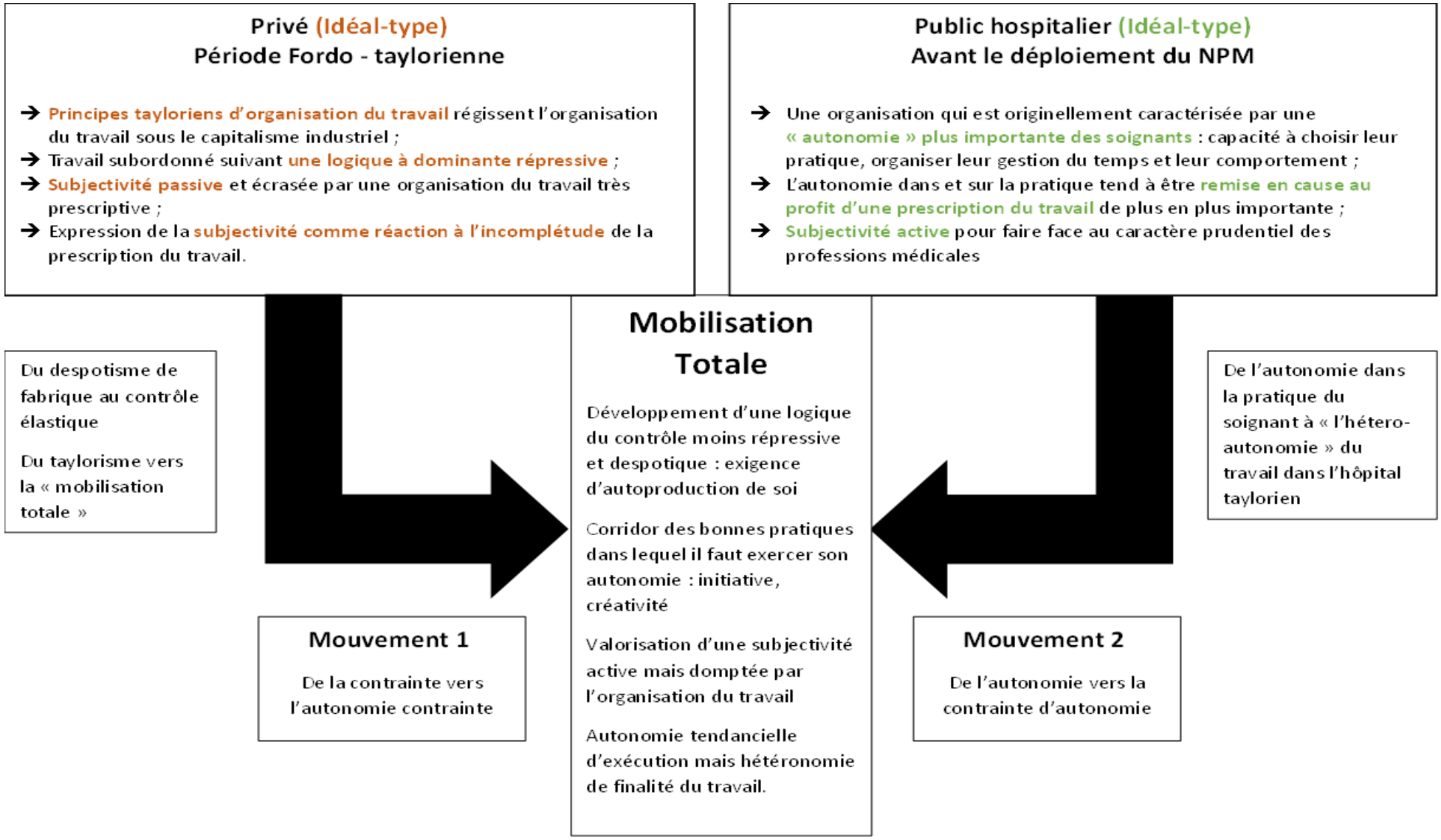
Nous montrons que l'existence de cette dynamique de mobilisation totale ne se limite pas à la sphère purement capitaliste, mais s'impose aussi sur le travail des soignants et des soignantes.

Néanmoins, comme il s'agit d'un idéal-type, la mise en œuvre de cette mobilisation totale prend des formes très différentes dans le secteur public hospitalier.

La troisième conclusion de notre travail est relative à cette mise en œuvre, spécifique à l'hôpital, de la mobilisation totale. Nous proposons en premier lieu de considérer le taylorisme comme l'agencement de principes de gestion du travail collectif dont l'objectif est le contrôle sur le processus de production. De cette manière, nous ne nous limitons pas aux effets individuels qu'une modification de l'organisation du travail peut avoir et nous pouvons donc envisager les implications d'une telle modification. À partir de cette conception du taylorisme, nous montrons que contrairement aux salariés du secteur capitaliste qui sont exposés au développement d'une autonomie et d'une implication contrainte, à partir de situations de travail déjà contraintes, c'est-à-dire déjà taylorisées au sens où nous l'entendons, les soignantes voient leur autonomie réduite à ce qui est nécessaire pour la réalisation, non plus prioritairement du soin, mais d'objectifs basés sur des indicateurs qui mélangent critères médicaux et critères économiques. Leurs subjectivités individuelles sont mises au service de l'organisation et par l'organisation pour la réalisation d'objectifs pour lesquels les soignants ont de moins en moins leurs mots à dire.

Dans la figure suivante intitulée « Dynamique de transformation de l'organisation du travail : vers la mobilisation totale » nous représentons, sous la forme d'un schéma, le mouvement général de mobilisation totale à partir de deux pôles différents et caractéristiques d'une organisation du travail spécifique sous la domination du mode de production capitaliste. Toujours construits à partir de conceptions idéales typiques du travail, les deux cadres supérieurs de la figure illustrent respectivement le travail durant la période fordo-taylorienne dans la sphère privée, et le travail dans la sphère publique hospitalière avant le NPM. À partir de prémisses différentes, un mouvement identique de déploiement d'une « mobilisation totale » de la force de travail est alors mis en valeur pour caractériser le dépassement de ces deux idéaux-types, sous la forme d'un nouvel idéaltype de l'organisation du travail. Celui-ci est caractérisé par une remise en cause d'un contrôle despotique et répressif sur le travail au profit d'une exigence de production de soi. C'est en créant un corridor de bonnes pratiques que les organisations productives imposent les bonnes manières de faire le travail et exigent des individus l'exercice d'une autonomie qui leur est accordée, mais qui n'existe que parce qu'elle sert les intérêts de la production et non pas forcément ceux des travailleurs. Pour gérer cette autonomie et l'incertitude qui y est associée, les travailleurs doivent mobiliser leur subjectivité et la mettre, de fait, au service des organisations productives. Ils sont alors totalement mobilisés dans leur travail.

Figure 20 : Dynamique de transformation de l'organisation du travail : vers la mobilisation totale



Écologie, technique et pouvoir de valorisation : perspectives de recherche

Ce travail de thèse n'est que le début d'une réflexion plus large sur le travail et ses mutations.

Si nous développons un travail dans lequel les thèses de Gorz prennent une part importante, nous n'abordons pourtant pas ce qui a été central dans son œuvre : l'écologie politique. Pourtant, la question écologique est centrale aujourd'hui autant parce que nous faisons face à des modifications majeures du climat et de l'environnement, comme l'indiquent les multiples rapports du GIEC[85], que parce que ces modifications auront nécessairement un impact sur nos systèmes économiques et sociaux et donc sur le travail et l'emploi.

Un ouvrage récent, *Leur écologie et la nôtre – Anthologie d'écologie politique*, dirigé par François Gollain et Willy Gianinazzi, reprend les principaux textes de Gorz autour de l'écologie politique et révèle le lien intime entre les pensées sur le travail de cet auteur et ses positions sur l'écologie politique. La technique notamment est déterminante quant à la possibilité d'une émancipation individuelle en accord avec les contraintes écologiques de plus en plus fortes. Défenseur d'une décentralisation du pouvoir, d'une autonomisation par l'autogestion, Gorz milite pour la réappropriation de la technique, qu'il ne considère pas comme neutre (Gorz, 1973) et qui de plus nous est imposée. Pour lui, il faut une « inversion des outils […] condition fondamentale du changement de société […] car sans changement des outils, le changement de société restera formel et illusoire » (Gorz, 2020, p.238-239). De fait, pour cet auteur, l'exigence écologique nécessite une critique de la technique et par là une critique du travail qui se doivent d'être conséquentes, en d'autres termes anticapitalistes. Une réflexion autour du triptyque travail/technique/écologie pourra être entamée à la suite de ce travail de thèse. Ces pistes de recherches exigeront dans un premier temps un travail théorique autour de la technique et de sa neutralité ou non. L'identification d'un secteur ou d'une entreprise en pleine mutation technologique pourrait permettre la production d'une monographie permettant de questionner les mutations du travail et la prise en compte des problématiques écologiques. Les entreprises de l'ESS proposant des modèles d'organisation alternatifs ou les sociétés de type SCOP pourraient être une piste de recherche.

[85] Bien qu'en cours de rédaction pour une publication finale en 2022, le 6e Rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) a déjà alerté sur l'impossibilité d'une trajectoire de réchauffement en dessous de 2°C au cours des prochaines décennies. Depuis la période 1850-1900, l'élévation des températures planétaires se situe autour de 1,1°C et devrait franchir le seuil des 1,5°C d'ici les 20 prochaines années. L'élévation des températures aura aussi un impact sur le cycle de l'eau, la répartition des pluies, l'élévation de la mer, le dégel des pergélisols ou encore les écosystèmes marins. Dans les prochaines décennies, l'humanité devra ainsi faire face à des périodes de chaleurs extrêmes plus importantes et plus longues qui atteindront plus souvent le seuil critique pour l'agriculture et la santé publique : https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2021/08/IPCC_WGI-AR6-Press-Release_fr.pdf.

Nous souhaiterions aussi prolonger l'analyse théorique de la notion de « mobilisation totale ». Même si celle-ci n'est pas centrale dans les travaux de Gorz, au regard de notre travail, elle est pertinente pour analyser la dynamique contemporaine du contrôle sur la force de travail. Elle nécessite néanmoins d'autres réflexions théoriques qui exigent une exploration plus profonde de l'œuvre de Gorz. L'accès aux archives du fonds André Gorz disponible à l'Institut Mémoires de l'Édition Contemporaine (IMEC) pourrait nous permettre d'approfondir notre connaissance des réflexions de Gorz autour de l'écriture de *Misère du présent et Richesses des possibles* ainsi que de *L'immatériel*, ouvrages dans lesquels il développa son analyse de la mobilisation totale.

Nous consacrons une part importante du chapitre 1 à discuter de la nature de la connaissance valorisée dans le capitalisme contemporain. Si cette position est théoriquement défendable et identifiable comme nous avons pu le montrer, elle mérite aussi de se confronter, au moins partiellement à un exercice de quantification. Certains travaux identifient le développement du niveau général des connaissances, mais très peu essaient de marier dans l'analyse les connaissances vivantes et leurs contributions à la production. Si certaines approximations ont été proposées (Le Mouel & Squicciarini, 2012, 2015) il nous semble *a priori* opportun de développer cette analyse du côté de la comptabilité d'entreprise et la comptabilité nationale à partir d'un questionnement, aujourd'hui très répandu, quant à la prise en compte de l'environnement, mais aussi du travail comme contributeur au moins équivalent à la production (Rambaud, 2015 ; Rambaud & Richard, 2015, 2016). Il s'agit de pistes que nous avons effleurées lors de notre collaboration au projet RE-InVEST (Jeamet & Salais, 2019) et par l'intermédiaire de rencontres et de réflexions autour de l'entreprise[86] au sein du Collège des Bernardins. La position épistémologique de ce travail est toute fois plus ambigüe que le travail mené dans cette thèse puisqu'il a *a priori* un caractère normatif et de fait une vocation prescriptive.

Un autre angle mort de notre thèse est l'absence d'entretiens nous permettant de nous confronter directement à l'activité des soignants. Si nous mobilisons une littérature importante faite de nombreuses monographies sur le travail des soignants et plus spécifiquement des infirmières en plus d'une littérature grise relative aux recommandations et protocoles, nous ne disposons pas d'entretiens spécifiquement consacrés à l'analyse du travail et de la manière qu'ont les soignants et les soignantes de vivre les évolutions du travail. La réalisation de ces entretiens pourrait nous permettre d'approfondir notre analyse du mouvement de taylorisation du soin, mais aussi de nuancer celle-ci en faisant la distinction entre les hôpitaux, les services et les spécialités.

[86] Ces dix dernières années, au sein du département de recherche « Économie et Société » du collège des Bernardins, de nombreux travaux autour de la gouvernance d'entreprises ont été développés à partir d'une réflexion sur la direction des entreprises, leur objet social ou encore la manière d'évaluer les composants productifs de l'entreprise (Capital, travail, nature).

Enfin, l'étude des évolutions du travail des infirmières et notamment de leur rapport à la connaissance nécessaire au soin doit nous amener à poser la question de leur formation et de ces évolutions. La littérature identifie des évolutions, les cadres de santé étant de plus en plus formés au management et de moins en moins au soin (Divay, 2018; Divay & Gadea, 2008). Il est néanmoins nécessaire de développer l'analyse des évolutions de cette formation : Y'a-t-il des changements qualitatifs dans la formation, à l'image des cadres, pour l'ensemble des infirmières ? Ces changements impactent-ils la pratique du soin ? Y'a-t-il un basculement du pouvoir caractéristique d'une modification des conventions de qualité du travail ? Ces réflexions pourraient être entreprises à partir des travaux de l'économie des conventions et plus spécifiquement des réflexions autour de la notion de pouvoir de valorisation. Proposée par Eymard-Duvernay (2011, 2016), cette notion questionne le lien entre démocratisation des organisations productives et capacité des acteurs à dire ce qui vaut et met en lumière la dimension éminemment politique de la valorisation. Questionner le pouvoir des soignants sur la capacité de dire ce qui vaut, c'est questionner le pouvoir des soignants sur la définition de leur travail et par extension le potentiel émancipateur d'une réappropriation de ce pouvoir.

Références bibliographiques

Aballéa, F., & Demailly, L. (2005). Les nouveaux régimes de mobilisation des salariés. In J.-P. Durand & D. Linhart (Éds.), *Les ressorts de la mobilisation au travail* (1. éd, p. 117-130). Octarès.

Abramovitz, A., P., & David, P. A. (2001). Two Centuries of American Macroeconomic Growth. From Exploitation of Resources Abundance to Knowledge-Driven Development. *Stanford Institute for Economic Policy Research Discussion Paper*, *01-05*.

Acker, F. (1997). Sortir de l'invisibilité, le cas du travail infirmier. In B. Conein & L. Thévenot (Éds.), *Cognition et information en société* (p. 65-94). Editions de l'Ecole des hautes études en sciences sociales.

