

TRAVAIL ET CAPITALISME MONOPOLISTE

Au catalogue des Éditions sociales

Dans la collection Les essentielles

Karl Marx, *Manuscrits de 1857-1858, dits « Grundrisse »*, 2011.

Karl Marx et Friedrich Engels, *L'Idéologie allemande*, 2012.

Karl Marx, *Le Capital*, livre 1, 2016.

Karl Marx et Friedrich Engels, *Correspondance*, tomes 1 et 2 (1835-1851),
2019.

Karl Marx et Friedrich Engel, *La Sainte Famille*, 2019.

Karl Marx et Friedrich Engels, *Correspondance*, tome 13 (1875-1880),
2020.

Karl Marx et Friedrich Engels, *Sur la Commune de Paris. Textes et controverses*,
2021.

Friedrich Engels, *La Situation de la classe laborieuse en Angleterre*, 2021.

Michael Löwy, *La Théorie de la révolution chez le Jeune Marx*, 2022.

Friedrich Engels, Karl Marx, *Sur les sociétés précapitalistes. Textes et
présentation de Maurice Godelier*, 2022.

Eleanor, Jeanny et Laura Marx, *Les filles Marx. Correspondance de Jenny,
Laura et Eleanor*, 2023.

© 1976, Maspero

© 2023, Les éditions sociales

21, rue Mélingue, 75019 Paris

ecrire@editionssociales.fr

www.editionssociales.fr

Diffusé par Hobo, distribué par Makassar

ISBN 978-2-35367-096-3

TRAVAIL ET CAPITALISME MONOPOLISTE

La dégradation du travail
au XX^e siècle

Harry Braverman

Traduction de Dominique Letellier et Serge Niémetz

Avant-propos de Paul M. Sweezy
Préface de Juan Sebastián Carbonell

Avec deux inédits d'Harry Braverman
traduits par Lucie Rondeau du Noyer

2023

Les essentielles

«^{es}éditions sociales»

HARRY BRAVERMAN ET LA CRITIQUE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

PRÉFACE À L'ÉDITION 2023
JUAN SEBASTIÁN CARBONELL

Les heures passent ne passent pas je suis perdu
Je suis dans un état de demi-sommeil extatique de
veille paradoxale presque comme lorsqu'on
s'endort et que les pensées vagabondent au gré du
travail de l'inconscient
Mais je ne rêve pas
Je ne cauchemarde pas
Je ne m'endors pas
Je travaille
Joseph Ponthus¹

Œuvre majeure du xx^e siècle, *Travail et capitalisme monopoliste*² a connu une vaste postérité, donnant lieu à des décennies de controverses scientifiques sur la validité de ses thèses sur la déqualification du travail, sur l'autonomie au travail et sur la neutralité de la technologie³. L'édition en langue anglaise s'est vendue à plus de 150 000 exemplaires, a fait l'objet de nombreuses traductions et a donné naissance à la *Labour*

-
1. Joseph Ponthus, *À la ligne*, Paris, La Table Ronde, 2019.
 2. Publié en 1974 chez Monthly Review Press, traduit en français et publié aux éditions Maspero en 1976.
 3. Je remercie Alexis Cukier, Lucie Rondeau du Noyer et Marina Simonin pour les commentaires apportés à cette préface.

VIII | Travail et capitalisme monopoliste

Process Theory, école de pensée d'une forte vitalité⁴. Il continue aujourd'hui d'être une référence parmi les universitaires et les militants qui s'intéressent aux évolutions du travail⁵. En outre, les thèses développées par Harry Braverman dans son livre connaissent aujourd'hui un regain d'intérêt et cette réédition arrive donc à point nommé. Et ce d'autant plus que la sociologie du travail française a peu discuté cet ouvrage, malgré la littérature foisonnante qui lui a été consacrée dans d'autres pays⁶.

Près de cinquante ans après sa première publication, le but de cette préface est de présenter les débats que le livre a suscités et de montrer l'actualité persistante de ses analyses pour éclairer certains aspects des transformations contemporaines du travail. Par exemple, *Travail et capitalisme monopoliste* montre que derrière les discours médiatiques sur le mécontentement des salariés – que ce soit dans les ateliers, les bureaux ou les services à la personne – la question de l'organisation du travail demeure centrale. Il montre aussi que les discours dominants sur les nouvelles technologies au travail pèchent par optimisme et qu'ils contribuent à invisibiliser la « dégradation du travail » qui continue à s'imposer au XXI^e siècle. *Travail et capitalisme monopoliste* part donc du constat d'une contradiction entre, d'un côté, les travaux de son époque consacrés aux transformations du travail et de l'emploi, et qui évoquent souvent avec le ton de l'évidence les nouveaux besoins de qualification qu'implique le changement technologique au travail, et, de l'autre côté, la réalité du travail dans les entreprises.

4. La « théorie du processus de travail » s'intéresse à l'organisation du travail et à la façon dont le capital transforme la force de travail en travail effectif. Cette école de pensée organise un colloque international tous les ans, l'International Labour Process Conference, et publie une revue, *Work in the Global Economy*.

5. L'ouvrage ne compte pas moins de 18 700 citations sur Google Scholar dont plus de 6 700 depuis 2015. Voir : Chris Smith, « Continuity and Change in Labor Process Analysis Forty Years After *Labor and Monopoly Capital* », *Labor Studies Journal*, 40-3, 2015, p. 222-242.

6. Selon Stephen Bouquin, c'est parce qu'en France la sociologie du travail « critique » de Georges Friedmann et de Pierre Naville, parmi d'autres, occupait déjà la place d'une sociologie qui lit les transformations du travail sous un angle marxiste. Cf. Stephen Bouquin, « Harry Braverman face à la sociologie du travail », *L'Homme & la Société*, 178-4, 2010, p. 159-179.

