

**UNIVERSITE GALATASARAY
INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES
DEPARTEMENT DE COMMUNICATION**

**LA TRANSFORMATION DES RELATIONS ENTRE LE
PATRONAT ET LES TRAVAILLEURS DANS LA PERIODE
NEOLIBERALE : LA FABRICATION DE CONSENTEMENT AU
LIEU DE TRAVAIL**

THESE DE MASTER DE RECHERCHE

Mutlucan ŞAHAN

Directeur de Recherche : Yrd. Doç. Dr. İnci ÇINARLI

OCTOBRE 2008

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont permis et facilité la réalisation de ce travail.

Plus particulièrement, je tiens à remercier Yrd. Doç. Dr. İnci ÇINARLI qui a accepté de m'encadrer dans la réalisation de cette étude et m'a aidé tout au long de ce parcours avec ses conseils avisés, sa lecture attentive et sa grande patience. Je remercie également Prof. Dr. Yasemin Giritli İNCEOĞLU et Yrd. Doç. Dr. Banu Baskan KARSAK qui ont accepté de lire et d'évaluer ce travail.

Enfin, je remercie ma famille et mes amis pour leur soutien; surtout ma femme İdil Engindeniz ŞAHAN qui partage toutes les difficultés de ce processus avec moi.

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABBREVIATIONS.....	vi
RESUME.....	vii
SUMMARY.....	xviii
ÖZET.....	xxviii
INTRODUCTION.....	1
I) LE CADRE CONCEPTUEL ET HISTORIQUE DU TRAVAIL.....	6
A) LA CENTRALITE SOCIALE DU TRAVAIL.....	6
B) UNE VUE ANTHROPOLOGIQUE.....	8
1) Homo ludens.....	8
a) Le communisme primitif.....	9
b) L'absence d'intérêt privé.....	10
c) La fonction du jeu.....	11
d) Le facteur ludique.....	12
2) Le travail exploité.....	13
a) La révolution néolithique.....	13
b) L'inégalité sociale.....	14
c) L'apparition des classes.....	16
C) LE TRAVAIL PRE-MODERNE.....	18
1) Le travail subordonné.....	18
a) La subordination non-économique.....	18
b) La violence comme base de production.....	19
c) L'autorité paternelle.....	21
d) La légitimité du bureaucratie.....	23
2) Le lien communautaire.....	25
a) Le servage.....	25
b) La communauté et la société.....	27
c) Les vertus communautaires.....	29
3) L'autonomie artisanale.....	31

a) La production corporative.....	32
b) L'autonomie créative.....	35
D) LE TRAVAIL MODERNE.....	37
1) La division du travail et l'aliénation.....	38
a) Les ateliers de manufacture.....	38
b) La division du travail productive.....	40
c) La malice du travail.....	42
d) Le fétichisme de marchandise.....	45
II) TRAVAIL DANS LA SOCIETE INDUSTRIELLE.....	48
A) LA MARCHANDISATION DU TRAVAIL.....	49
B) LA LUTTE DES CLASSES.....	53
C) LA SECURITE SOCIALE.....	61
III) LA FABRICATION DE CONSENTEMENT.....	69
A) L'HEGEMONIE DANS LE PROCESSUS DE TRAVAIL.....	70
1) La recherche de l'ordre.....	70
2) La fonction idéologique.....	74
3) L'hégémonie du fordisme.....	80
4) Le processus de travail.....	84
B) L'IDEOLOGIE MANAGERIALE.....	89
1) La motivation stratège.....	90
2) La technologie toute-puissante.....	95
3) Le marché magistral.....	99
IV) LA TRANSFORMATION NEOLIBERALE DE	
L'ORGANIZATION DU TRAVAIL.....	102
A) UNE NOUVELLE PHASE DU CAPITALISME.....	103
1) Troisième Italie et la spécialisation flexible.....	106

2) Le miracle japonais et la lean production.....	112
3) La nouvelle entreprise.....	120
4) La participation.....	123
5) McDonaldisation.....	128
B) LE ROLE JOUÉ PAR LA COMMUNICATION.....	131
1) Les ressources humaines.....	131
2) « La société conquise par la communication ».....	135
CONCLUSION.....	144
BIBLIOGRAPHIE.....	152
CURRICULUM VITAE.....	164

LISTE DES ABBREVIATIONS

GRH	: Gestion des Ressources Humaines
MPT	: Maintenance Productive Total
SPT	: Système de Production Toyota
TIC	: Technologies de l'Information et de Communication