Acker, F. (2005). Les reconfigurations du travail infirmier à l'hôpital. *Revue française des affaires sociales*, *1*(1), 161. https://doi.org/10.3917/rfas.051.0161

Aglietta, M. (1997). *Régulation et crises du capitalisme* (Nouv. éd. rev. et corr.augm. d'une postface inéd). Jacob.

Aglietta, M. (2000). Shareholder value and corporate governance : Some tricky questions. *Economy and Society*, *29*(1), 146-159. https://doi.org/10.1080/030851400360596

Aglietta, M., & Rebérioux, A. (2004). *Dérives du capitalisme financier*. A. Michel.

Algava, E., & Amira, S. (2011). *Sous-traitance : Des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordres* (N° 11; DARES analyses, p. 8). DARES.

Algava, E., Davie, E., Loquet, J., & Vinck, L. (2014). *Conditions de travail Reprise de l'intensification du travail chez les salariés* (N° 049; DARES analyses, p. 11). DARES.

Algava, E., & Vinck, L. (2015a). *Autonomie dans le travail—Enquêtes Conditions de Travail* (N° 16; Synthèse. Stat', p. 111). DARES.

Algava, E., & Vinck, L. (2015b). *Intensité du travail et usages des technologies de l'information et de la communication—Enquêtes Conditions de Travail* (N° 14; Synthèse. Stat', p. 273). DARES.

Allavena, J., & Polleri, M. (2019). Avant-propos. *Actuel Marx*, *65*(1), 149. https://doi.org/10.3917/amx.065.0149

Alquati, R., Allavena, J., & Polleri, M. (2019). Lutte à la FIAT. *Actuel Marx*, *65*(1), 155. https://doi.org/10.3917/amx.065.0155

Amiech, M. (2005). Les centres d'appels téléphoniques : Une certaine idée du service aux clients. In D. Linhart & A. Moutet (Éds.), *Le travail nous est compté : La construction des normes temporelles du travail* (p. 241-273). La Découverte.

Appay, B. (1993). Individuel et collectif : Questions à la sociologie du travail et des professions. L'autonomie contrôlée. *Cahiers du Genre*, *1*(6), 37.

Appay, B. (2005). *La dictature du succès : Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*. L'Harmattan.

Appay, B. (2012). De l'autonomie émancipatrice à l'injonction d'autonomie. *Vie sociale*, *1*(1), 29. https://doi.org/10.3917/vsoc.121.0029

Aquain, V., Bué, J., & Vinck, L. (1994). *L'évolution en deux ans de l'organisation du travail : Plus de contraintes mais aussi plus d'autonomie pour les salariés—Résultats de l'enquête « Techniques et organisation du travail » en 1993* (N° 54; Premières synthèses, p. 8). DARES.

Aquain, V., Cézard, M., Charraud, A., & Vinck, L. (1994). *Vingt ans d'évolution des conditions de travail ?* (N° 46; Premières synthèses, p. 12). DARES.

Arnaud, G., & Vidaillet, B. (2018). Clinical and critical : The Lacanian contribution to management and organization studies. *Organization*, *25*(1), 69-97. https://doi.org/10.1177/1350508417720021

Arnaud, S. (2011). Contribution à l'explication de la souffrance au travail : Lorsque l'intimité du travailleur n'est plus respectée. *Cahier de recherche - CEREFIGE*, *02*, 18.

Arrow, K. (1962). Economic Welfare and the Allocation of Resources for Invention. In *The Rate and Direction of Inventive Activity : Economic and Social Factors* (Universities-National Bureau Committee for Economic Research, Committee on Economic Growth of the Social Science Research Council, p. 609-626). Princeton University Press. http://www.nber.org/chapters/c2144

Askenazy, P. (2004). *Les désordres du travail : Enquête sur le nouveau productivisme*. Seuil.

Askenazy, P. (2016). *Tous rentiers ! Pour une autre répartition des richesses*. Odile Jacob.

ATIH. (2019). *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé—2016*. Agence technique de l'information sur l'hospitalisation. https://www.atih.sante.fr/sites/default/files/public/content/3681/rapport_bilan_social_2016.pdf

Auvray, T., Dallery, T., Rigot, S., & Aglietta, M. (2016). *L'entreprise liquidée : La finance contre l'investissement*. Michalon éditeur.

Azaïs, C., Corsani, A., & Dieuaide, P. (2001). *Vers un capitalisme cognitif. Entre mutation du travail et territoires.* L'Harmattan.

Barker, J. R. (1993). Tightening the Iron Cage : Concertive Control in Self-Managing Teams. *Administrative Science Quarterly*, *38*(3), 408. https://doi.org/10.2307/2393374

Barlet, M., & Marbot, C. (2016). *Portrait des professionnels de santé* (Panoramas de la DREES Santé, p. 160). DREES. https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2020-10/pano_gfs-2016_mel_301117.pdf

Barlet, M., & Minni, C. (2014). Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi. *DARES Analyses*, *056*. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2014-056-2.pdf

Baronian, L. (2013a). *Marx and Living Labour* (1re éd.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203402566

Baronian, L. (2013b). L'âge du nouveau taylorisme : Critique des théories sur les nouvelles organisations du travail industriel. *Revue de la régulation*, *14*. https://doi.org/10.4000/regulation.10324

Batifoulier, P. (2004). L'économie contre l'éthique ? Une tentative d'analyse économique de l'éthique médicale. *Journal d'économie médicale*, *22*(4), 163-176.

Batifoulier, P. (2009). *La valeur des valeurs. Economie institutionnaliste de la santé* [Habilitation à Diriger les Recherches en Sciences Economiques]. Université Paris Ouest Nanterre.

Batifoulier, P. (2014). *Capital santé : Quand le patient devient client*. La Découverte.

Batifoulier, P., Buttard, A., & Domin, J.-P. (2010). *Santé et politiques sociales : Entre efficacité et justice autour des travaux de Maryse Gadreau*. Éd. Eska.

Batifoulier, P., Castiel, D., & Bréchat, P.-H. (2017). La tarification à l'activité : Une complexité contre-productive pour la santé des populations. *Les Tribunes de la santé*, *n° 54*(1), 61. https://doi.org/10.3917/seve.054.0061

Batifoulier, P., Da Silva, N., & Duchesne, V. (2019). Die Dynamik von Konventionen. The Fall der französischen SozialversicherungThe Dynamics of Conventions : The Case of the French Social Security System. * Historical Social Research / Historische Sozialforschung Vol. 44*, *No. 1*, Volumes per year: 1 . https://doi.org/10.12759/HSR.44.2019.1.258-284

Batifoulier, P., Domin, J.-P., & Gadreau, M. (2008). Mutation du patient et construction d'un marché de la santé. L'expérience française. *Revue Française de Socio-Économie*, *1*(1), 27. https://doi.org/10.3917/rfse.001.0027

Batifoulier, P., & Gadreau, M. (2006). 27. Régulation et coordination du système de santé. Des institutions invisibles à la politique économique: In *L'économie des conventions, méthodes et résultats* (p. 453-468). La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.eymar.2006.02.0453

Batifoulier, P., & Ventelou, B. (2003). L'érosion de la « part gratuite » en médecine libérale Discours économique et prophéties autoréalisatrices. *Revue du MAUSS*, *21*(1), 313. https://doi.org/10.3917/rdm.021.0313

Baudry, B., & Dubrion, B. (2005). Quels modèles d'évaluation du travail ? *Travail et Emploi*, *104*, 7-18.

Beauvallet, G., & Houy, T. (2009). L'adoption des pratiques de gestion lean. *Revue française de gestion*, *35*(197), 83-106. https://doi.org/10.3166/rfg.197.83-106

Becker, G. S. (1983). *Human capital : A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (2nd ed). Midway reprint.

Belorgey, N. (2009). *Réformer l'hôpital, soigner les patients. Une sociologie ethnographique du nouveau management public - Tome 1*. EHESS.

Belorgey, N. (2010). *L'hôpital sous pression : Enquête sur le « nouveau management public »*. Éditions La Découverte.

Belorgey, N. (2013). Pourquoi attend-on aux urgences ? : Un indicateur du New Public Management aux prises avec la réalité hospitalière. *Travail et emploi*, *133*, 25-38. https://doi.org/10.4000/travailemploi.5893

Benallah, S., & Domin, J.-P. (2017a). Réforme de l'hôpital. Quels enjeux en termes de travail et de santé des personnels ? *La Revue de l'Ires*, *91-92*(1), 155. https://doi.org/10.3917/rdli.091.0155

Benallah, S., & Domin, J.-P. (2017b). Intensité et pénibilités du travail à l'hôpital : Quelles évolutions entre 1998 et 2013 ? *Travail et emploi*, *152*, 5-31. https://doi.org/10.4000/travailemploi.7755

Bensimon, F. (2019). 2. Engels et l'enquête sociale en Grande-Bretagne : In *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine* (p. 53-66). La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.geerk.2019.01.0053

Bensussan, G., & Labica, G. (1999). *Dictionnaire critique du marxisme* (1. éd. "Quadrige"). PUF.

Beque, M., Kingsada, A., & Mauroux, A. (2019a). *Autonomie dans le travail* (N° 26; Synthèse. Stat', p. 131). DARES.

Beque, M., Kingsada, A., & Mauroux, A. (2019b). *Conflits de valeurs et exigences émotionnelles* (N° 28; Synthèse. Stat', p. 160). DARES.

Beque, M., Kingsada, A., & Mauroux, A. (2019c). *Contraintes physiques et intensité du travail* (N° 24; Synthèse. Stat', p. 310). DARES.

Beque, M., Kingsada, A., & Mauroux, A. (2019d). *Organisation du temps de travail* (N° 25; Synthèse. Stat', p. 202). DARES.

Beque, M., Kingsada, A., & Mauroux, A. (2019e). *Reconnaissance, insécurité et changements dans le travail* (N° 29; Synthèse. Stat', p. 171). DARES.

Beque, M., Mauroux, A., Baradji, E., & Dennevault, C. (2017). *Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?* (N° 082; DARES analyses, p. 10). DARES.

Berman, E. P., & Hirschman, D. (2018). The Sociology of Quantification : Where Are We Now? *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, *47*(3), 257-266. https://doi.org/10.1177/0094306118767649

Bernard, S. (2020). *Le nouvel esprit du salariat : Rémunérations, autonomie, inégalités*. Presses universitaires de France.

Bert, T., Hausswalt, P., Weill, M., D'Autume, C., Dupays, S., & Perlbarg, J. (2014). *Perspectives du développement de la chirurgie ambulatoire en France*. Inspection générale des finances / Inspection générale des affaires sociales.

Bertillot, H. (2018). Mesurer la qualité pour rationaliser l'hôpital. La genèse des indicateurs de qualité et de sécurité des soins en France. *Informations sociales*, *n° 198*(3), 38. https://doi.org/10.3917/inso.198.0038

Bertillot, H. (2020). Comment les indicateurs de qualité s'imposent à l'hôpital : Les mécanismes d'une institutionnalisation en douceur. *SociologieS*. https://doi.org/10.4000/sociologies.13499

Bertrand, T., & Stimic, A. (2011). Santé au travail. Voyage en pays de lean management. *Revue française de gestion*, *37*(214), 127-144. https://doi.org/10.3166/rfg.214.127-144

Bessis, F., & Favereau, O. (2010). Le marché contre les professions. In P. Batifoulier, A. Buttard, & J.-P. Domin (Éds.), *Santé et politiques sociales : Entre efficacité et justice autour des travaux de Maryse Gadreau* (p. 82-92). Éd. Eska.

Bevan, G., & Hood, C. (2006). What's measured is what matters : Targets and gaming in the english public halth care system. *Public Administration*, *84*(3), 517-538. https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2006.00600.x

Bezes, P. (2005). Le renouveau du contrôle des bureaucraties : L'impact du New Public Management. *Informations sociales*, *n° 126*(6), 26. https://doi.org/10.3917/inso.126.0026

Bhamu, J., & Singh Sangwan, K. (2014). Lean manufacturing : Literature review and research issues. *International Journal of Operations & Production Management*, *34*(7), 876-940. https://doi.org/10.1108/IJOPM-08-2012-0315

Bihr, A. (2006). *La préhistoire du capital*. Page deux.

Billaudot, B. (2006). Économie des conventions et théorie de la régulation : De la comparaison à la confrontation. *Économie et Institutions*, *8*, 55-93. https://doi.org/10.4000/ei.1119

Binkley, S. (2015). *Happiness as enterprise : An essay on neoliberal life*.

Boltanski, L., & Chiapello, È. (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (2008). *De la justification : Les économies de la grandeur* (Nachdr.). Gallimard.

Bouquin, S. (2010). Harry Braverman face à la sociologie du travail. *L'Homme et la société*, *178*(4), 159. https://doi.org/10.3917/lhs.178.art10

Bourdieu, P. (1996). La double vérité du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *114*(1), 89-90. https://doi.org/10.3406/arss.1996.3197

Bourdieu, P. (2003). *Méditations pascaliennes* (éd. revue et corrigée). Seuil.

Bouteiller, D., & Gilbert, P. (2005). Réflexions croisées sur la gestion des compétences en France et en Amérique du Nord. *Relations industrielles*, *60*(1), 3-28. https://doi.org/10.7202/011537ar

Boyer, R. (1983). L'introduction du taylorisme en France à la lumière des recherches récentes. Quels apports et quels enseignements pour le temps présent? *Travail et Emploi*, *18*, 17-41.

Boyer, R. (1986). *La théorie de la régulation : Une analyse critique*. La Découverte.

Boyer, R. (2000). Is a Finance-led growth regime a viable alternative to Fordism? A preliminary analysis. *Economy and Society*, *29*(1), 111-145. https://doi.org/10.1080/030851400360587

Boyer, R. (2002). Du fordisme canonique à une variété de modes de développement: In *Théorie de la régulation, l'état des savoirs* (p. 367-377). La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.boyer.2002.01.0367

Boyer, R. (2015). *Économie politique des capitalismes : Théorie de la régulation et des crises*.

Boyer, R. (2017). Transformation des capitalismes, nouveaux modes de gestion du travail et subjectivité des salariés (1970—2017). In D. Mercure & M.-P. Bourdages-Sylvain (Éds.), *Travail et subjectivité : Perspectives critiques* (Presses de l'Université Laval, p. 13-42).

Boyer, R., & Coriat, B. (1984). Marx, la technique et la dynamique longue de l'accumulation. *CEPREMAP Working Papers (couverture orange)*, *8414*, 70.

Boyer, R., & Saillard, Y. (Éds.). (2002a). *Théorie de la régulation : L'état des savoirs* (Nouv. éd. complétée). Découverte.