Préface à l'édition 2023 | IX

La littérature de son époque, qu'elle soit managériale ou sociologique, insiste, selon Braverman, « sur le fait que le travail moderne grâce à la révolution scientifico-technique et à l'«automatisation», demande des niveaux d'éducation et d'expérience sans cesse plus élevés, ainsi qu'un plus grand recours à l'intelligence et à l'effort intellectuel en général⁷ ». Autrement dit, et à l'image des discours contemporains sur le numérique au travail, les nouveaux emplois deviendraient plus intéressants et les salariés plus autonomes à mesure que le capital incorpore de plus en plus de connaissances scientifiques dans le processus de travail. Cependant, on remarque en même temps une insatisfaction grandissante au sujet des conditions de travail dans l'industrie et dans les bureaux.

À l'époque où écrit Braverman, la question des conditions de travail occupe une place centrale dans le débat public aux États-Unis. On parle alors de « *blues* des cols-bleus » pour désigner la révolte des ouvriers, principalement de l'industrie automobile, contre leurs conditions de travail, et parfois aussi contre les représentants syndicaux, incapables de s'attaquer à la racine de leurs griefs, l'organisation du travail⁸. Le *blues* des cols bleus fait l'objet à cette époque d'une riche documentation (absentéisme, grèves sauvages, sabotage, démotivation, etc.), mais le mécontentement gagne aussi le secteur des services et les entreprises du tertiaire qui connaissent alors leur essor : au *blues* des cols bleus il faut ajouter l'« infortune des cols blancs », à l'image des discours des années 2020 sur la « grande démission », le *quiet quitting*, ou l'« épidémie de flemme⁹ ». Comme l'explique Braverman, ce mécontentement tient à ce que la « rationalisation » du travail dépasse les milieux industriels et atteint aussi les bureaux qui sont aussi concernés par la réduction

7. Cf. *infra* p. 13.

8. John Zernan, « Organized Labor versus “The Revolt Against Work” : The Critical Contest », *Telos*, n° 21, 1974, p. 194-206.

9. La « grande démission » désigne une vague de démissions après la reprise du travail suite aux confinements de 2020-2021 en raison de l'épidémie de Covid-19. Le *quiet quitting* consiste à faire le strict minimum au travail, ou à se désinvestir de celui-ci, en raison d'une perte de sens au travail. Cf. Dares, « La France vit-elle une “Grande démission” ? », 11 octobre 2022, et Fondation Jean Jaurès/Ifop, *Les Français, l'effort, la fatigue*, septembre 2022.

X | Travail et capitalisme monopoliste

du personnel, la parcellisation des tâches, la suppression des temps morts et l'intensification du travail.

UNE TRAJECTOIRE ATYPIQUE

On dispose de peu de sources sur la vie de Harry Braverman. On sait qu'il est né le 9 décembre 1920 à Brooklyn, New York, qu'il est le fils de Morris Braverman, cordonnier, et de Sarah Wolf Braverman, tous les deux immigrés juifs polonais, et qu'il a fait un bref passage par le lycée avant de devoir abandonner ses études pour des raisons économiques. Bien que bref, ce passage a eu une grande influence sur lui : c'est là qu'il commence à se rapprocher de la politique et de certaines organisations socialistes, notamment la Young People's Socialist League (YPSL).

Braverman fait partie d'une génération de jeunes travailleurs, souvent d'origine immigrée, qui se politise à gauche pendant les années postérieures à la Grande Dépression des années trente. La YPSL est à l'époque une organisation politique à la gauche du Parti communiste des États-Unis d'Amérique, officiellement affiliée au Parti socialiste mais de fait indépendante de celui-ci. L'organisation est par ailleurs fortement influencée par le trotskisme américain et par ses principales figures, à commencer par James P. Cannon (1890-1974). En 1937, alors qu'il n'a que 16 ans et qu'il commence à travailler en tant qu'apprenti chaudronnier dans les chantiers navals Brooklyn Naval Yards, Braverman participe aux débats politiques qui traversent les milieux socialistes de l'époque sous le nom de Harry Frankel. Il rejoint les trotskistes exclus de la YPSL et participe à la création du Socialist Workers Party (SWP) en 1938, avant d'être pris dans les débats et scissions qui traversent le mouvement trotskiste au cours des années 1930-1950. Sa trajectoire personnelle incarne aussi l'histoire de l'extrême gauche aux États-Unis¹⁰.

Dans ces mêmes années, il accumule une connaissance personnelle du monde ouvrier américain qui lui vient en partie

10. Pour plus d'éléments sur la trajectoire politique de Braverman, voir Bryan D. Palmer, « Before Braverman : Harry Frankel and the American Workers' Movement », *Monthly Review*, 50-8, 1999, p. 33-46.

Préface à l'édition 2023 | XI

de son expérience concrète au travail. Après quatre ans comme apprenti chaudronnier, il travaille trois ans dans un chantier de constructions navales où il finit par superviser une équipe d'une vingtaine d'ouvriers travaillant sur des recouvrements d'amiante. Pendant sept autres années, il travaille le cuivre dans la tuyauterie, le laminage et la tôlerie, réalisant un travail qualifié, proche de l'artisanat. Il se défend toutefois que cette position sociale ait influencé ses recherches et ses thèses, notamment celles sur la déqualification.

Après la guerre, il s'installe dans l'Ohio, à Youngstown, où il habite avec sa femme, Miriam Braverman, militante trotskiste et elle aussi membre du SWP. À cette époque, Braverman travaille dans une usine métallurgique, où ses activités militantes lui valent d'être licencié¹¹. En 1953, il est exclu du SWP avec la fraction Cochran-Frankel, qui fonde le groupe Socialist Union of America (SUA). À ce moment, Braverman quitte le monde industriel et devient directeur de la publication mensuelle de la SUA, l'*American Socialist*, tout en exerçant des fonctions de correcteur et de typographe. Il signe alors plusieurs articles d'actualité et de théorie, dont certains annoncent *Travail et capitalisme monopoliste*.