Boyer, R., & Saillard, Y. (2002b). « Un précis de la régulation ». In *Théorie de la régulation, l'état des savoirs* (p. 58-68). La Découverte. https://www.cairn.info/theorie-de-la-regulation-l-etat-des-savoirs--9782707137654-page-58.htm?contenu=resume

Braudel, F. (1979). *Le temps du monde*. Colin.

Braverman, H. (1998). *Labor and monopoly capital : The degradation of work in the twentieth century* (25th anniversary ed). Monthly Review Press.

Budd, J. W., Lamare, J. R., & Timming, A. R. (2018). Learning about Democracy at Work : Cross-National Evidence on Individual Employee Voice Influencing Political Participation in Civil Society. *ILR Review*, *71*(4), 956-985. https://doi.org/10.1177/0019793917746619

Bué, J., & Hamon-Cholet, S. (2006). Présentation des enquêtes sur les conditions de travail menées en France depuis 1978. *Santé, Société et Solidarité*, *5*(2), 139-142. https://doi.org/10.3406/oss.2006.1133

Bué, J., & Rougerie, C. (1999). *L'organisation du travail : Entre contrainte et initiative—Résultats de l'enquête Conditions de travail de 1998* (32.1; Premières informations et premières synthèses, p. 8). DARES.

Burawoy, M. (2015). *Produire le consentement* (Q. Ravelli, Trad.). La Ville brûle.

Cabanas, E., Illouz, E., & Joly, F. (2018). *Happycratie : Comment l'industrie du bonheur a pris le contrôle de nos vies*. http://banq.pretnumerique.ca/accueil/isbn/9791094841778

Carballa Smichowski, B., Durand, C., & Knauss, S. (2021). Participation in global value chains and varieties of development patterns. *Cambridge Journal of Economics*, *45*(2), 271-294. https://doi.org/10.1093/cje/beaa046

Castel, P., & Dalgalarrondo, S. (2005). Les dimensions politiques de la rationalisation des pratiques médicales. *Sciences sociales et santé*, *23*(4), 5-40. https://doi.org/10.3406/sosan.2005.1663

Cauvin Renault, C. (2020). *Reconstruire l'hôpital : Concilier normes et relation de soin*.

Cervetto, A. (2011). La vision historique de la transformation sociale. In F. Engels, *La situation de la classe ouvrière en Angleterre. D'après les observations de l'auteur et des sources authentiques*. Éd. Science marxiste.

Cézard, M., Dusser, F., & Gollac, M. (1992a). *Davantage de salariés ressentent les pénibilités et les risques du travail. Résultats de l'enquête « conditions de travail » de 1991* (N° 264; p. 6). DARES. http://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/16207/1/1992-264.pdf

Cézard, M., Dusser, F., & Gollac, M. (1992b). *La percée des nouvelles technologies. Résultats de l'enquête « conditions de travail » de 1991.* (N° 266; p. 6). DARES. https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/16222/1/1992-266.pdf

Cézard, M., Dusser, F., & Gollac, M. (1993). Taylor va au marché. Organisation du travail et informatique. *Travail et Emploi*, 54.

Cézard, M., & Hamon-Cholet, S. (1999). *Efforts et risques au travail en 1998* (Premières Synthèses 16.1; p. 6). DARES. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/1999-16-1-2.pdf

Champy, F. (2011). Pourquoi il faut défendre l'autonomie professionnelle et comment ? In B. Mas, F. Pierru, N. Smolski, & R. Torrielli (Éds.), *L'hôpital en réanimation : Le sacrifice organisé d'un service public emblématique*. Editions du Croquant.

Champy, F. (2012). *La sociologie des professions*. Presses Universitaires de France. https://doi.org/10.3917/puf.champ.2012.01

Chanlat, J.-F. (2017). La place de la subjectivité dans les théories managériales : Un regard sociohistorique. In D. Mercure & M.-P. Bourdages-Sylvain (Éds.), *Travail et subjectivité : Perspectives critiques* (Presses de l'Université Laval, p. 91-120).

Chassagnon, V., & Dubrion, B. (2015). Responsabilité sociale de l'entreprise et manipulation des salariés au travail : Un éclairage institutionnaliste à partir d'une analyse de la littérature sur les codes de conduite. *Revue de la régulation*, *17*. https://doi.org/10.4000/regulation.11108

Chatain, C., Morellec, S., & Garel, B. (2020). *Le Lean management et la satisfaction au travail a l'hopital : Etude dans un centre hospitalo-universitaire francais*. *38*, 19.

Chavance, B. (2005). *Marx et le capitalisme la dialectique d'un système*. Armand Colin.

Clévenot, M. (2008). Les difficultés à nommer le nouveau régime de croissance. *Revue de la régulation*, *3/4*. https://doi.org/10.4000/regulation.7606

Clot, Y., & Lhuilier, D. (Éds.). (2010). *Travail et santé. Ouvertures cliniques*. ERES. https://go.openathens.net/redirector/umoncton.ca?url=https%3A%2F%2Fwww.cairn.info%2Ftravail-et-sante--9782749211718.htm

Colletis, G., & Dieuaide, P. (2008). Travail, compétences et nouvelle centralité du rapport salarial. In *Les nouveaux horizons du capitalisme* (p. 99-124). Economica.

Colletis, G., & Paulré, B. (Éds.). (2008). *Les nouveaux horizons du capitalisme*. Economica.

Combes, M., & Aspe, B. (1998). Revenu garanti et biopolitique. *Alice*, *1*. https://www.multitudes.net/revenu-garanti-et-biopolitiique/

Cordier, M. (2009). *L'organisation du travail à l'hôpital : Évolutions récentes* (N° 709; Etudes et Résultats, p. 9). DREES.

Cordonnier, L., Dallery, T., Duwicquet, V., Melmiès, J., & Van de Velde, F. (2013). À la recherche du coût du capital. *La Revue de l'Ires*, *79*(4), 111. https://doi.org/10.3917/rdli.079.0111

Cordonnier, L., Dallery, T., Duwicquet, V., Melmiès, J., & Vandevelde, F. (2013). *Le coût du capital et son surcoût. Sens de la notion, mesure et évolution, conséquences économiques* (p. 160).

Coriat, B. (1979). *L'Atelier et la chronomètre : Essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*. C. Bourgois.

Coriat, B. (1991). *Penser à l'envers : Travail et organisation dans l'entreprise japonaise*. C. Bourgois.

Coriat, B. (1994). *L'atelier et le robot : Essai sur le fordisme et la production de masse à l'âge de l'électronique*. Christian Bourgois.

Coriat, B. (2002). France : Un fordisme brisé... Et sans successeur. In *Théorie de la régulation, l'état des savoirs* (p. 389-397). La Découverte. https://www.cairn.info/theorie-de-la-regulation-l-etat-des-savoirs--9782707137654-page-389.htm?contenu=resume

Corrado, C. A., & Hulten, C. R. (2010). How Do You Measure a "Technological Revolution"? *American Economic Review*, *100*(2), 99-104. https://doi.org/10.1257/aer.100.2.99

Corrado, C., Haltiwanger, J. C., & Sichel, D. E. (2005). *Measuring capital in the new economy*. University of Chicago Press.

Corrado, C., Haskel, J., Jona-Lasinio, C., & Iommi, M. (2013). Innovation and intangible investment in Europe, Japan, and the United States. *Oxford Review of Economic Policy*, *29*(2), 261-286. https://doi.org/10.1093/oxrep/grt017

Corrado, C., Hulten, C., & Sichel, D. (2009). INTANGIBLE CAPITAL AND U.S. ECONOMIC GROWTH. *Review of Income and Wealth*, *55*(3), 661-685. https://doi.org/10.1111/j.1475-4991.2009.00343.x

Corsani, A. (2003). Le capitalisme cognitif : Les impasses de l'économie politique. In *Sommes-nous sortis du capitalisme industriel ?* (La Dispute, p. 55-75). Dispute.

Corsani, A. (2012). Autonomie et hétéronomie dans les marges du salariat : Les journalistes pigistes et les intermittents du spectacle porteurs de projets. *Sociologie du travail*, *54*(4), 495-510. https://doi.org/10.4000/sdt.2122

Corsani, A., Dieuaide, P., Lazzarato, M., Monnier, J. M., Moulier-Boutang, Y., Paulré, B., & Vercellone, C. (2001). Le capitalisme cognitif comme sortie de la crise du capitalisme industriel. Un programme de recherche. *Working Paper Matisse*, 41.

Costea, B., & Amiridis, K. (2017). Ernst Jünger, total mobilisation and the work of war. *Organization*, *24*(4), 475-490. https://doi.org/10.1177/1350508417699619

Cousin, O. (2002). Les ambivalences du travail. Les salariés peu qualifiés dans les centres d'appels. *Sociologie du travail*, *44*(4), 499-520. https://doi.org/10.4000/sdt.34196

Cousin, O. (2016). Ce que l'économie fait au travail. *Socio*, *7*, 217-245. https://doi.org/10.4000/socio.2543

Cousin, O. (2018). Tarification à l'activité, variation autour de la rationalité économique. *Revue française des affaires sociales*, *1*(2), 111. https://doi.org/10.3917/rfas.182.0111

Cousin, O. (2019). *Pourquoi la rentabilité économique tue le travail*. Le Bord de l'eau.

Coutrot, T. (1998). *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ? Enquête sur les modes d'organisation du travail*. Découverte.

Coutrot, T. (2008). *La prévention des risques professionnels vue par les salariés.* (05.1; Premières synthèses, p. 8). DARES. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2008.01-05.1-2.pdf

Coutrot, T. (2016). Salariés sous pression. *Projet*, *355*(6), 17. https://doi.org/10.3917/pro.355.0017

Coutrot, T. (2018). *Libérer le travail : Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*. http://banq.pretnumerique.ca/accueil/isbn/9782021390384

Cukier, A. (2017). *Travail vivant et théorie critique*. Presses Universitaires de France. https://doi.org/10.3917/puf.cukie.2017.03

Culter, T. (2013). 'Taylorism' without 'Taylor' ? Some Reflections on 'Taylorism' and New Public Management. In C. Evans & L. Holmes (Éds.), *Re-tayloring management : Scientific management a century on* (p. 121-136). Gower.

Da Silva, N. (2017). Quantifier la qualité des soins. Une critique de la rationalisation de la médecine libérale française. *Revue Française de Socio-Économie*, *19*(2), 111. https://doi.org/10.3917/rfse.019.0111

Da Silva, N. (2018). L'industrialisation de la médecine libérale : Une approche par l'Économie des conventions. *Management & Avenir Santé*, *3*(1), 13. https://doi.org/10.3917/mavs.003.0013

Dallaire, C., & Jovic, L. (2021). Distinguer savoir et connaissances. *Recherche en soins infirmiers*, *N° 144*(1), 7-9. https://doi.org/10.3917/rsi.144.0007

Dardot, P., & Laval, C. (2009). *La nouvelle raison du monde : Essai sur la société néolibérale*. Éd. La Découverte.

DARES. (2018). *Catalogue des enquêtes réalisées par la DARES*. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/catalogueenquetesdares_2018.pdf

Da Silva, N., & Rauly, A. (2016). La télémédecine, un instrument de renouvellement de l'action publique ? Une lecture par l'économie des conventions. *Économie et Institutions*, *24*. https://doi.org/10.4000/ei.5758

Davies, W. (2015). *The happiness industry : How the government and big business sold us well-being*. Verso.

Davis, J. B., & McMaster, R. (2017). *Health care economics*. Routledge.

De Dreu, C. K. W., & Van Vianen, A. E. M. (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. *Journal of Organizational Behavior*, *22*(3), 309-328. https://doi.org/10.1002/job.71

de Gaulejac, V., & Hanique, F. (2018). *Le capitalisme paradoxant : Un système qui rend fou*. Éditions du Seuil.

de Gaulejac, V., & Hanique, F. (2019). La subjectivité en déroute dans les organisations paradoxantes. *Cliniques méditerranéennes*, *n° 99*(1), 43. https://doi.org/10.3917/cm.099.0043

Dejours, C. (2006). Aliénation et clinique du travail. *Actuel Marx*, *39*(1), 123. https://doi.org/10.3917/amx.039.0123

Dejours, C. (2013). *Travail et émancipation*. Payot.

Dejours, C. (2015). *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*. Bayard.

Delaunay, L., & Plantet, F. (2016). Faut-il continuer à faire des recommandations professionnelles de bonne pratique clinique ? *Le Praticien en Anesthésie Réanimation*, *20*(6), 290-294. https://doi.org/10.1016/j.pratan.2016.10.009

Deleuze, G. (1990). *Pourparlers, 1972-1990*. Editions de Minuit.

Denise, T. (2020). Des protocoles « quand on en a besoin… » : L'assimilation des contraintes comme enjeu professionnel en milieu hospitalier. *SociologieS*. https://doi.org/10.4000/sociologies.13567

Desrosières, A. (2010). *La politique des grands nombres : Histoire de la raison statistique*. La Découverte/Poche.

Desrosières, A., & Kott, S. (2005). Quantifier. *Genèses*, *58*(1), 2. https://doi.org/10.3917/gen.058.0002

Desrosières, A., & Thévenot, L. (2002). *Les catégories socioprofessionnelles*.

de Terssac, G. (2012). Autonomie et travail. *Presse Universitaire de France - PUF*, 47-53.

Devos, V., & Taskin, L. (2005). Gestion par les compétences et nouvelles formes d'organisation du temps et de l'espace. *Revue française de gestion*, *31*(156), 93-104. https://doi.org/10.3166/rfg.156.93-104

Dieuaide, P. (2001). Nouvelles technologies, nouvelle dynamique du capitalisme. In *Vers un capitalisme cognitif. Entre mutation du travail et territoires.* (p. 90-112). L'Harmattan.

Dieuaide, P. (2003). Diffusion des NTIC, changement organisationnel et essor des marchés boursiers. In *Sommes-nous sortis du capitalisme industriel ?* (La Dispute, p. 223-245). Dispute.

Dieuaide, P. (2004). Autour de la question du travail. Trois thèses sur le capitalisme cognitif. *L'Homme & la Société*, *152-153*(2), 129-150. Cairn.info. https://doi.org/10.3917/lhs.152.0129

Dieuaide, P. (2019). Des plateformes et des hommes. Vers un capitalisme 2.0 ? *EcoRev'*, *47*(1), 241-252. Cairn.info. https://doi.org/10.3917/ecorev.047.0241

Dieuaide, P., Paulre, B., & Vercellone, C. (2003). Le capitalisme cognitif. *Working Paper Matisse*, 15. https://doi.org/halshs-00226409

Divay, S. (2018). La nouvelle fabrique de la carrière des cadres de santé à l'hôpital : Entre réglementation et cooptation. *Sciences sociales et santé*, *36*(1), 39. https://doi.org/10.3917/sss.361.0039

Divay, S., & Gadea, C. (2008). Les cadres de santé face à la logique managériale. *Revue française d'administration publique*, *128*(4), 677. https://doi.org/10.3917/rfap.128.0677

Divay, S., & Gadea, C. (2015). Aggiornamento managérial des établissements publics et dynamiques professionnelles : Éléments d'analyse à partir de l'évolution des cadres de santé. *Gouvernement et action publique*, *4*(4), 81. https://doi.org/10.3917/gap.154.0081

Domin, J.-P. (2008). *Une histoire économique de l'hôpital, XIXe-XXe siècles : Une analyse rétrospective du développement hospitalier*. Comité d'histoire de la sécurité sociale.

Domin, J.-P. (2015). Réformer l'hôpital comme une entreprise. Les errements de trente ans de politique hospitalière (1983-2013). *Revue de la régulation*, *17*. https://doi.org/10.4000/regulation.11293

Dosi, G. (Éd.). (1988). *Technical change and economic theory*. Pinter Publishers.

Douguet, F., & Munoz, J. (2005). Les effets de l'accréditation et des mesures d'amélioration sur la qualité des soins sur l'activité des personnels soignants. *Document de travail DREES*, *48*, 172.

Duhaime, E. (2016). *Capital et inventivité : De l'intellect général à General Electric* [Sciences de l'Homme et Société / Philosophie, Université de Strasbourg]. https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01515941

Dujarier, M.-A. (2010). L'automatisation du jugement sur le travail. Mesurer n'est pas évaluer. *Cahiers internationaux de sociologie*, *128-129*(1), 135. https://doi.org/10.3917/cis.128.0135

Dujarier, M.-A. (2015). *Le management désincarné : Enquête sur les nouveaux cadres du travail*. La Découverte.

Dumesnil, J. (2011). *Art médical et normalisation du soin*. Presses Universitaires de France. https://doi.org/10.3917/puf.dumes.2011.01

Dumez, H. (2018). La croissance des investissements intangibles. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, *N° 132*(2), 72. https://doi.org/10.3917/geco1.132.0072

Durand, C., Flacher, D., & Frigant, V. (2018). Étudier les chaînes globales de valeur comme une forme d'organisation industrielle. *Revue d'économie industrielle*, *163*, 13-34. https://doi.org/10.4000/rei.7177

Durand, C., & Gueuder, M. (2018). The Profit–Investment Nexus in an Era of Financialisation, Globalisation and Monopolisation : A Profit-Centred Perspective. *Review of Political Economy*, *30*(2), 126-153. https://doi.org/10.1080/09538259.2018.1457211

Durand, C., & Milberg, W. (2020). Intellectual monopoly in global value chains. *Review of International Political Economy*, *27*(2), 404-429. https://doi.org/10.1080/09692290.2019.1660703

Durand, J.-P. (2000). Les enjeux de la logique compétence. *Gérer et comprendre*, *62*, 16-24.

Durand, J.-P. (2004). *La chaîne invisible travailler aujourd'hui : Flux tendu et servitude volontaire*. Éditions du Seuil. http://banq.pretnumerique.ca/accueil/isbn/9782021007596

Durand, J.-P. (2006). *Les outils contemporains de l'aliénation du travail*. *39*, 107-122.

Durand, J.-P. (2012). *La chaîne invisible : Travailler aujourd'hui, flux tendu et servitude volontaire*. Éd. du Seuil.

Durand, J.-P. (2017). *La fabrique de l'homme nouveau : Travailler, consommer et se taire?* Le Bord de l'eau.

Durand, J.-P., & Le Floch, M.-C. (Éds.). (2006). *La question du consentement au travail : De la servitude volontaire à l'implication contrainte*. Harmattan.

du Tertre, C. (2012). Lean production et modèles de valeur : Une approche régulationniste par le travail. *Activites*, *09*(2). https://doi.org/10.4000/activites.462

du Tertre, C. (2013). Économie servicielle et travail : Contribution théorique au développement « d'une économie de la coopération ». *Travailler*, *29*(1), 29. https://doi.org/10.3917/trav.029.0029

Emmenegger, C., Gallino, F., & Gorgone, D. (2019). Entre complicité et souffrance. Penser la servitude volontaire dans le monde du travail. *Travailler*, *n°42*(2), 103. https://doi.org/10.3917/trav.042.0103

Engels, F. (2011). *La situation de la classe ouvrière en Angleterre. D'après les observations de l'auteur et des sources authentiques*. Éd. Science marxiste.

Eyland, I. (2021). Les savoirs infirmiers liés au care exprimés dans les gestes professionnels: *Recherche en soins infirmiers*, *N° 144*(1), 105-115. https://doi.org/10.3917/rsi.144.0105

Eymard-Duvernay, F. (1989). Conventions de qualité et formes de coordination. *Revue économique*, *40*(2), 329-360.

Eymard-Duvernay, F. (2011). *Le travail dans l'entreprise : Pour une démocratisation des pouvoirs de valorisation* (L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales - Axe II, p. 49). Collège des Bernardins - Département Economie, Homme, Société.

Eymard-Duvernay, F. (2016). Valorisation—Les pouvoirs de valorisation : L'accroissement de la capacité éthique, sociale et politique des acteurs. In P. Batifoulier, F. Bessis, A. Ghirardello, G. de Larquier, & D. Remillon (Éds.), *Dictionnaire des conventions : Autour des travaux d'Olivier Favereau*. Presses universitaires du Septentrion. https://doi.org/10.4000/books.septentrion.14349

Favereau, O. (1989). Marchés internes, marchés externes. *Revue économique*, *40*(2), 273. https://doi.org/10.2307/3502116

Favereau, O. (Éd.). (2010). *Les avocats, entre ordre professionnel et ordre marchand : Rapport*. Gazette du Palais : Lextenso éditions.

Ferreira, L. L. (2004). À propos de l'Enquête ouvrière de Karl Marx (1880). *Travailler*, *12*(2), 15. https://doi.org/10.3917/trav.012.0015

Fontaine, F., & Malherbet, F. (2016). *CDD vs CDI : Les effets d'un dualisme contractuel*. SciencesPo.

Foray, D. (2004). *Economics of knowledge*. MIT Press.

Foray, D. (2018). *L'économie de la connaissance:* La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.foray.2018.01

Foray, D., & Lundvall, B.-Å. (1996). *Employment and Growth in the Knowledge-based Economy*. OCDE.

Formarier, M., & Jovic, L. (1993). Approche scientifique des protocoles de soins infirmiers. *Méthodologie*, 75-83.

France Stratégie, C. général à la stratégie et à la prospective, Guillou, S., Mini, C., & Lallement, R. (2018). *L'investissement des entreprises françaises est-il efficace?*

Freyssenet, M. (1983). *Division du travail, automatisation, taylorisme. Confusions, différences et enjeux*. Colloque International sur le Taylorisme, Paris.

Freyssenet, M. (1984). Division du travail, taylorisme et automatisation : Confusions, différences et enjeux. In *Le taylorisme* (p. 321-333).

Freyssenet, M. (2006). *La division capitaliste du travail* (Savelli). http://freyssenet.com/files/La%20division%20capitaliste%20du%20travail.pdf

Freyssenet, M., & Boyer, R. (2000). *Les modèles productifs*. La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.boyer.2000.01

Fumagalli, A. (2011). TWENTY THESES ON CONTEMPORARY CAPITALISM (COGNITIVE BIOCAPITALISM). *Angelaki*, *16*(3), 7-17. https://doi.org/10.1080/0969725X.2011.626555

Fumagalli, A., Giuliani, A., Lucarelli, S., & Vercellone, C. (2019). *Cognitive capitalism, welfare and labour the commonfare hypothesis* (1 Edition). Routledge.

Fumagalli, A., Marazzi, C., Gallo Lassere, D., & Degoutin, C. (2015). *La vie mise au travail : Nouvelles formes du capitalisme cognitif*. Eterotopia.

Gadrey, J. (2003). *Socio-économie des services:* La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.gadre.2003.01

Gagnon, M.-A. (2007). Penser le capitalisme cognitif selon Thorstein Veblen ; connaissance, pouvoir & capital. *Interventions économiques*, *36*. https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.569

Gallie, D., Zhou, Y., Felstead, A., & Green, F. (2012). Teamwork, Skill Development and Employee Welfare : Teamwork, Skill Development and Employee Welfare. *British Journal of Industrial Relations*, *50*(1), 23-46. https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00787.x

Gaudart, C., & Thébault, J. (2012). La place du care dans la transmission des savoirs professionnels entre anciens et nouveaux à l'hôpital. *Relations industrielles*, *67*(2), 242-262. https://doi.org/10.7202/1009086ar

Gaulejac, V. de. (2004). *La société malade de la gestion idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Éditions du Seuil. http://banq.pretnumerique.ca/accueil/isbn/9782021007572

Gaulejac, V. de. (2011). *Travail, les raisons de la colère*. Editions du Seuil.

Geerkens, É., Hatzfeld, N., Lespinet-Moret, I., & Vigna, X. (Éds.). (2019). *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine : Entre pratiques scientifiques et passions politiques*. La Découverte.

Geerkens, É., Hatzfeld, N., & Vigna, X. (2019). Introduction. Observer, écouter, inspirer : Deux siècles d'enquêtes ouvrières en Europe. In *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine* (p. 5-38). La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.geerk.2019.01.0005

Geerkens, É., Hatzfeld, N., Volkoff, S., & Molinié, A.-F. (2019). 17. 1978 : La première enquête statistique sur les conditions de travail en France. Entretien avec ses concepteurs. In *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine* (p. 268-281). La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.geerk.2019.01.0268

Gheorghiu, M. D., & Moatty, F. (2013). *L'hôpital en mouvement changements organisationnels et conditions de travail*. Éd. Liaisons ; Centre d'études de l'emploi.

Gilligan, C., Kwiatek, A., Laugier, S., Paperman, P., & Brugère, F. (2019). *Une voix différente : La morale a-t-elle un sexe ?* Flammarion.

Godin, B. (2006). The Knowledge-Based Economy : Conceptual Framework or Buzzword? *The Journal of Technology Transfer*, *31*(1), 17-30. https://doi.org/10.1007/s10961-005-5010-x

Gollac, M. (1994). *Donner un sens aux données : L'exemple des enquêtes statistiques sur les conditions de travail*. Centre d'études de l'emploi. http://books.google.com/books?id=fIhXAAAAYAAJ

Gollac, M. (2005). L'intensité du travail : Formes et effets. *Revue économique*, *56*(2), 195. https://doi.org/10.3917/reco.562.0195

Gollac, M., & Bodier, M. (2010). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour le maîtriser.* (p. 223). Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf

Gollac, M., Greenan, N., & Hamon-Cholet, S. (2000). L'informatisation de l'« ancienne » économie : Nouvelles machines, nouvelles organisations et nouveaux travailleurs. *Economie et statistique*, *339*(1), 171-201. https://doi.org/10.3406/estat.2000.7484

Gollac, M., & Volkoff, S. (1996). Citius, altius, fortius [L'intensification du travail] : L'intensification du travail. *Actes de La Recherche En Sciences Sociales*, *114*(1), 54-67. https://doi.org/10.3406/arss.1996.3194

Gollac, M., & Volkoff, S. (2010). *Mesurer le travail une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine*. Centre d'études de l'emploi.

Gollain, F. (2010). L'apport d'André Gorz au débat sur le capitalisme cognitif. *Revue du MAUSS*, *35*(1), 541. https://doi.org/10.3917/rdm.035.0541

Gollain, F. (2018). *André Gorz, une philosophie de l'émancipation*. L'Harmattan.

Gollain, F. (2020). Travail et subjectivité chez André Gorz. *Sens Public*, 13.

Gorz, A. (Éd.). (1974). *Critique de la division du travail : Textes* (4. tirage). Éditions du Seuil.

Gorz, A. (1988). *Métamorphoses du travail : Quête du sens, critique de la raison économique*. Galilée.

Gorz, A. (1997). *Misères du présent, richesse du possible*. Galilée.

Gorz, A. (2001). « La personne devient une entreprise » : Note sur le travail de production de soi. *Revue du MAUSS*, *18*(2), 61. https://doi.org/10.3917/rdm.018.0061

Gorz, A. (2003). *L'immatériel : Connaissance, valeur et capital*. Galilée.

Gorz, A. (2004). Économie de la connaissance, exploitation des savoirs : Entretien avec Carlo Vercelone et Yann Moulier Boutang. *Multitudes*, *15*(1), 205. https://doi.org/10.3917/mult.015.0205

Gorz, A. (2008). *Écologica*. Galilée.

Gorz, A. (2017). De la mise au travail à la production de soi. *EcoRev'*, *45*(2), 17. https://doi.org/10.3917/ecorev.045.0017

Gorz, A. (2020a). *Leur écologie et la nôtre : Anthologie d'écologie politique* (W. Gianinazzi & F. Gollain, Éds.). Éditions du Seuil.

Gorz, A. (2020b). L'immatériel, la richesse et le revenu d'existence : Pages inédites de L'immatériel. *EcoRev'*, *N°48*(1), 184. https://doi.org/10.3917/ecorev.048.0184

Goussard, L. (2008). Le consentement limité au travail. Résistances et consentements des salariés dans l'ingénierie automobile. *Tracés*, *14*, 175-194. https://doi.org/10.4000/traces.385

Gramsci, A. (2012). *Guerre de mouvement et guerre de position* (R. Keucheyan, Éd.). La Fabrique éd.

Greenan, N., & Mairesse, J. (2006). Les changements organisationnels, l'informatisation des entreprises et le travail des salariés : Un exercice de mesure à partir de données couplées entreprises/salariés. *Revue économique*, *57*(6), 1137. https://doi.org/10.3917/reco.576.1137

Guattari, F., Rolnik, S., & Barbaras, R. (2007). *Micropolitiques*. les Empêcheurs de penser en rond.

Guillou, S., Mini, C., & Lallement, R. (2018). *L'investissement des entreprises françaises est-il efficace ?* (France stratégie & La Fabrique de l'industrie, Éds.). Presses des Mines-Transvalor la Fabrique de l'industrie.

Hamraoui, É. (2013). Travail vivant, subjectivité et coopération : Aspects philosophiques et institutionnels. *Nouvelle revue de psychosociologie*, *n° 15*(1), 59. https://doi.org/10.3917/nrp.015.0059

Hardt, M., & Negri, A. (2000). *Empire*. Harvard University Press.

Hardt, M., & Negri, A. (2004). *Multitude : Guerre et démocratie à l'âge de l'empire*. Découverte.