Sept ans plus tard, après la disparition de l'*American Socialist* en 1960, Braverman devient éditeur puis vice-président de Grove Press où il joue un rôle central dans la publication de l'autobiographie de Malcom X. Il en démissionne cependant en 1967 parce que la maison d'édition refuse de publier un livre de Bertrand Russell dénonçant les crimes de l'armée américaine au Vietnam. Il entre ensuite à la Monthly Review Press en tant que directeur de publication, où il travaille jusqu'à son décès précoce à l'âge de 55 ans, le 2 août 1976, deux ans après avoir publié son seul ouvrage¹².

La trajectoire atypique de Braverman a de quoi étonner. Lorsqu'il écrit *Travail et capitalisme monopoliste* il n'a

11. John Bellamy Foster, « Introduction to the New Edition », in Harry Braverman, *Labour and Monopoly Capital*, New York, Monthly Review Press, 1998, p. IX-XXIV.

12. Frank W. Elwell, « Harry Braverman and the Working Class », in Bernard S. Phillips, J. David Knottnerus (dir.), *Bureaucratic Culture and Escalating World Problems: Advancing the Sociological Imagination*, Londres, Routledge, 2009, p. 85-98.

XII | Travail et capitalisme monopoliste

pratiquement aucune formation universitaire mais a passé une grande partie de sa vie à travailler dans divers métiers industriels et à militer dans des organisations socialistes. Braverman a maintenu un engagement partisan et de terrain jusqu'en 1960, contrairement à des auteurs qui ont forgé à la même époque un marxisme universitaire détourné de la pratique. De la même façon, à la différence de ses contemporains, ses propres expériences de travail comme ouvrier constituent la toile de fond des thèses qu'il élabore sur la déqualification et la mécanisation du travail :

J'ai eu la possibilité, pendant ces années, d'observer directement non seulement les processus industriels de transformation, mais la façon dont ils sont réorganisés, comment bien ou fort peu de chose remplace pour l'ouvrier l'héritage artisanal qu'on lui a dérobé. Comme tous les ouvriers, même les plus frustes, j'en ai toujours souffert et, en relisant ces pages, j'y trouve non seulement un outrage social, qui a été voulu, mais aussi peut-être un affront personnel¹³.

Mais Braverman ne mobilise pas seulement ses expériences ou souvenirs personnels, il se réfère aussi à une vaste littérature en sociologie, en économie et en gestion pour étayer ses thèses sur la dégradation du travail. Son intérêt se porte sur le processus de travail sous la domination du capital et comment ce processus est sans cesse transformé sous la pression de l'accumulation du capital. Pour les travailleuses et les travailleurs, cela se traduit par un changement continu des conditions de travail et par une redistribution de la main-d'œuvre entre catégories et secteurs d'emploi.

Le travail de Braverman opère un double décalage par rapport aux auteurs marxistes de son époque. En fournissant une étude sur la double transformation du processus de travail et de la structure de la main-d'œuvre il vient combler un vide éditorial, plus de cent ans après la publication du Livre I du *Capital* de Marx. Un vide qui s'explique selon lui par deux raisons. D'abord, par le fait que les marxistes ont progressivement abandonné l'analyse du travail sous le capitalisme pour investir d'autres questions comme celle de l'État et du pouvoir. Ensuite, parce

13. Cf. *infra* p. 15.

que ces mêmes marxistes appréhendaient la révolution comme un processus où il s'agirait tout simplement d'ôter les forces productives de la main des employeurs et de remplacer les mécanismes d'accumulation par de la planification. Autrement dit, l'organisation capitaliste du travail était présentée comme nécessaire et inévitable¹⁴.

L'autre décalage qu'opère Braverman consiste à refuser toute approche de la « classe en soi », ou toute définition *a priori* de la classe ouvrière :

Une telle définition, si on pouvait la donner facilement, serait aussi utile à l'auteur qu'au lecteur, mais je ne peux m'empêcher de penser que faire une tentative de ce genre au départ entraînerait plus de confusion que d'éclaircissement. Nous ne sommes pas aux prises avec les termes statiques d'une équation algébrique, qui ne demandent qu'à être remplacés par des chiffres, mais avec un processus dynamique dont la marque est la transformation de secteurs de la population¹⁵.

S'inspirant des travaux de l'historien Edward P. Thompson, Braverman défend que la « classe » ne renvoie pas à un ensemble précis d'individus, mais à un processus historique. En effet, pour Thompson, « la classe ouvrière n'est pas apparue comme le soleil à un moment donné. Elle a été partie prenante de sa propre formation¹⁶ ». Ainsi, toute tentative de définition de la classe ouvrière en une ou deux phrases, ou à partir d'une ou deux variables, telles que valeur, travail ou capital, est vouée à l'échec. Les classes sociales n'étant pas des choses que l'on peut définir mathématiquement, pour Braverman, ce qui compte, c'est la façon dont l'accumulation du capital modifie sans cesse la composition de la main-d'œuvre et déplace les travailleurs d'un secteur d'activité à un autre.

14. Robert Linhart, *Lénine, les paysans*, Taylor, Paris, Seuil, 2010.

15. Cf. *infra* p. 28.

16. Edward P. Thompson, *La Formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Seuil, 2012, p. 15.

XIV | Travail et capitalisme monopoliste

LE « DÉMEMBREMENT DU TRAVAILLEUR »

On trouve au cœur du propos de Braverman une histoire critique de la pensée de l'organisation en tant que pensée du *contrôle* sur la force de travail. Relisant Marx, il rappelle qu'il n'y a pas d'unité entre les forces motrices du travail et le travail lui-même, qu'il n'y a pas d'unité entre le travailleur et le produit du travail, et qu'il n'y a pas d'unité entre la conception et l'exécution. Pour lui, la conception précède et dirige l'exécution du travail, et la conception par quelqu'un peut être suivie par l'exécution par quelqu'un d'autre.

Sous le capitalisme, le processus de travail n'a pas qu'une dimension technique, il ne produit pas seulement des valeurs d'usage, des choses utiles, il est aussi un processus d'expansion du capital. Autrement dit, le processus de travail est un processus d'accumulation du capital. Le but de Braverman est de montrer « comment le processus de travail est dominé et forgé par l'accumulation du capital¹⁷ ». D'où l'enjeu pour le management de trouver en permanence des formes de mise au travail par d'autres moyens que la seule discipline, les mesures coercitives, le règlement intérieur, les quotas de production, etc., c'est-à-dire de trouver des moyens de réaliser la « pleine utilisation » de la force de travail qui a été achetée pendant la journée de travail.

La division du travail commence donc par l'analyse du travail et la séparation de celui-ci en ses éléments constituants. Ce qui est spécifique au capitalisme est moins la division sociale du travail, que l'on retrouve dans toutes les autres sociétés, que le fait de confier ces étapes à des ouvriers différents. Ce « démembrement du travailleur » a un double objectif. D'un côté, il rend moins chère la force de travail : au lieu d'acheter les compétences d'un travailleur capable de maîtriser l'ensemble du processus, l'employeur achète une maîtrise partielle du travail. De l'autre, il permet d'accroître le contrôle de la direction sur le processus de travail, aboutissant à une destruction du métier, « unité de base », ou « cellule centrale » du processus de travail, et à une déqualification massive.

17. Cf. *infra* p. 51.

Préface à l'édition 2023 | XV

Le système pensé par Frederick Taylor (1856-1915), inventeur du taylorisme, systématise ces intuitions: derrière la recherche du « *one best way* », se cache en réalité la volonté d'imposer une « façon précise de faire le travail », où la définition générale des tâches laisse place à la prescription précise du travail. Le contrôle sur le travail devient alors celui du mode de réalisation de chaque tâche au travail et la centralisation des décisions dans les mains du bureau des méthodes. En même temps, la décomposition du travail enlève à ce dernier toute dimension intellectuelle. Au lieu d'une séparation du travail manuel et intellectuel, Braverman préfère parler d'une séparation de la conception et de l'exécution; en effet, le travail intellectuel (notamment celui des employés) fait lui aussi l'objet d'une séparation entre conception et exécution. Suite à la généralisation du taylorisme dans les entreprises, le processus de travail existe donc une première fois sur le papier, entre les mains de la direction, avant d'exister dans les ateliers, les magasins, ou les bureaux.

LES EMPLOYÉS DE BUREAU: UNE « NOUVELLE COUCHE DE LA SOCIÉTÉ »

Les employés de bureau n'échappent donc pas aux phénomènes décrits plus haut. Pour Braverman, les employés représentent une nouvelle couche de la société apparue avec la grande entreprise au tournant du XX^e siècle. Ils n'ont donc plus rien à voir avec les employés du début du XIX^e siècle, dont la fonction de semi-direction les rendait plus proches socialement et culturellement des patrons que des ouvriers.

L'apparition de cette nouvelle couche sociale accompagne deux autres phénomènes: la féminisation et la baisse du salaire des employés. En effet, au sein des grandes entreprises, les fonctions autrefois dévolues au patron et à ses adjouvants directs ont été redistribuées à une armée de travailleurs, principalement des travailleuses, et souvent en dehors du processus direct de production. Une quantité de travail toujours plus grande devenant nécessaire non plus seulement pour produire, mais pour assurer les conditions nécessaires à la production et à la circulation des marchandises, à la certification, à la vérification et

XVI | Travail et capitalisme monopoliste

aux contrôles. Le monde des employés devient alors un « vaste empire de papier » et « un processus de travail en soi¹⁸ ».

Toutes ces nouvelles fonctions de bureau dans l'entreprise font progressivement l'objet de l'application méthodique de l'organisation scientifique du travail inventée par Taylor. Le bureau des méthodes mesure, chronomètre et standardise les tâches des employés des bureaux, de la même façon qu'il mesure, chronomètre et standardise le travail des ouvriers à l'usine. De même, les bureaux sont réagencés de sorte que les employés se déplacent le moins possible pour éviter des « pertes » et pour qu'elles se concentrent sur leur activité.

Si au tournant du XX^e siècle le bureau était toujours le lieu du travail intellectuel et que l'atelier était devenu le lieu du travail manuel, au fur et à mesure de la rationalisation du travail de bureau, la dissociation entre conception et exécution a aussi changé la nature du travail de bureau. Le travail des employés s'est donc aussi « manualisé », avec l'élimination progressive de toute réflexion et sa routinisation. L'avènement de l'ordinateur n'a pas changé cela, puisque comme le montrent des travaux ultérieurs¹⁹, il a tendance à renforcer la dynamique taylorienne du travail : l'ordinateur a introduit une nouvelle division du travail dans les bureaux, avec d'un côté l'analyste ou le programmeur, l'équivalent d'un ingénieur à l'usine, et, de l'autre, le perforateur, dont le travail de traitement des données en grande quantité est monotone, routinier et peu qualifié.

Le travail de bureau et le travail dans les ateliers ont donc tendance à converger : « La “science moderne” de l'étude des mouvements traite le travail en usine ou dans les bureaux selon les mêmes règles d'analyse, comme des aspects des mouvements invariables des “opérateurs” humains²⁰ ». Par conséquent, la distinction entre cols blancs et cols bleus a tendance à s'estomper tout au long du XX^e siècle. Dans les deux cas, la mécanisation n'est pas en contradiction avec la création d'emplois dans de nouveaux secteurs. Elle l'accompagne plutôt : les travailleurs qui sont rejetés de l'industrie en raison de gains de productivité (soit parce qu'ils ont perdu leur emploi, soit parce qu'ils sont

18. Cf. *infra* p. 251.

19. Benjamin Coriat, *L'atelier et le robot*, Paris, Christian Bourgois, 1990.

20. Cf. *infra* p. 262.

arrivés dans le marché du travail à un moment où les emplois dans l'industrie diminuent) sont progressivement incorporés dans les métiers de service, dans les bureaux, le commerce de détail, etc. Cela veut dire que les nouvelles technologies « libèrent » des travailleurs qui vont être ensuite exploités dans des nouveaux secteurs, moins mécanisés et plus intensifs en travail.