Hardy, M.-S., & Dallaire, C. (2021). Un développement de savoir disciplinaire infirmier influencé par deux visions de la science. *Recherche en soins infirmiers*, *N° 144*(1), 10-21. https://doi.org/10.3917/rsi.144.0010

Hartzband, P., & Groopman, J. (2016). Medical Taylorism. *New England Journal of Medicine*, *374*(2), 106-108. https://doi.org/10.1056/NEJMp1512402

HAS, & ANAP. (2013a). *Recommandations organisationnelles* (Ensemble pour le développement de la la chirurgie ambulatoire, p. 16). Haute Autorité de Santé / Agence Nationale d'Appui à la Performance.

HAS, & ANAP. (2013b). *Synthèse et recommandations—Tarification de la chirurgie ambulatoire en France et à l'étranger État des lieux et perspectives* (Ensemble pour le développement de la la chirurgie ambulatoire, p. 32). Haute Autorité de Santé / Agence Nationale d'Appui à la Performance.

Haskel, J., & Westlake, S. (2018). *Capitalism without capital : The rise of the intangible economy*. Princeton University Press.

Henneguelle, A., & Jatteau, A. (2021). *Sociologie de la quantification*.

Herrera, R., & Vercellone, C. (2003). Transformations de la division du travail et general intellect. In *Sommes-nous sortis du capitalisme industriel?* (La Dispute, p. 23-54). Dispute.

Hocquelet, M. (2007). Transformations organisationnelles et engagement des salariés dans la grande distribution : Vers quelle(s) implication(s) entre réactivité et régulation ? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST*, *3*(1). https://www.remest.ca/documents/2Hocquet_000.pdf

Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, *69*(1), 3-19. https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x

Hood, C. (1995). The "new public management" in the 1980s : Variations on a theme. *Accounting, Organizations and Society*, *20*(2-3), 93-109. https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)E0001-W

Hood, C. (2007). Public Service Management by Numbers : Why Does it Vary? Where Has it Come From? What Are the Gaps and the Puzzles? *Public Money and Management*, *27*(2), 95-102. https://doi.org/10.1111/j.1467-9302.2007.00564.x

Hood, C., & Peters, G. (2004). The Middle Aging of New Public Management : Into the Age of Paradox? *Journal of Public Administration Research and Theory*, *14*(3), 267-282. https://doi.org/10.1093/jopart/muh019

Husson, M. (2010). Le partage de la valeur ajoutée en Europe. *La Revue de l'Ires*, *64*(1), 47. https://doi.org/10.3917/rdli.064.0047

Illouz, E. (2006). *Les sentiments du capitalisme* (Seuil).

INSEE. (2020). *Emploi, chômage, revenus du travail Édition 2020—Mouvements de main-d'œuvre* (Insee Références Nº 5). file:///C:/Users/alexi/Desktop/ECRT2020_F1-6.pdf

Jany-Catrice, F. (2012). *La performance totale : Nouvel esprit du capitalisme?* Presses Universitaires du Septentrion.

Jany-Catrice, F. (2013). De l'évaluation des politiques publiques à la « performance totale ». *Économie et Institutions*, *18-19*. https://doi.org/10.4000/ei.485

Jany-Catrice, F. (2019). L'indice des prix à la consommation en France : Acteurs et conflits autour de sa mesure. *Revue Française de Socio-Économie*, *n° 22*(1), 19. https://doi.org/10.3917/rfse.022.0019

Jarrige, F., & Le Roux, T. (2019). 1. Naissance de l'enquête : Les hygiénistes, Villermé et les ouvriers autour de 1840: In *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine* (p. 39-52). La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.geerk.2019.01.0039

Jasti, N. V. K., & Kodali, R. (2015). Lean production : Literature review and trends. *International Journal of Production Research*, *53*(3), 867-885. https://doi.org/10.1080/00207543.2014.937508

Jeamet, A., & Salais, R. (2019). *Revising European governance toward capability and human rights-based benchmarking and allowing voices of stakeholders to be heard in social investment* (D7.3-7.4; p. 40). CNRS/HIVA-KU Leuven. https://www.re-invest.eu/images/docs/reports/D7.3-7.4_EIND.pdf

Jollivet, P. (2001). Les NTIC et l'affirmation du travail coopératif réticulaire. In *Vers un capitalisme cognitif. Entre mutation du travail et territoires.* (p. 45-63). L'Harmattan.

Jünger, E. (2001). *Le travailleur*. C. Bourgois.

Juven, P. A. (2014). *Une santé qui compte ? : Coûts et tarifs dans la politique hospitalière française* [Ecole des Mines]. http://www.theses.fr/2014ENMP0045

Juven, P.-A. (2013). Codage de la performance ou performance du codage : Mise en chiffre et optimisation de l'information médicale. *Journal de gestion et d'économie médicales*, *31*(2), 75. https://doi.org/10.3917/jgem.132.0075

Juven, P.-A. (2015). Concurrence par comparaison et transformations quasi-marchandes : L'hôpital public aux prises avec la Tarification à l'activité. *Revue de la régulation*, *17*. https://doi.org/10.4000/regulation.11219

Juven, P.-A., Pierru, F., & Vincent, F. (2019). *La casse du siècle : À propos des réformes de l'hôpital public*. Raison d'agir.

Kalifa, D. (2010). Enquête et « culture de l'enquête » au XIXe siècle. *Romantisme*, *149*(3), 3. https://doi.org/10.3917/rom.149.0003

Karasek, R., & Theorell, T. (2009). *Healthy work : Stress, productivity, and the reconstruction of working life* (9. [print]). Basic Books.

Kendrick, J. W. (1994). Total capital and economic growth. *Atlantic Economic Journal*, *22*(1), 1-18. https://doi.org/10.1007/BF02301693

Kogan, A.-F., & Le Bis, I. (2012). De la confession à l'entretien individuel, un parallèle troublant. In Delaye & Lardellier (Éds.), *Entreprise et sacré, regards transdisciplinaires* (Hermès Lavoisier.). https://hal-mines-nantes.archives-ouvertes.fr/hal-01241667/document

Lallement, M. (2019). Quarante ans d'institution de l'emploi. *Travail et emploi*, *158*(2), 43.

Lanquetin, J.-P. (2018). Rendre visible le travail invisible ? Prendre soin du travail pour travailler le prendre soin. *Rhizome*, *1*(1), 39-46. https://doi.org/10.3917/rhiz.067.0039

Lapavitsas, C. (2013). The financialization of capitalism : 'Profiting without producing'. *City*, *17*(6), 792-805. https://doi.org/10.1080/13604813.2013.853865

Lapayre, N. (2009). La Dialectique autonomie/contrôle dans le management par projet. *Interventions économiques*, *40*. https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.149

Laville, J.-L. (1993). Participation des salariés et travail productif. *Sociologie du travail*, *35*(1), 27-47. https://doi.org/10.3406/sotra.1993.2106

Lazonick, W., & O'Sullivan, M. (2000). Maximizing shareholder value : A new ideology for corporate governance. *Economy and Society*, *29*(1), 13-35. https://doi.org/10.1080/030851400360541

Lazzarato, M. (2002). *Puissances de l'invention : La psychologie économique de Gabriel Tarde contre l'économie politique*. Empêcheurs de penser en rond.

Le Mouel, M., & Squicciarini, M. (2012). *Defining and Measuring Investment in Organisational Capital : Using US Microdata to Develop a Task-based Approach* (OECD Science, Technology and Industry Working Papers N° 2012/05; OECD Science, Technology and Industry Working Papers, Vol. 2012/05). https://doi.org/10.1787/5k92n2t3045b-en

Le Mouel, M., & Squicciarini, M. (2015). Cross-Country Estimates of Employment and Investment in Organisational Capital : A Task-Based Methodology Using the PIAAC Database. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.2695311

Lebert, D., & Vercellone, C. (2011). *Travail, valeur et répartition dans le capitalisnte cognitif*. 108.

Lefebvre-Hoang, I., & Yilmaz, E. (2019). *Etat des lieux des pratiques de chirurgie ambulatoire en 2016* (N° 41; Les dossiers de la DREES, p. 30). DREES. drees.solidarités-sante.gouv.fr

Lhuillier, D. (2006). Compétences émotionnelles : De la proscription à la prescription des émotions au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, *12*(2), 91-103. https://doi.org/10.1016/j.pto.2006.01.002

Linhart, D. (1993). A propos du post-taylorisme. *Sociologie du travail*, *35*(1), 63-74. https://doi.org/10.3406/sotra.1993.2108

Linhart, D. (2010). Subjectivité collective et travail. In Y. Clot & D. Lhuilier (Éds.), *Travail et santé. Ouvertures cliniques* (p. 115-124). ERES. https://go.openathens.net/redirector/umoncton.ca?url=https%3A%2F%2Fwww.cairn.info%2Ftravail-et-sante--9782749211718.htm

Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail : De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale* (érés).

Linhart, D. (2016). La subordination au travail… : Entre consentement et contrainte ? *Sud/Nord*, *27*(1), 223. https://doi.org/10.3917/sn.027.0223

Linhart, D. (2017). Anthropreneurs : Quand le management joue l'humains contre la professionalité. In D. Mercure & M.-P. Bourdages-Sylvain (Éds.), *Travail et subjectivité : Perspectives critiques* (Presses de l'Université Laval, p. 169-182).

Linhart, D. (2018a). Le modèle managérial moderne : Un taylorisme et une subordination personnalisés. *Psychotropes*, *24*(3), 21. https://doi.org/10.3917/psyt.243.0021

Linhart, D. (2018b). Les nouveaux corps du capitalisme. *Connexions*, *110*(2), 49. https://doi.org/10.3917/cnx.110.0049

Linhart, D. (2021). *L'insoutenable subordination des salariés*. Eres.

Linhart, R. (2005). 13 : L'hôpital malade du temps. In *Le travail nous est compté* (p. 329-338). La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.linha.2005.01.0329

Linhart, R. (2010). *Lénine, les paysans, Taylor*. Éd. du Seuil.

Locquet, J., & Ricroch, L. (2014). *Les conditions de travail dans les établissements de santé* (Etudes et Statistiques, p. 9-30) [Panorama des établissements de santé]. DREES. https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2021-01/panorama2014.pdf

Lopes, H., Lagoa, S., & Calapez, T. (2014). Work autonomy, work pressure, and job satisfaction : An analysis of European Union countries. *The Economic and Labour Relations Review*, *25*(2), 306-326. https://doi.org/10.1177/1035304614533868

Lordon, F. (2010). *Capitalisme, désir et servitude : Marx et Spinoza*. La Fabrique.

Lucarelli, S., & Vercellone, C. (2013). The thesis of cognitive capitalism. New Research perspectives. An introduction. *Knowledge Cultures*, *4*, 15-27.

Machlup, F. (1972). *The production and distribution of knowledge in the United States*. Princeton Univ. Pr.

Maggi, B. (2003). *De l'agir organisationnel : Un point de vue sur le travail, le bien-être, l'apprentissage*. Octarès.

Mahmoud, Z., & Angelé-Halgand, N. (2018). L'industrialisation des blocs opératoires : *Lean Management* et réification. *Management & Avenir Santé*, *3*(1), 73. https://doi.org/10.3917/mavs.003.0073

Marchand, O., & Minni, C. (2019). The Major Transformations of the French Labour Market Since the Early 1960s. *Economie et Statistique*, 20.

Mardon, C., & Volkoff, S. (2011). Emploi des « seniors » et conditions de travail : Une étude statistique comparative entre pays d'Europe. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, *13-1*. https://doi.org/10.4000/pistes.1740

Marescaux, C. (2011). Entre soin et contrôle de gestion : Place du DIM dans l'organisation hospitalière. *L'information psychiatrique*, *87*(6), 487. https://doi.org/10.3917/inpsy.8706.0487

Marglin, S. A. (1974). What Do Bosses Do? : The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production. *Review of Radical Political Economics*, *6*(2), 60-112. https://doi.org/10.1177/048661347400600206

Martuccelli, D. (2004). Figures de la domination. *Revue française de sociologie*, *45*(3), 469-497.

Martuccelli, D. (2017). Travail et subjectivité : Continuité et inflexions. In D. Mercure & M.-P. Bourdages-Sylvain (Éds.), *Travail et subjectivité : Perspectives critiques* (Presses de l'Université Laval, p. 65-80).

Marx, K. (1971). *Un chapitre inédit du Capital (1867)—Premier livre : Le procès de production du capital. Sixième chapitre*. http://classiques.uqac.ca/classiques/Marx_karl/capital_chapitre_inedit/capital_chapitre_VI_inedit.pdf

Marx, K. (2004). Enquête ouvrière (1880) : Karl Marx. *Travailler*, *12*(2), 21. https://doi.org/10.3917/trav.012.0021

Marx, K. (2006). *Le Capital : Critique de l'économie politique, Livre I (trad. Collective sous la responsabilité de Jean Pierre Lefebvre)*. Presses universitaires de France.

Marx, K. (2011). *Manuscrits de 1857—1858 dits « Grundrisse » (trad. Collective sous la responsabilité de Jean Pierre Lefebvre)* (J.-P. Lefebvre, Éd.). Editions Sociales.

Mascret, C. (2008). Les données de la science face à leur normalisation par les autorités sanitaires. *Médecine & Droit*, *2008*(93), 165-171. https://doi.org/10.1016/j.meddro.2008.09.002

Mateos, S. (2018). *La révolution du capital humain (1890—1962) : D'une approche macro-économique à une théorie micro-économique* [Sciences Economiques]. Université Lumière Lyon 2.

Mercure, D. (2013). L'idéaltype d'éthos du travail préconisé ar les managers porteurs du nouveau modèle productif postfordiste. In R. Malenfant & N. Côté (Éds.), *Vers une nouvelle conception de l'«idéaltype» du travailleur?* (1re éd., p. 11-28). Presses de l'Université du Québec. https://doi.org/10.2307/j.ctv18pgnf2

Mercure, D. (2017). Capitalisme contemporain et régimes de mobilisation subjective au travail. In D. Mercure & M.-P. Bourdages-Sylvain (Éds.), *Travail et subjectivité : Perspectives critiques* (Presses de l'Université Laval, p. 43-64).

Mercure, D., & Bourdages-Sylvain, M.-P. (Éds.). (2017). *Travail et subjectivité : Perspectives critiques* (Presses de l'Université Laval).

Mercure, D., & Bourdages-Sylvain, M.-P. (2021). *Société et subjectivité : Transformations contemporaines*.

Micheau, J., & Molière, E. (2014). Etude qualitative sur le thème de l'emploi du temps des infirmières du secteur hospitalier—Synthèse. *Document de travail DREES*, *132*, 34.