AU-DELÀ DE LA DÉQUALIFICATION

La mort prématurée de Braverman a fait que *Travail et capitalisme monopoliste* « s'est artificiellement figé en tant que texte, fournissant une cible qui ne pouvait pas répondre et une icône à vénérer pour les fidèles²¹ ». Progressivement, le travail d'articulation de ses concepts à une analyse générale des transformations du capitalisme a laissé place à l'instrumentalisation de certaines de ses thèses réduites à des slogans, tant par ses défenseurs que par ses détracteurs. Raison pour laquelle lire Braverman aujourd'hui nécessite de resituer ses propos au sein des débats qu'il a suscités.

Braverman décrit un « abaissement incessant de la classe ouvrière dans son ensemble au-dessous de son état antérieur de qualification et de travail²² » sous l'effet de l'organisation scientifique du travail. Surnommée par la suite « thèse de la déqualification », cette affirmation a suscité de très nombreux débats, notamment sur son étendue et ses conséquences en ce qui concerne les conflits du travail. Si certains auteurs ont prolongé les intuitions de Braverman²³, d'autres ont apporté des nuances ou pointé des limites importantes. Une première série de critiques affirme que *Travail et capitalisme monopoliste* n'aurait pas accordé assez d'attention aux résistances des travailleurs

21. Chris Smith, « Continuity and Change in Labor Process Analysis Forty Years After *Labor and Monopoly Capital* », *Labor Studies Journal*, 40-3, 2015, p. 222-242.

22. Cf. *infra* p. 112.

23. Brighton Labor Process Group, « The Capitalist Labour Process », *Capital & Class*, 1-1, 1979, p. 3-26 ; Andrew Zimbalist (dir.), *Case Studies on the Labor Process*, New-York, Monthly Review Press, 1977.

XVIII | Travail et capitalisme monopoliste

qualifiés à la destruction de leur métier. Cette résistance aurait permis à ceux-ci de maintenir un certain degré de contrôle sur le processus de travail, tout en excluant les travailleurs moins qualifiés qui représentaient une menace à leur monopole. C'est notamment ce que décrit l'historien David Montgomery, qui montre que les ouvriers mécaniciens aux États-Unis au début du XX^e siècle ont longtemps réussi à contrôler leurs heures, le rythme et le prix de leur travail²⁴.

Une autre série de travaux a envisagé une succession de systèmes de contrôle sur le travail. Le « contrôle technique » décrit par Braverman est précédé par un système de « contrôle direct » dans les premières entreprises. Dans celles-ci, le travail est peu standardisé et accompli en petits groupes ou en bande, ce qui implique une supervision continue. L'autorité patronale est personnelle et arbitraire, tandis que le contrôle est immédiat et tyrannique. Ce système de contrôle a laissé place à deux autres, même si l'on trouve toujours le contrôle direct dans les petites entreprises familiales contemporaines. Le propre du contrôle technique est d'avoir intégré le contrôle au sein du processus physique de travail. En mécanisant et taylorisant le processus, le travailleur perd le contrôle sur le rythme et sur sa façon de travailler. Dans ce système, le conflit est médiatisé par la technologie : les salariés s'opposent au rythme de la chaîne de montage et non plus directement à l'autorité patronale ou à la tyrannie des chefs. Ces derniers deviennent des agents d'exécution des diktats de l'organisation du travail et ont eux aussi perdu en initiative sur le processus de travail. Dans les entreprises modernes, principalement dans les services, c'est le contrôle bureaucratique qui prime : celui-ci est davantage exercé par des normes, des règles et des procédures que par l'autorité du contremaître ou par la contrainte technique de l'organisation du travail. Le contrôle est impersonnel et invisible parce qu'il est intégré à la structure de l'entreprise. L'opposition à l'employeur est aussi plus difficile parce que la norme remplace le pouvoir du chef²⁵. Ces systèmes de contrôle

24. David Montgomery, « Quels standards ? Les ouvriers et la réorganisation de la production aux États-Unis (1900-1920) », *Le Mouvement social*, n° 102, 1978, p. 101-127.

25. Richard Edwards, *Contested terrain. The Transformation of the Work-*

ne sont pas mutuellement exclusifs, certains deviennent dominants, au gré des changements dans l'environnement économique et les résistances des travailleurs.

D'autres travaux dissocient le processus de travail et le pouvoir dans l'entreprise en rappelant que la déqualification n'est pas toujours une stratégie envisagée par les directions d'entreprise. Dans certains cas, celles-ci peuvent prendre l'initiative d'augmenter l'autonomie et le contrôle des travailleurs sur leur propre travail – il s'agit d'en réduire la monotonie. Le but est de diminuer le contrôle direct sur le travail pour augmenter le pouvoir patronal et son autorité sur les travailleurs. La stratégie d'« autonomie responsable » est censée contrer les effets indésirables du contrôle direct sur le processus de travail²⁶.

La critique que Michael Burawoy adresse autant à Braverman qu'à Marx va dans le même sens. Pour lui, le rapport capital-travail prend diverses formes, dont certaines où le conflit de classe n'est pas produit par les organisations du travail, et ce malgré un haut degré de taylorisation du travail. Pour Braverman, afin d'exercer le contrôle sur le processus de travail, il faut centraliser l'emploi, regrouper les travailleurs sous un même toit et briser la résistance des travailleurs de métier. En cela, la pensée de l'organisation du travail est celle d'« un mouvement dans un milieu résistant parce qu'il implique le contrôle de masses réfractaires²⁷ ». Toutefois, au cours de l'histoire, peuvent émerger des « régimes de production » dans lesquels le consentement prime sur la coercition et où l'autonomie prime sur le contrôle. Un marché du travail interne, la sécurité de l'emploi et la citoyenneté industrielle, font que les intérêts des salariés s'alignent avec ceux des employeurs. Burawoy parle alors de « régime hégémonique ». Il s'agit donc d'étudier non seulement ce « mouvement dans un milieu résistant », mais aussi les conditions dans lesquelles le rapport capital-travail peut devenir conflictuel, ce qui veut dire que cette opposition, structurante au niveau de la société, ne détermine pas pour autant ce qui se passe tous les jours sur le lieu de travail²⁸.

place in the Twentieth Century, New York, Basic Books, 1979.

26. Andrew Friedman, « Responsible Autonomy Versus Direct Control Over the Labour Process », *Capital & Class*, 1-1, 1977, p. 43-57.

27. Cf. *infra* p. 62.

28. Michael Burawoy, *The Politics of Production*, Londres/New York, Verso

XX | Travail et capitalisme monopoliste

Ainsi, il faut aller au-delà de l'étude de la façon dont le contrôle vise à diriger le travail et à prescrire les tâches pour s'intéresser plus généralement aux modes de gestion de la main-d'œuvre et ce qu'ils impliquent sur les systèmes de contrôle. Même si le taylorisme et la mécanisation contribuent à détruire des métiers, ces deux mécanismes contribuent en même temps à l'effet inverse, celui d'une redistribution des compétences au travail, où la résistance des travailleurs joue un rôle primordial. L'accumulation du capital fait que de nouveaux secteurs se développent. De nouvelles qualifications y émergent et, à leur tour, elles sont décomposées et décortiquées lorsqu'un nouveau cycle de rationalisation commence: « L'accumulation doit être considérée comme un processus simultané de déqualification et de requalification de la main-d'œuvre. Plutôt que le simple processus à sens unique décrit par Braverman, nous devons reconnaître ce mouvement plus complexe, à double sens²⁹ ». Au lieu de décrire un mouvement simple de déqualification, il faudrait donc étendre l'analyse à la façon dont l'organisation du travail recompose la structure de la main-d'œuvre en polarisant les emplois et les qualifications et en produisant des gagnants et des perdants. En cela, il faut être attentif à la façon dont le processus de travail est façonné par des forces contradictoires et n'est pas le résultat d'un processus linéaire³⁰.

LES MACHINES COMME ARTEFACTS SOCIAUX

Braverman montre également comment le taylorisme et la machinerie, tout en étant des phénomènes indépendants, s'alimentent l'un l'autre. Pour lui, les machines peuvent être définies selon plusieurs points de vue. D'un côté, selon les ingénieurs, qui définissent la machine « par rapport à elle-même, comme

Books, 1985.

29. Richard Edwards, « The Social Relations of Production At the Point of Production », *Insurgent Sociologist*, 8 (2-3), 1978, p. 109-125.

30. Paul Thompson, *The Nature of Work. An Introduction to Debates on the Labour Process*, New York, Macmillan, 1989.

un fait technique³¹ ». Faisant sien le point de vue du travail et du travailleur, l'approche sociale adoptée dans *Travail et capitalisme monopoliste* définit la machine par rapport au travail et permet de la considérer comme un « artefact social ».

Faire une histoire du changement technologique n'a donc pas d'intérêt si celle-ci se limite à décrire l'évolution des machines selon leur taille, leur complexité ou leur vitesse de fonctionnement. Ce qui compte, pour Braverman, c'est la façon dont ses opérations sont contrôlées et notamment le fait que l'outil est contrôlé non plus par la main du travailleur, mais par la machine elle-même.

À un premier stade, les actions d'une machine sont fixées par un mécanisme, ce qui fait dire à Braverman que ses mouvements ne sont pas tant *automatiques* que *prédéterminés*. Au stade suivant, des informations permettent d'exercer un contrôle externe sur la machine. Cette dernière peut s'arrêter « d'elle-même », sans intervention humaine, en vérifiant les résultats de son propre travail, ou opérer des ajustements nécessaires sur son propre travail. L'adaptation des machines les unes aux autres permet d'organiser l'enchaînement des opérations, pour que chaque machine prépare le travail de la suivante. C'est le cas notamment d'une chaîne de montage, qui devient une seule machine, au lieu d'un système de machines reliées entre elles. Est-ce que cela veut dire pour autant qu'une machine est « automatique », donc qu'elle ne nécessite pas d'intervention humaine ? Braverman ne manque jamais l'occasion de critiquer les discours qui attribuent à la machine une forme d'autonomie et fait un usage systématique des guillemets dès qu'il est question d'« automatisation ».

Pour lui, au lieu d'être un outil d'augmentation de la productivité et donc de réduction du temps de travail, la machine devient un outil de contrôle des travailleurs par la direction. À l'inverse des discours contemporains qui décrivent les nouvelles technologies comme des forces extérieures qui subjuguent l'humanité, comme « Prométhée déchaîné », celles-ci sont avant tout des instruments au service des possesseurs de capital :

31. Cf. *infra* p. 156.

XXII | Travail et capitalisme monopoliste

La machine vient au monde non comme la servante de l'« humanité », mais comme instrument de ceux à qui l'accumulation du capital donne la possession des machines. La capacité qu'ont les êtres humains de contrôler le processus de travail par la machine est saisie par ceux qui dirigent le travail, dès le début du capitalisme, comme *le moyen par lequel la production peut être contrôlée non par le producteur direct mais par les possesseurs du capital et leurs représentants*³².

Selon Braverman, la machine permet donc à l'encadrement de faire de façon mécanique ce qu'il essayait de faire auparavant par des moyens organisationnels et disciplinaires. Toutefois, pour lui, la machine est un dispositif neutre, porteur « d'une multitude de possibilités³³ ». Le système des machines connectées ouvre la possibilité d'un contrôle par les ouvriers sur le processus de travail, mais à condition que ceux-ci aient atteint le même niveau de maîtrise des machines et du processus que l'encadrement.