Michel, L. (2017). *Into the black box of a nursing burden, a comparative analysis of administrative tasks in French and American hospitals* [EHESP - École des Hautes Études en Santé Publique]. https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01762491/

Milet, J.-P. (2017). Le management de la démobilisation. *Rue Descartes*, *91*(1), 9. https://doi.org/10.3917/rdes.091.0009

Milin, K. (2018). CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? *DARES Analyses*, *026*. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2018-026v2.pdf

Moisdon, J.-C. (2013). Une histoire de la T2A. *Journal de gestion et d'économie médicales*, *31*(2), 107. https://doi.org/10.3917/jgem.132.0107

Moisdon, J.-C. (2017). PMSI, T2A et gestion interne. *Journal de gestion et d'économie médicales*, *35*(2), 51. https://doi.org/10.3917/jgem.172.0051

Molinier, P. (2000). Travail et compassion dans le monde hospitalier. *Les cahiers du Genre*, *28*, 49-70.

Molinier, P., & Dejours, C. (1994). Le travail comme énigme. *Sociologie du Travail*, *36*, 35-44.

Molinier, P., Laugier, S., & Paperman, P. (2009). *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*. Payot & Rivages.

Monchatre, S. (2016). *Le salariat, une cage et des ailes. Travail, compétence et genre.* [HDR - Sociologie, Université Paris Ouest Nanterre]. https://hal.univ-lyon2.fr/tel-01956376

Monneraud, L. (2009). The dominant economic(s) prism in health reforms : From economic constrant to economic paradigm. *Central European Journal of Public Policy*, *3*(2), 22-49.

Morel, N., Touzet, C., & Zemmour, M. (2018). *Fiscal welfare* : Le rôle des niches socio-fiscales dans la protection sociale en Europe. *Revue Française de Socio-Économie*, *20*(1), 123. https://doi.org/10.3917/rfse.020.0123

Moulier Boutang, Y. (2001). La troisième transition du capitalisme : Exode du travail productif et externalités. In *Vers un capitalisme cognitif. Entre mutation du travail et territoires.* (p. 135-152). L'Harmattan.

Moulier Boutang, Y. (2007). *Le capitalisme cognitif : La nouvelle grande transformation*. Éditions Amsterdam.

Moulier-Boutang, Y. (2008). Finance, instabilité et gouvernabilité des externalités. *Multitudes*, *32*(1), 91. https://doi.org/10.3917/mult.032.0091

Negri, A., & Vercellone, C. (2008). Le rapport capital / travail dans le capitalisme cognitif. *Multitudes*, *32*(1), 39. https://doi.org/10.3917/mult.032.0039

Nelson, R. R., & Winter, S. G. (2004). *An evolutionary theory of economic change* (digitally reprinted). The Belknap Press of Harvard Univ. Press.

Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, *5*(1), 14-37. https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14

Or, Z., Bonastre, J., Journeau, F., & Nestrigue, C. (2013). Activité, productivité et qualité des soins des hôpitaux avant et après la T2A. *Document de travail IRDES*, *56*, 76.

Orhangazi, Ö. (2008). Financialisation and capital accumulation in the non-financial corporate sector : A theoretical and empirical investigation on the US economy: 1973-2003. *Cambridge Journal of Economics*, *32*(6), 863-886. https://doi.org/10.1093/cje/ben009

Orhangazi, Ö. (2019). The role of intangible assets in explaining the investment–profit puzzle. *Cambridge Journal of Economics*, *43*(5), 1251-1286. https://doi.org/10.1093/cje/bey046

Paget, É., & Mounet, J.-P. (2010). Flexibilité de l'entreprise et implication des employés : Etude de cas d'un prestataire de sport et de tourisme. *Travail et emploi*, *122*, 5-14. https://doi.org/10.4000/travailemploi.1539

Paltrinieri, L. (2017). Managing Subjectivity : Neoliberalism, Human Capital and Empowerment. *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, *10*(4), 459-471. https://doi.org/10.1007/s40647-017-0200-0

Paperman, P., & Laugier, S. (Éds.). (2011). *Le souci des autres : Éthique et politique du care*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales. https://doi.org/10.4000/books.editionsehess.11599

Pasquinelli, M. (2019). On the origins of Marx's general intellect. *Radical Philosophy*, *2*(6), 43-56. https://www.academia.edu/39905170/On_the_Origins_of_Marx_s_General_Intellect

Paulré, B. (2000). De la « New Economy » au capitalisme cognitif. *Multitudes*, *2*(2), 25-42.

Paulré, B. (2008a). Finance et accumulations dans le capitalisme post-industriel. *Multitudes*, *32*(1), 77. https://doi.org/10.3917/mult.032.0077

Paulré, B. (2008b). Le capitalisme cognitif. Une approche schumpétérienne des économies contemporaines. In *Les nouveau horizons du capitalisme. Pouvoir, valeur, temps.* (Economica, p. 23-46).

Perraudin, C., Thèvenot, N., & Valentin, J. (2013). Sous-traitance et évitement de la relation d'emploi : Les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003. *Revue internationale du Travail*, *152*(3-4), 571-597. https://doi.org/10.1111/j.1564-9121.2013.00195.x

Petit, J., & Dugué, B. (2013). Quand l'organisation empêche un travail de qualité : Étude de cas. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, *15-2*. https://doi.org/10.4000/pistes.3419

Pettersen, J. (2009). Defining lean production : Some conceptual and practical issues. *The TQM Journal*, *21*(2), 127-142. https://doi.org/10.1108/17542730910938137

Pignon, D., & Querzola, J. (1974). Dictature et démocratie dans la production. In A. Gorz (Éd.), *Critique de la division du travail : Textes* (4. tirage, p. 103-159). Éditions du Seuil.

Pollitt, C. (1993). *Managerialism and the public services : Cuts or cultural change in the 1990s?* (2nd ed). Blackwell Business.

Pollitt, C. (2011). *The essential public manager* (Rep). Open Univ. Press.

Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2017). *Public management reform : A comparative analysis - into the age of austerity* (Fourth edition). Oxford University Press.

Postone, M., Galtier, O., & Mercier, L. (2014). *Temps, travail et domination sociale : Une réinterprétation de la théorie critique de Marx*.

Ramaux, C. (2018). Risque et assurance : Ne pas jeter le bébé social avec l'eau du bain libéral. *Revue Française de Socio-Économie*, *20*(1), 201. https://doi.org/10.3917/rfse.020.0201

Rambaud, A. P. (2015). *La valeur de l'existence en comptabilité : Pourquoi et comment l'entreprise peut (p)rendre en compte des entités environnementales pour « elles-mêmes » ?* [Université Paris Dauphine - Paris IX]. https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01319973

Rambaud, A., & Richard, J. (2015). The "Triple Depreciation Line" instead of the "Triple Bottom Line" : Towards a genuine integrated reporting. *Critical Perspectives on Accounting*, *33*, 92-116. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.01.012

Rambaud, A., & Richard, J. (2016). The “Triple Depreciation Line” Accounting Model and Its Application to the Human Capital. In S. Alijani & C. Karyotis (Éds.), *Critical Studies on Corporate Responsibility, Governance and Sustainability* (Vol. 11, p. 225-252). Emerald Group Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/S2043-905920160000011010

Rappin, B. (2021). De la flânerie. Un improbable dialogue entre F.W. Taylor et W. Benjamin: *Actuel Marx*, *n° 69*(1), 149-168. https://doi.org/10.3917/amx.069.0149

Rauly, A. (2016). *Gouverner la télémédecine. Analyse institutionnaliste d’une nouvelle pratique médicale* [Sciences Economiques]. Université de Reims Champagne-Ardenne.

Remy, V. (2019). Comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ? *DARES Analyses*, *019*. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2019-019.pdf

Remy-Largeau, I. (2011). Philosophie du soin, care et soins infirmiers : Une revue de littérature pour une recherche au carrefour de la philosophie et du soin. *Recherche en soins infirmiers*, *N° 107*(4), 49. https://doi.org/10.3917/rsi.107.0049

Renault, C. (2014). Une lecture socio-clinique du processus de normalisation à l’hôpital. *Revue de l’école doctorale ED 382 - Université Paris Diderot*, 21.

Renault, E. (2011). Comment Marx se réfère-t-il au travail et à la domination ? *Actuel Marx*, *49*(1), 15. https://doi.org/10.3917/amx.049.0015

Reynaud, J.-D. (2001). Le management par les compétences : Un essai d’analyse. *Sociologie du travail*, *43*(1), 7-31. https://doi.org/10.4000/sdt.34416

Ricciardi, F. (2019). 7. Aux origines d’une sociologie critique du travail : Opéraïsme et enquête militante en Italie (années 1950-1960). In *Les enquêtes ouvrières dans l’Europe contemporaine : Entre pratiques scientifiques et passions politiques* (p. 125-137). La

Découverte. https://www.cairn.info/les-enquetes-ouvrieres-dans-l-europe-contemporaine--9782707199843-page-125.htm

Rikap, C. (2021). *Capitalism, power and innovation : Intellectual monopoly capitalism uncovered*. Routledge.

Ripoche, S. (2012). Transmissions ciblées : Entre les objectifs visés par ce modèle et la réalité des pratiques, où situer la démarche réflexive de l'infirmière ?: Résultats d'une étude. Mise en perspective des instruments pédagogiques de la réforme des études. Critique de la réflexivité. *Recherche en soins infirmiers*, *N° 110*(3), 113. https://doi.org/10.3917/rsi.110.0113

Rolland, C., & Sicot, F. (2012). Les recommandations de bonne pratique en santé : Du savoir médical au pouvoir néo-managérial. *Gouvernement et action publique*, *3*(3), 53. https://doi.org/10.3917/gap.123.0053

Rosa, H. (2010). *Accélération : Une critique sociale du temps* (D. Renault, Trad.). la Découverte.

Rothier Bautzer, É. (2012). *Entre cure et care : Les enjeux de la professionnalisation infirmière*. Éd. Lamarre.

Rothier Bautzer, É. (2014). Care et profession infirmière. *Recherche & formation*, *76*, 93-106. https://doi.org/10.4000/rechercheformation.2252

Rullani, E. (2000). Le capitalisme cognitif : Du déjà vu ? *Multitudes*, *2*(2), 87. https://doi.org/10.3917/mult.002.0087

Salais, R. (1985). La formation du chômage comme catégorie : Le moment des années 1930. *Revue économique*, *36*(2), 321. https://doi.org/10.2307/3501768

Salais, R. (1989). L'analyse économique des conventions du travail. *Revue Economique*, *40*(1), 199-240.

Salais, R. (1991). Flexibilité et conventions du travail : Une approche. *Economie appliquée*, *44*(2), 5-32.

Salais, R. (2010). La donnée n'est pas un donné : Pour une analyse critique de l'évaluation chiffrée de la performance. *Revue française d'administration publique*, *135*(3), 497. https://doi.org/10.3917/rfap.135.0497

Salais, R., Baverez, N., & Reynaud, B. (1999). *L'invention du chômage : Histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980* (1. éd."Quadrige"). Presses Univ. de France.

Salais, R., & Storper, M. (1993). *Les mondes de production : Enquête sur l'identité économique de la France*. Editions de l'Ecole des hautes études en sciences sociales.

Schméder, G. (2003). Ruptures et discontinués dans la dunamique de la division du travail. In *Sommes-nous sortis du capitalisme industriel ?* (La Dispute, p. 77-89). Dispute.

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, *51*(1), 1-17.

Seferdjeli, L., & Terraneo, F. (2015). Comprendre le travail de soins à l'hôpital. *Recherche en soins infirmiers*, *N° 120*(1), 6. https://doi.org/10.3917/rsi.120.0006

Setbon, M. (2000). La qualité des soins, nouveau paradigme de l'action collective ? *Sociologie du Travail*, *42*(1), 51-68.

Sobel, R. (2010, avril 13). *La philosophie du travail d'André Gorz est-elle marxienne ?* [Document de travail]. Séminaire Hétérodoxies du CES-Matisse, Université Paris I.

Sobel, R. (2011). « Le règne de la nécessité » borne-t-il l'émancipation sociale ? : Deux lectures croisées de l'utopie communiste chez Marx. *Revue économique*, *62*(2), 187. https://doi.org/10.3917/reco.622.0187

Sobel, R. (2018). Émancipation, fin du travail et sorties du capitalisme : Les « trois » Gorz ? [Application/xhtml+xml,application/pdf,online,database,application/xhtml+xml ; application/pdf]. *Revue d'histoire de la pensée économique*, *2*(6), 169-197. https://doi.org/10.15122/ISBN.978-2-406-08759-5.P.0169

Spector, P. E. (1994). Using self-report questionnaires in OB research : A comment on the use of a controversial method. *Journal of Organizational Behavior*, *15*(5), 385-392. https://doi.org/10.1002/job.4030150503

Stockhammer, E. (2004). Financialisation and the slowdown of accumulation. *Cambridge Journal of Economics*, *28*(5), 719-741. https://doi.org/10.1093/cje/beh032

Supiot, A. (2000). Les nouveaux visages de la subordination. *Droit Social*, *2*, 131-145.

Taylor, F. W. (1972). *Scientific management : Comprising Shop management, The principles of scientific management [and] Testimony before the special House committee*. Greenwood Press.

Thompson, E. P. (2017). *La formation de la classe ouvrière anglaise* (G. Dauvé, M. Golaszewski, M.-N. Thibault, M. Abensour, & F. Jarrige, Trad.). Éditions Points.

Tinel, B., & Marglin, S. A. (2004). *A quoi servent les patrons : Marglin et les radicaux américains*. ENS éditions.

Tinel, B., Perraudin, C., Thèvenot, N., & Valentin, J. (2007). La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail. *Actuel Marx*, *41*(1), 153. https://doi.org/10.3917/amx.041.0153

Tronti, M. (2016). *Ouvriers et capital*. Entremonde.

Vahabi, M., Batifoulier, P., & Da Silva, N. (2020). A theory of predatory welfare state and citizen welfare : The French case. *Public Choice*, *182*(3-4), 243-271. https://doi.org/10.1007/s11127-019-00660-0

Valeyre, A. (2001). Le travail industriel sous la pression du temps. *Travail et Emploi*, *86*, 127-149.

Valeyre, A. (2004). Les nouvelles formes d'intensification du travail industriel : Logiques technologiques, organisationnelles et économiques. *Economies et sociétés. Série AB, Economie du travail, ISMEA*, 1993-2027.

Valeyre, A. (2007). Les conditions de travail des salariés dans l'Union européenne à quinze selon les formes d'organisation. *Travail et emploi*, *112*, 35-47. https://doi.org/10.4000/travailemploi.2185

Vanthemsche, G. (2019). 12. « Au plus près des chômeurs »… Les enquêtes sur les sans-travail en Europe pendant la crise des années 1930: In *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine* (p. 190-205). La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.geerk.2019.01.0190

Vatin, F. (1999). *Le travail, sciences et société : Essais d'épistémologie et de sociologie du travail*. Editions de l'Université de Bruxelles.