On touche ici à un deuxième sujet de débat suscité par *Travail et capitalisme monopoliste*. D'un côté, Braverman s'oppose à tout déterminisme technologique. Son approche des machines comme des artefacts sociaux a alimenté une série de travaux sur la façon dont la technologie est façonnée par les rapports de forces au travail. Un des exemples les plus connus est celui de la machine-outil à commande numérique étudié par David Noble³⁴. Ce dernier montre que cette technologie a été choisie parmi d'autres du fait de sa capacité à renforcer le contrôle managérial sur le processus de travail. Ce choix a été soutenu par l'idéologie du contrôle total des ingénieurs de l'armée américaine qui l'ont développée, de même que par la volonté de contourner les qualifications des ouvriers tourneurs-fraiseurs. Ainsi, il n'y a donc pas de « progrès » en matière de technologie : le choix entre différentes technologies est toujours un choix social et politique.

D'autres travaux ont insisté au contraire sur les effets ambigus des nouvelles machines sur la qualification des travailleurs.

32. Cf. *infra* p. 162-163.

33. Cf. *infra* p. 189.

34. David F. Noble, *Forces of Production. A Social History of Industrial Automation*, New York, Knopf, 1984.

Au moment de l'essor de l'industrie du lin et des constructions mécaniques à Gand, en Flandre-Orientale dans les années 1860, les ouvriers-mécaniciens gantois ont réussi à profiter un temps de la mécanisation, au contraire d'autres métiers comme les chapeliers, les gantiers, les typographes ou les ouvriers du textile³⁵. Ils exerçaient un certain contrôle sur les modalités de leur rémunération, ils pouvaient suivre leur propre rythme de travail et ils pouvaient facilement trouver un autre emploi grâce à leur qualification. Mais quand les machines-outils semi-automatiques ont vu le jour dans les ateliers à partir des années 1890, les mécaniciens ont vu la disparition progressive de leur métier. Celles-ci permettaient la production en série, interchangeable et planifiée de pièces, et n'avaient besoin pour être actionnées que de quelques semaines de formation. La taylorisation du travail vient s'ajouter quelques années plus tard à une organisation du travail déjà mécanisée.

En outre, le développement et la généralisation de la micro-électronique dans les années 1980 a permis de mettre à l'épreuve les analyses de Braverman, à un moment où la question des effets des nouvelles technologies sur l'emploi dominait les débats, au détriment d'un intérêt pour la façon dont ces technologies sont développées et pour ses usages³⁶. Une série d'auteurs ont voulu montrer avec Braverman qu'il faut penser la technologie en lien avec l'économie politique du travail sous le capitalisme³⁷. Cependant, ils ont également insisté, au-delà de Braverman, qu'il faut davantage penser la technologie comme le produit contradictoire du rapport de force au travail : le management n'est pas tout-puissant en matière de choix technologique, car celui-ci est informé par facteurs externes au processus de travail tel que la structure du produit, les marchés, ou la concurrence entre les entreprises, de même que les travailleurs et leurs organisations sont des acteurs qui peuvent influencer ce choix.

35. Peter Scholliers, « L'identité des ouvriers-mécaniciens gantois au XIX^e siècle. Une contribution au débat sur le rôle social de l'élite ouvrière », *Histoire, Économie et Société*, 6-1, 1987, p. 83-111.

36. Simon Nora et Alain Minc, *L'informatisation de la Société: rapport à M. le Président de la République*, La Documentation française, 1978.

37. David Knights et Hugh Willmott (dir.), *New Technology and the Labour Process*, New York, Macmillan, 1988.

XXIV | Travail et capitalisme monopoliste

D'un autre côté, Braverman reste ambigu quant à la neutralité de la technologie, dans la mesure où il accorde plus d'importance à son usage qu'à sa nature. Il laisse entendre dans une série de passages que, sur la base d'une planification collective, des rapports de production « socialistes » pourraient se greffer à une organisation du travail capitaliste. Ce à quoi Burawoy a rétorqué que certaines machines imposent certaines limites dans l'organisation du travail car elles entretiennent la séparation entre conception et exécution³⁸. La chaîne de montage, que Braverman considère comme une « relique barbare³⁹ » est un exemple d'une telle machine, parce qu'elle « répond parfaitement aux besoins du capital dans l'organisation du travail⁴⁰ ». Ainsi, si l'innovation technologique ouvre différents choix avec différents effets sur le processus de travail, les technologies qui sont employées et soutenues politiquement et économiquement, sont celles qui répondent le mieux aux intérêts des groupes dominants, ce qui ne veut pas dire pour autant que les travailleurs ne puissent pas influencer ces choix d'une manière ou d'une autre⁴¹.

LES « LOIS IMMANENTES » DU PROCESSUS DE TRAVAIL

Une dernière question – et pas des moindres – que soulèvent ces critiques est de savoir jusqu'à quel point ce que décrit Braverman peut être généralisé et mobilisé pour penser le processus de travail au-delà de ses aspects contingents. Si la thèse de la déqualification a été nuancée, si les formes de contrôle sont multiples, si la technologie n'est pas neutre et si le conflit n'émerge pas spontanément de l'organisation de travail, que reste-t-il de la théorie du processus de travail léguée par

38. Michael Burawoy, « Toward a Marxist Theory of the Labor Process: Braverman and Beyond », *Politics & Society*, 8 (3-4), 1978, p. 247-312.

39. Cf. *infra* p. 191.

40. Cf. *infra* p. 164.

41. Paul Thompson et Knut Laaser, « Beyond technological determinism: revitalising labour process analyses of technology, capital and labour », *Work in the Global Economy*, 1 (1-2), 2022, p. 139-159.