Vatin, F. (2008). L'économie comme acte de gestion. Critique de la définition substantive de l'économie. *Sciences de la société*, *73*, 165-184.

Veltz, P., & Zarifian, P. (1993). Vers de nouveaux modèles d'organisation ? *Sociologie du travail*, *35*(1), 3-25. https://doi.org/10.3406/sotra.1993.2105

Vercellone, C. (2003). *Sommes-nous sortis du capitalisme industriel ?* (La Dispute). Dispute.

Vercellone, C. (2007a). From Formal Subsumption to General Intellect : Elements for a Marxist Reading of the Thesis of Cognitive Capitalism. *Historical Materialism*, *15*(1), 13-36. https://doi.org/10.1163/156920607X171681

Vercellone, C. (2007b). La nouvelle articulation salaire, profit, rente dans le capitalisme cognitif. *European Journal of Economic and Social Systems*, *20*(1), 45-64.

Vercellone, C. (2008). La thèse du capitalisme cognitif : Une mise en perspective historique et théorique. In *Les nouveau horizons du capitalisme. Pouvoir, valeur, temps.* (Economica, p. 71-95).

Vercellone, C. (2009). André Gorz et la dynamique du capitalisme. *Cahiers Sens public*, *n° 11-12*(3), 159. https://doi.org/10.3917/csp.011.0159

Vercellone, C. (2011). De l'ouvrier-masse au travail cognitif. Valeur, travail et répartition dans le capitalisme cognitif. *European Journal of Economic and Social Systems*, *24*(1), 15-44. https://doi.org/J0.3166/EJESS.24.15-43

Vidaillet, B. (2013). *Évaluez-moi ! Évaluation au travail, les ressorts d'une fascination*. Éd. du Seuil.

Vinceneux, H. (2003). In *Sommes-nous sortis du capitalisme industriel?* (La Dispute, p. 23-54). Dispute.

Vinceneux, H. (2008). Nouvelle économie, économie de la connaissance et capitalisme cognitif. La régulation du rapport salarial au coeur de la mutation du capitalisme. In *Les nouveau horizons du capitalisme. Pouvoir, valeur, temps.* (Economica, p. 47-69).

Vincent, F. (2014). Travailler pour son « temps de repos » ? : Sens et usages du temps hors travail des soignantes en 12 heures à l'hôpital public. *Temporalités*, *20*. https://doi.org/10.4000/temporalites.2896

Vincent, F. (2016). *Un temps qui compte. Une sociologie ethnographique du travail « en 12 heures » à l'hôpital public*. Université Paris Dauphine - PSL.

Vincent, F. (2017). Penser sa santé en travaillant en 12 heures : Les soignants de l'hôpital public entre acceptation et refus. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, *19-1*. https://doi.org/10.4000/pistes.4945

Virno, P. (2007). General Intellect. *Historical Materialism*, *15*(3), 3-8. https://doi.org/10.1163/156920607X225843

Volkoff, S., & Molinié, A.-F. (1982). Quantifier les conditions de Travail ? (L'exemple de l'enquête nationale d'octobre 1978). *Travail et Emploi*, *11*, 63-70.

Weber, M. (1998). *Essais sur la théorie de la science* (J. Freund, Trad.). Presses Pocket.

Weinstein, O. (2010). *Pouvoir, finance et connaissance. Les transformations de l'entreprise capitaliste entre XXe et XXIe siècle*. La Découverte; Cairn.info. https://www.cairn.info/pouvoir-finance-et-connaissance--9782707156303.htm

Womack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (2007). *The machine that changed the world : The story of lean production - Toyota´s secret weapon in the global car wars that is revolutionizing world industry* (1. paperback ed). Free Press.

Zarifian, P. (2004a). Contrôle des engagements et productivité sociale. *Multitudes*, *17*(3), 57. https://doi.org/10.3917/mult.017.0057

Zarifian, P. (2004b). *Le modèle de la compétence*. Liaisons.

Zarifian, P. (2009). *Le travail et la compétence : Entre puissance et contrôle*. Presses Universitaires de France. https://doi.org/10.3917/puf.zarif.2009.01

Zemmour, M. (2015). Exonérations, exemptions et dépenses fiscales : Quels coûts pour la protection sociale ? *La Revue de l'Ires*, *87*(4), 3. https://doi.org/10.3917/rdli.087.0003

Zimmermann, B. (2017). Postface : Entre valorisation de soi et mise à l'épreuve de soi : les dynamiques paradoxales de l'autonomie. *Formation emploi*, *139*, 91-104. https://doi.org/10.4000/formationemploi.5151

Annexes

Annexe 1 : Extrait du questionnaire de l'enquête emploi conditions de travail 1978

16 **Travaillez-vous à la chaîne ?**

Oui	☐①
Non	☐②
	CHAINE

17 **Votre rythme de travail vous est-il imposé par :**
(plusieurs réponses possibles)

Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	☐① RWDEP
La cadence automatique d'une machine	☐② RWCAD
D'autres contraintes techniques	☐③ RWTECH
La dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	☐④ RWCOLEG
Des normes de production ou des délais, à respecter en (une heure ou une journée)	☐⑤ RWNORME
Une demande extérieure (clients, public)	☐⑥ RWDEMAN
Les contrôles ou surveillances exercés par la hiérarchie	☐⑦ RWSURV
Autres (préciser)	☐⑨ RWAUTR

18 **Votre travail consiste-t-il à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations ?**

Oui	☐①
Non	☐②
	REPETE

19 **Votre niveau de rémunération est-il indépendante de votre rythme de travail ?**

Oui	☐①
Non	☐②
	REMUN

20 **L'exécution de votre travail vous impose-t-elle :**
(plusieurs réponses possibles)

De rester longtemps debout	☐① CWDEBOU
De rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue	☐② CWPOSTU
D'effectuer des déplacements longs, fréquents ou rapides	☐③ CWDEPLA
De porter ou déplacer des charges lourdes	☐④ CWLOURD
D'effectuer d'autres efforts physiques importants	☐⑤ CWAUTR

Annexe 2 : Liste des « Fiches Information Patients » disponible sur le site de la Société Française de Radiologie

Cardiovasculaire

CV1 : Angiographie [CV1]
CV2 : Angiographie pulmonaire [CV2]
CV3 : Angioplastie [CV3]
CV4 : Angioplastie coronaire [CV4]
CV5 : Angioplastie hémodialyse [CV5]
CV6 : Coronarographie [CV6]
CV7 : Endoprothèse aortique abdominale [CV7]
CV8 : Endoprothèse aortique thoracique [CV8]
CV9 : Fistulographie hémodialyse [CV9]
CV10 : Polyvasculaire [CV10]
CV11 : Pose d'un filtre cave [CV11]
CV14 : TIPS [CV14]
CV15 : Artériographie Bronchique [CV15]
CV16 : Vaso-occlusion Artérielle pulmonaire [CV16]
CV17 : Embolisation de fibrome utérin [CV17]
CV18 : Traitement de Varicocèle par voie veineuse [CV18]

Digestif

D1 : Alcoolisation percutanée d'une lésion du foie [D1]
D2 : Drainage de collection abdomino-pelvienne [D2]
D3 : Drainage des voies biliaires [D3]
D4 : Lavement opaque [D4]
D5 : Opacification percutanée des voies biliaires [D5]
D6 : Ponction de l'abdomen [D6]
D7 : TIPS [D7]
D8 : TOGD [D8]
D9 : Transit du grêle [D9]

Interventionnel

INT1 : Embolisation [INT1]
D1 : Alcoolisation percutanée d'une lésion du foie [D1]
Traitement de lésion pulmonaire par radiofréquence [Consentement RFA]
Traitement de lésion abdominale par radiofréquence [RF abdo]

IRM

IRM1 : IRM [IRM1]
P5 : IRM pédiatrique [P5]

Ostéo-Articulaire

OA1 : Arthrographie [OA1]
OA2 : Biopsie osseuse [OA2]
OA3 : Biopsie synoviale [OA3]
OA4 : Chiminucléolyse à la papaïne [OA4]
OA5 : Infiltration foraminale [OA5]
OA6 : Saccoradiculographie [OA6]

Pédiatrie

P1 : Angiographie pédiatrique [P1]
P2 : Echographie Pédiatrique [P2]
P3 : Cystographie rétrograde pédiatrique [P3]
P4 : Cystographie suspubienne pédiatrique [P4]
P5 : IRM pédiatrique [P5]
P6 : Lavement opaque pédiatrique [P6]
P7 : Lavement thérapeutique pédiatrique [P7]
P8 : Rayons X pédiatrique [P8]
P9 : Scanner pédiatrique [P9]
P10 : Transit baryté pédiatrique [P10]
P11 : UIV pédiatrique [P11]

Produits de contraste

Utilisation des produits de contraste en Imagerie Médicale

Radioprotection

Les rayonnements ionisants et leurs applications médicales

Scanner

Scanner,
Scanner pédiatrique
Exposition aux rayons X
Produits de contraste

Sein

S1 : Mammographie diagnostique [S1]
S2 : Ponction-biopsie mammaire [S2]

Thorax

TH1 : Arteriographie bronchique [TH1]
TH2 : Drainage thoracique [TH2]
TH3 : Ponction thoracique [TH3]
TH4 : Vaso-occlusion artérielle pulmonaire [TH4]

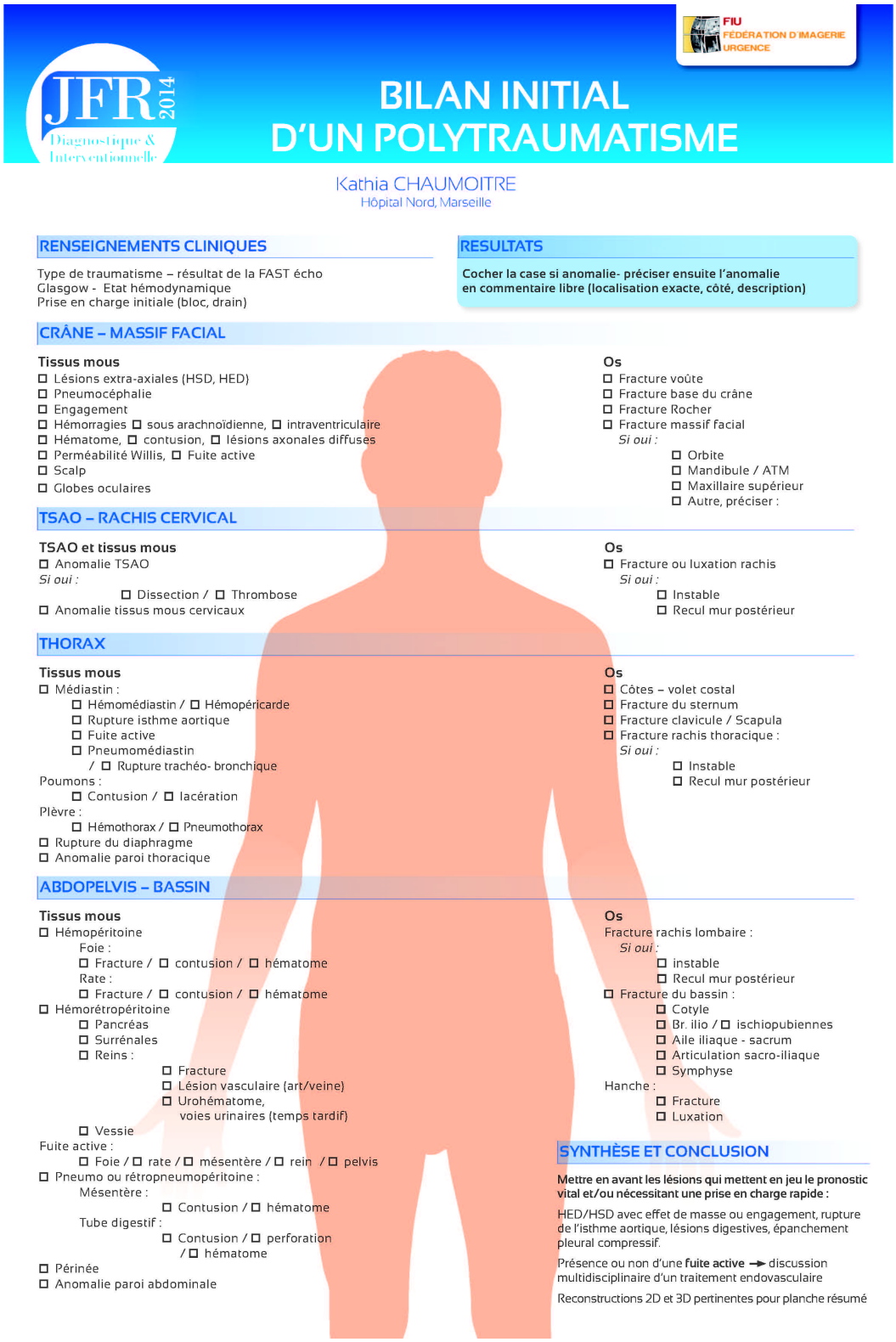
Ultrasons

US1 : Echographie [US1]
P2 : Echographie Pédiatrique [P2]

Uro-Génital

UG1 : Echographie obstétricale [UG1]
UG2 : Cystographie [UG2]
UG3 : Embolisation de fibrone utérin [UG3]
UG4 : Hystérographie [UG4]
UG5 : ponction de la prostate [UG5]
UG6 : Traitement de varicocèle par voie veineuse [UG6]
UG7 : UIV [UG7]

Annexe 3 : Fiche compte rendu – Bilan Initial d'un polytromatisme - disponibles sur le site de la Société Française de radiologie



JFR 2014 Diagnostique & Interventionnelle

FIU FÉDÉRATION D'IMAGERIE URGENCE

BILAN INITIAL D'UN POLYTRAUMATISME

Kathia CHAUMOITRE
Hôpital Nord, Marseille

RENSEIGNEMENTS CLINIQUES

Type de traumatisme – résultat de la FAST écho
Glasgow - Etat hémodynamique
Prise en charge initiale (bloc, drain)

RESULTATS

Cocher la case si anomalie- préciser ensuite l'anomalie en commentaire libre (localisation exacte, côté, description)

CRÂNE – MASSIF FACIAL

Tissus mous
- ☐ Lésions extra-axiales (HSD, HED)
- ☐ Pneumocéphalie
- ☐ Engagement
- ☐ Hémorragies ☐ sous arachnoïdienne, ☐ intraventriculaire
- ☐ Hématome, ☐ contusion, ☐ lésions axonales diffuses
- ☐ Perméabilité Willis, ☐ Fuite active
- ☐ Scalp
- ☐ Globes oculaires