Braverman ? Selon Paul Thompson, le « noyau » de la théorie résiderait moins dans la thèse de la déqualification et dans son insistance sur le contrôle que dans l'étude de l'indétermination du processus de travail, c'est-à-dire dans les efforts du capital pour transformer la force de travail en travail effectif. Ainsi, pour Thompson, s'il n'y a pas de « lois immanentes » du processus de travail⁴², on peut néanmoins en décrire quatre traits distinctifs⁴³. Premièrement, il faut partir d'une approche du travail comme marchandise et de l'appropriation du surtravail par le capital. Ceci justifie notre focalisation sur le rapport capital-travail comme rapport structurant du processus de travail. Deuxièmement, l'antagonisme entre le capital et le travail, ainsi que la concurrence entre capitalistes est la force motrice de la transformation du processus de travail. Ceci veut dire que si la déqualification est une tendance lourde, à un certain moment et pour diverses raisons, le capital peut décider de requalifier la force de travail, ou d'augmenter le degré d'autonomie et de responsabilité des travailleurs. Des contraintes s'exercent néanmoins sur le processus de travail, telles que la concurrence inter-entreprises et la résistance des travailleurs. Elles poussent les employeurs à réorganiser en permanence la production. Troisièmement, le contrôle est un *impératif* car il permet d'assurer la transformation de la force de travail en travail – le marché à lui seul ne peut pas réguler le processus de travail – même si ce contrôle peut prendre une multitude de formes. Enfin, quatrièmement, l'impératif du contrôle fait que les conflits et les résistances sont endémiques aux rapports de production capitalistes. Toutefois, pour transformer le processus de travail, le consentement des travailleurs est parfois nécessaire, d'où les tentatives par les employeurs d'exercer des formes de domination qui ne sont pas directes.

Une fois épuré de ses principales apories, le noyau de la théorie de Braverman peut être utile pour éclairer le monde

42. Paul Thompson, « The capitalist labour process: Concepts and connections », *Capital & Class*, 34-1, 2010, p. 7-14.

43. Paul Thompson, « Crawling from the Wreckage: The Labour Process and the Politics of Production », in David Knights et Hugh Willmott (dir.), *Labour Process Theory*, New York, Macmillan, 1990, p. 95-124.

XXVI | Travail et capitalisme monopoliste

du travail contemporain et ses transformations⁴⁴. Prenons l'exemple des plateformes numériques. Dans celles-ci, le travail n'a pas seulement lieu dans un espace physique. Il se déroule aussi en ligne et dans une multitude de lieux à la fois. C'est en effet la plateforme qui devient le « lieu » de travail : comme dans un lieu de travail traditionnel où les travailleurs sont soumis à l'autorité de l'employeur ou de l'encadrement, les travailleurs des plateformes sont soumis à une autorité extérieure une fois qu'ils se connectent à une application⁴⁵. C'est également pour cela que de nouvelles formes de contrôle émergent. Selon Alessandro Gandini, celles-ci prennent une double forme. D'un côté, les évaluations des clients font que ceux-ci se comportent indirectement comme des agents de maîtrise, dans la mesure où leurs évaluations ont des effets directs sur l'employabilité des travailleurs, sur leur salaire, etc. De l'autre, on trouve le phénomène de la « *gamification* » : parce que les plateformes exercent peu de contraintes directes sur les travailleurs, elles ont recours à des mesures incitatives de mise au travail. Un exemple est le « *surge pricing* » ou « tarification dynamique » d'Uber, dispositif fondamental de mise au travail des conducteurs, qui consiste à augmenter les tarifs des courses lorsque la demande augmente. On voit donc qu'un contrôle strict sur le travail par les plateformes est accompagné par des dispositifs de mise au travail qui visent à produire du consentement, à l'image du salaire à la pièce dans une usine mécanique, mais toujours avec un succès mitigé et jamais garanti à l'avance⁴⁶.

On peut étendre cette analyse du contrôle dans l'économie numérique au « management algorithmique » c'est-à-dire à l'usage d'algorithmes qui assument certaines fonctions d'encadrement et d'organisation du travail. Si celui-ci est né et s'est développé dans l'économie de plateforme, il s'est ensuite répandu dans d'autres secteurs d'activité, comme la logistique,

44. Kendra Briken, Shiona Chillas, Martin Krzywdzinski, Abigail Marks, « Labour Process Theory and the New Digital Workplace », in Briken *et al.* (dir.), *The New Digital Workplace. How New Technologies Revolutionise Work*, New York, Macmillan, 2017.

45. Alessandro Gandini, « Labour process theory and the gig economy », *Human Relations*, 72-6, 2019, p. 1039-1056.

46. Michael Burawoy, *Produire le consentement*, Montreuil, La Ville Brûle, 2015.

l'industrie, le commerce, etc. Avec celui-ci, l'étude du contrôle dépasse la simple décomposition des tâches pour s'étendre à la *surveillance* dans le processus de travail. On peut également dire que le management algorithmique apparaît comme une automatisation partielle des tâches de direction et d'encadrement : une application ou un logiciel se charge de dicter aux travailleurs ce qu'il faut faire, dans quel ordre et dans quel laps de temps, d'évaluer leur performance et de prendre des décisions sur la gestion de la main-d'œuvre. Le travail d'encadrement est donc lui aussi « dégradé » selon les mécanismes décrits par Braverman car il consiste principalement à exécuter des décisions prises sur la base d'analyses de données numériques⁴⁷.

Pourquoi relire Braverman aujourd'hui ? Son ouvrage est certes une œuvre imparfaite et par bien des aspects incomplète. Son auteur n'a pas pu répondre aux remarques et aux critiques qui lui ont été adressées⁴⁸. Il a néanmoins transformé le champ d'études sur le travail, et, en cela, il demeure un « point de départ⁴⁹ » incontournable pour quiconque souhaite penser le travail et ses transformations. La lectrice et le lecteur français auraient donc tout à gagner à s'emparer d'une œuvre qui réussit à marier rigueur conceptuelle et une analyse détaillée des transformations de l'organisation du travail et de la structure de la main-d'œuvre. Finalement, la force de *Travail et capitalisme monopoliste* réside dans la simplicité de son propos et dans le fait que sa thèse principale relève désormais du sens commun : l'histoire du travail sous le capitalisme est celle de sa dégradation.

47. Alex J. Wood, « Algorithmic Management. Consequences for Work Organisation and Working Conditions », JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, 2021/07.

48. À l'exception du texte « Two Comments », publié en 1976 dans le numéro 28 de la *Monthly Review* et que l'on peut trouver en annexe de cet ouvrage.

49. Michael Burawoy, « A Classic of Its Time », *Contemporary Sociology*, 25-3, 1996, p. 296-299.