Os
- ☐ Fracture voûte
- ☐ Fracture base du crâne
- ☐ Fracture Rocher
- ☐ Fracture massif facial
  Si oui :
  - ☐ Orbite
  - ☐ Mandibule / ATM
  - ☐ Maxillaire supérieur
  - ☐ Autre, préciser :

TSAO – RACHIS CERVICAL

TSAO et tissus mous
- ☐ Anomalie TSAO
  Si oui :
  - ☐ Dissection / ☐ Thrombose
- ☐ Anomalie tissus mous cervicaux

Os
- ☐ Fracture ou luxation rachis
  Si oui :
  - ☐ Instable
  - ☐ Recul mur postérieur

THORAX

Tissus mous
- ☐ Médiastin :
  - ☐ Hémomédiastin / ☐ Hémopéricarde
  - ☐ Rupture isthme aortique
  - ☐ Fuite active
  - ☐ Pneumomédiastin / ☐ Rupture trachéo- bronchique
- Poumons :
  - ☐ Contusion / ☐ lacération
- Plèvre :
  - ☐ Hémothorax / ☐ Pneumothorax
- ☐ Rupture du diaphragme
- ☐ Anomalie paroi thoracique

Os
- ☐ Côtes – volet costal
- ☐ Fracture du sternum
- ☐ Fracture clavicule / Scapula
- ☐ Fracture rachis thoracique :
  Si oui :
  - ☐ Instable
  - ☐ Recul mur postérieur

ABDOPELVIS – BASSIN

Tissus mous
- ☐ Hémopéritoine
  - Foie :
    - ☐ Fracture / ☐ contusion / ☐ hématome
  - Rate :
    - ☐ Fracture / ☐ contusion / ☐ hématome
- ☐ Hémorétropéritoine
  - ☐ Pancréas
  - ☐ Surrénales
  - ☐ Reins :
    - ☐ Fracture
    - ☐ Lésion vasculaire (art/veine)
    - ☐ Urohématome, voies urinaires (temps tardif)
  - ☐ Vessie
- Fuite active :
  - ☐ Foie / ☐ rate / ☐ mésentère / ☐ rein / ☐ pelvis
- ☐ Pneumo ou rétropneumopéritoine :
  - Mésentère :
    - ☐ Contusion / ☐ hématome
  - Tube digestif :
    - ☐ Contusion / ☐ perforation / ☐ hématome
- ☐ Périnée
- ☐ Anomalie paroi abdominale

Os
Fracture rachis lombaire :
Si oui :
- ☐ instable
- ☐ Recul mur postérieur

☐ Fracture du bassin :
- ☐ Cotyle
- ☐ Br. ilio / ☐ ischiopubiennes
- ☐ Aile iliaque - sacrum
- ☐ Articulation sacro-iliaque
- ☐ Symphyse

Hanche :
- ☐ Fracture
- ☐ Luxation

SYNTHÈSE ET CONCLUSION

Mettre en avant les lésions qui mettent en jeu le pronostic vital et/ou nécessitant une prise en charge rapide :

HED/HSD avec effet de masse ou engagement, rupture de l'isthme aortique, lésions digestives, épanchement pleural compressif.

Présence ou non d'une **fuite active** → discussion multidisciplinaire d'un traitement endovasculaire

Reconstructions 2D et 3D pertinentes pour planche résumé

Table des matières

REMERCIEMENTS VI
GLOSSAIRE X
SOMMAIRE XII
INDEX DES ENCADRES, FIGURES ET TABLEAUX XIV
INTRODUCTION GENERALE 1
L'organisation du travail comme organisation de la captation de connaissances 4
Problématique de la thèse 5
Itinéraire de recherche : de l'investissement à la connaissance 6
Gorz et le capitalisme cognitif 8
L'autonomie et les contraintes sur le travail face aux sciences sociales 9
Hôpital et l'économie politique de la santé 9
Plan de la thèse et méthodologie 10
Première partie - Une analyse des évolutions du travail en France sous le prisme de la connaissance : l'hypothèse d'une « mobilisation totale 10
Seconde partie - Vers une « mobilisation totale » ? Une analyse empirique à partir de l'enquête CT – RPS entre 1978 et 2016 12
Troisième partie - De l'autonomie vers la contrainte ? Le travail de soin à l'hôpital public 12

PARTIE 1 – UNE ANALYSE DES EVOLUTIONS DU TRAVAIL EN FRANCE SOUS LE PRISME DE LA CONNAISSANCE : L'HYPOTHESE D'UNE « MOBILISATION TOTALE » 15

INTRODUCTION – PARTIE 1 16
CHAPITRE 1 – DU CAPITALISME INDUSTRIEL AU CAPITALISME COGNITIF. LE ROLE DE LA CONNAISSANCE DANS LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL. VERS UNE « MOBILISATION TOTALE » ? 21
1. Centralité de la connaissance et capitalisme post-industriel : l'hypothèse du capitalisme cognitif 23
1.1 Accumulation fordienne, capitalisme industriel et dépassement : les origines du capitalisme cognitif 27
1.1.1 Sortie du capitalisme fordien … sortie du capitalisme industriel 32
1.1.2 Un nouveau « système historique d'accumulation » : d'un capitalisme industriel à un capitalisme cognitif 39
1.2 Formes et centralité de la connaissance : historiciser l'analyse de la connaissance 44
2. Du travail matériel au travail immatériel 49
2.1 L'immatériel et le travail 50
2.1.1 L'immatériel en question 51
2.1.2 Le travail immatériel comme travail vivant 55
2.2 Le devenir du travail : autonomie ou approfondissement du contrôle ? 59
2.3 André Gorz et l'hypothèse d'une mobilisation totale 62
2.3.1 Connaissance, savoir et production de subjectivité 63
2.3.2 De la mobilisation totale 66
Conclusion – Chapitre 1 70
CHAPITRE 2 – LE CONTROLE CONTRE L'AUTONOMIE ? SUBJECTIVITES, CONTRAINTES ET CONSENTEMENT 72
1. Le « taylorisme » comme forme aboutie de la subsomption réelle 73

1.1 La subsomption réelle : forme spécifiquement capitaliste de l'organisation du travail 73
1.2 Le « taylorisme » comme aboutissement de la subsomption réelle 78
2. Du taylorisme sans autonomie ? Une impossibilité 81
2.1 Penser la subjectivité pour identifier l'autonomie 82
2.2 Subjectivité et travail vivant 83
2.3 La double vérité du travail 84
3. Du « taylorisme » aux principes tayloriens d'organisation du travail 86
3.1 Principe de dissociation 88
3.2 Principe de séparation 89
3.3 Des usages de la monopolisation des savoirs 90
4. Contrôle des subjectivités pour une mobilisation totale 92
4.1 L'injonction à la mobilisation subjective sous la contrainte 93
4.2 Une autonomie toujours sous conditions 95
4.3 Implication et mobilisation sous la contrainte 99
4.4 Soumission et production de subjectivité : vers une mobilisation totale 102
4.5 La mobilisation totale au-delà de Gorz 107
Conclusion - Chapitre 2 110
CONCLUSION PARTIE 1 112

PARTIE 2 - VERS UNE « MOBILISATION TOTALE » ? UNE ANALYSE EMPIRIQUE A PARTIR DE L'ENQUETE CT – RPS ENTRE 1978 ET 2016 117

INTRODUCTION - PARTIE 2 118
CHAPITRE 3 – L'ENQUETE CT- RPS COMME OUTIL DE CONSTRUCTION ET DE COMPREHENSION DES REALITES DU TRAVAIL EN FRANCE DE 1978 A AUJOURD'HUI 121
1. Une enquête française sur les conditions de travail 122
2. L'enquête et le pouvoir : l'enquête CT dans l'histoire des enquêtes ouvrières en Europe ... 130
2.1 L'enquête comme outil de pouvoir du politique 131
2.2 L'enquête comme outil militant 132
2.3 Évolutions des enquêtes ouvrières et enquête CT comme outil scientifique 134
3. L'enquête CT : un outil de compréhension et de production du réel 137
4. Centralité de la dialectique autonomie / contrainte à partir de l'enquête CT -RPS 145
Conclusion - Chapitre 3 163
CHAPITRE 4 – QUARANTE ANS D'EVOLUTIONS DU TRAVAIL SALARIE ET DE SON ORGANISATION EN FRANCE. LES INDICES D'UNE « MOBILISATION TOTALE » DANS LES ENQUETES CT-RPS 164
1. Développement des contraintes tayloriennes sur le travail : une sortie du taylorisme ? 165
2. De nouvelles contraintes sur le travail : un outil de confinement des subjectivités. 177
2.1 Les nouvelles contraintes qui pèsent sur le rythme de travail 177
2.2 Les nouvelles contraintes de dépendance 187
2.3 Les contraintes liées à l'évaluation des compétences 193
3. Des contraintes qui pèsent hors du travail 200
Conclusion Chapitre 4 207
CONCLUSION PARTIE 2 209

PARTIE 3 : DE L'AUTONOMIE VERS LA CONTRAINTE ? LE TRAVAIL DE SOIN A L'HOPITAL PUBLIC.. 211

INTRODUCTION – PARTIE 3 212
CHAPITRE 5 : FORME DU DEVELOPPEMENT DES LOGIQUES TAYLORIENNES A L'HOPITAL PUBLIC : DE L'AUTONOMIE VERS LA « CONTRAINTE D'AUTONOMIE » ? 216
1. New public management et taylorisme 220
1.1 Une volonté de transformation de l'action publique 220
1.2 Du New Public Management au taylorisme à l'hôpital public 223
2. La taylorisation du soin en application à l'hôpital public 227
2.1 État des lieux des évolutions : la normalisation du soin 229
2.2 Le taylorisme en principe : quelques rappels 232
2.3 Du Taylorisme à l'hôpital : une lecture des évolutions du travail à l'hôpital public 233
2.4 La séparation entre concepteurs du soin et producteurs du soin 237
3. Les usages de la monopolisation des savoirs : contraindre l'autonomie 241
3.1 La monopolisation du savoir par de nouveaux métiers 242
3.2 Taylorisme et autonomie à l'hôpital public 243
Conclusion – Chapitre 5 247
CHAPITRE 6 : LA SUBJECTIVITE DES SOIGNANTS AU SERVICE DE « L'ECONOMIE » ? - LE CAS DES INFIRMIERES HOSPITALIERES 253
1. Les infirmières hospitalières et la « part gratuite » face au taylorisme 256
1.1 La survalorisation de la technique contre le travail inestimable 258
1.2 Une taylorisation du travail de soin 261
1.3 La part gratuite face au virage ambulatoire 265
2. « L'économie », le travail, la mobilisation 268
2.1 « L'économie » face au travail 268
2.2 Les infirmières face à la « mobilisation totale » 273
Mobiliser les infirmières 274
Produire de nouvelles infirmières… 276
Puis consentir au travail 278
Conclusion – Chapitre 6 280
CONCLUSION - PARTIE 3 282
CONCLUSION GENERALE 285
Mobiliser pour contrôler : retour sur la thèse 287
Les implications de la thèse 290
Écologie, technique et pouvoir de valorisation : perspectives de recherche 293
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 297
ANNEXES 343
TABLE DES MATIERES 347
RESUMES 350

Résumés

De la fin du taylorisme à la « mobilisation totale » de la force de travail ? Du capital à l'hôpital.

Résumé : L'objectif principal de cette thèse est de caractériser, sous la forme d'un idéal type, la « mobilisation totale » de la force de travail, les mutations de l'organisation du travail en France depuis la fin de la période fordienne. À partir d'une réflexion autour de la connaissance nécessaire à la production, de sa nature et de sa forme, cette thèse analyse les mutations du contrôle sur le travail entre la fin des années 1970 et la période contemporaine. Centrée sur les travaux du journaliste, philosophe et économiste, André Gorz, cette thèse emprunte aux corpus théoriques marxistes et régulationnistes, tels que les thèses autour du capitalisme cognitif, et plus généralement aux sciences de gestion et à la sociologie du travail, pour caractériser les mutations du mode de production depuis la fin du régime d'accumulation fordiste. La première partie développe les travaux autour du capitalisme cognitif ainsi que les critiques qu'André Gorz en a proposé. Le concept de « mobilisation totale » est dégagé de l'œuvre de Gorz et confronté aux travaux en économie, en sociologie du travail et en sciences de gestions sur les évolutions du travail. La seconde partie permet d'étendre l'analyse à l'ensemble des salariés grâce à l'utilisation de l'enquête emploi conditions de travail – risques psychosociaux. L'identification et l'analyse des évolutions des contraintes qui pèsent sur le travail permettent de discuter la notion et de valider sa pertinente pour caractériser les évolutions du travail des salariés en général. La troisième partie propose d'étendre l'analyse au secteur de la santé, en montrant que le travail des soignants à l'hôpital public fait face à une taylorisation du soin. Néanmoins, cette taylorisation ne doit pas s'analyser au travers d'une analogie avec la période fordiste, mais plutôt comme l'articulation de principes de gestion du travail qui porte une logique de dépossession des soignants des connaissances nécessaires à la production, produisant, sous des modalités différentes du secteur privé, une « mobilisation totale » de la force de travail.

Mots clefs : Travail, organisation du travail, capitalisme cognitif, taylorisme, domination, subjectivité, hôpital public, Infirmières

---

From the end of Taylorism to the "total mobilization" of the labor force? From capital to the hospital.

Abstract: The main objective of this thesis is to characterize, in the form of a typical ideal, the "total mobilization" of the labor force, the mutations of the organization of work in France since the end of the Fordist period. From a reflection on the knowledge necessary for production, its nature and its form, this thesis analyzes the mutations of control over work between the end of the 1970s and the contemporary period. Centered on the work of the journalist, philosopher and economist, André Gorz, this thesis borrows from Marxist and regulationist theoretical corpuses, such as the theses around cognitive capitalism, and more generally from management sciences and the sociology of work, to characterize the mutations of the mode of production since the end of the regime of Fordist accumulation. The first part develops the works around cognitive capitalism as well as the critiques that André Gorz has proposed. The concept of "total mobilization" is extracted from Gorz's work and compared to works in economics, sociology of work and management sciences on the evolution of work. The second part extends the analysis to all employees through the use of the employment survey on working conditions and psychosocial risks. The identification and analysis of changes in the constraints on work make it possible to discuss the concept and to validate its relevance for characterizing changes in employees' work in general. The third part proposes to extend the analysis to the health sector, by showing that the work of caregivers in public hospitals is facing a Taylorization of care. Nevertheless, this Taylorization should not be analyzed through an analogy with the Fordist period, but rather as the articulation of principles of work management that carry a logic of dispossession of the caregivers of the knowledge necessary for production, producing, under different modalities than in the private sector, a "total mobilization" of the work force.

Keywords: Labor, labor Organization, cognitive capitalism, Taylorism, domination, subjectivity, public hospital, nurses