RÉSUMÉ

Dans le mémoire intitulé « Les changements des relation entre les travailleurs et le patronat à l'époque néo-épocuo-libépoquérale: La fabrication du consentement dans le lieu de travail », nous avons essayé de montrer comment les choses toutes petites de la vie quotidienne qui nous paraissent normales et même innées peuvent avoir des dimensions idéologiques. Nous avons choisi de travailler dans le domaine de travail, pourtant nous avons vu que les organisations réalisées et qui sont transformées autour du concept de travail avaient eu des fortes influences sur l'homme et sur sa vie aussi. Dans notre mémoire, nous avons voulu d'essayer à répondre à quelques questions comme « Est-ce que le travail était toujours quelque chose d'obligatoire ? », « Est-ce que les conditions actuelles de travail sont vraiment conformes à l'homme et à ses besoins ? », « Est-ce que le travail n'est qu'une domaine de la vie quotidienne dont nous pouvons isoler du reste ? », « Est-ce qu'il est possible de traiter le travail autrement ? », et ainsi de suite... Afin de répondre à nos questions nous avons d'abord essayé de définir et de décrire le travail en remontant à ses origines.

La première partie de notre mémoire intitulée « Le travail: un cadre conceptuel et historique », traite le travail dans ses dimensions historiques et conceptuelles. Dans la première sous-partie intitulée « La centralité sociale du travail », nous décrivons le travail en partant de son sens à l'âge paléolithique. Nous voyons qu'aux communautés de cette âge n'avaient pas la valeur ajoutée et cette absence était un choix conscient. La deuxième sous-partie intitulée « Une vue anthropologique », est consacrée aux origines du concept de travail, de « homo ludens » jusqu'à l'apparition des classes. Ce qui marque la transformation qu'a vécu le travail durant ces périodes est la perte de la mentalité de « jeu ». Avec le temps, le travail n'est plus considéré comme une partie de la vie quotidienne mais une partie à part qui est devenue « obligatoire ». Cette sous-partie contient

deux titres dont le premier est « Homo ludens » et le deuxième « Le travail exploité ». Dans la troisième sous-partie intitulée « Le travail pré-moderne », elle est divisée en trois dont les titres sont : « Le travail subordonné », « Le lien communautaire » et « L'autonomie artisanale ». Sous le titre « Le travail subordonné », nous traitons l'esclavage qui est, en tant qu'une modalité de production, la première forme d'une société de classes. Il fut la base des rapports de production pendant des millénaires depuis l'âge chalcolithique, il a survécu même jusqu'au siècle dernier dans des sociétés en voie d'industrialisation. Le titre « Le lien communautaire » est consacré au servage qui n'est pas un mode de production propre au féodalisme, qui est observable aussi dans les sociétés chinoise, indienne, ottoman et même partiellement russe où la terre était en possession de l'État central mais la production était réalisée par des paysans dépendants de cette terre. Dans le servage, le travail de la maison a une grande importance, la famille est l'unité économique principale. Le serf et sa famille travaillent ensemble sur la terre, les besoins essentiels sont produits à la maison. La production n'est pas pour le marché. Le peu des besoins qui ne peut pas être satisfait à la maison est obtenu par la voie d'échange entre les familles. « L'autonomie artisanale » est le titre choisi pour traiter la production artisanale qui peut être considérée comme le pionnier de l'industrie. A partir de la révolution néolithique, nous pouvons parler de l'artisanat comme une activité de production mais l'organisation de cette activité par corporations fut réalisée au Moyen Âge. L'éducation artisanale qui peut être considérée comme un exemple original de jeu avec ses rituels et ses symboles, ses passages d'apprentissage au contremaître, de contremaître au maître signifient d'une certaine manière une autonomie et même une libération partielle. Travailler à son compte, travailler indépendamment est vu comme une forme de liberté. De nos jours aussi le travail « freelance », les métiers libres, la professionnalisation et les consultants sont conçus ayant une liberté relative. Notre quatrième sous-partie est intitulée « Le travail moderne », et elle contient un seul titre: « La division du travail et l'aliénation ». Sous cette sous-partie, nous racontons les effets de la division du travail sur l'esprit humain et comment l'homme s'est aliéné à son travail. Avec la manufacture il y avait eu une augmentation de production et cette augmentation était fondée sur la mécanisation et sur la division du travail. Ces deux derniers éléments ont emmené la dé-propriété des paysans et l'ont rendu des prolétaires. Envers les conditions de travail très dures, une réaction est apparue chez les travailleurs. Surtout en Angleterre, dans la plupart des ateliers et des usines, les travailleurs qui souffraient des salaires bas, des conditions de travail ont détruit les machines. Ce mouvement appelé « le luddisme », qui peut être considéré comme le premier pas de la transformation du travail à une forme de classe, est rependu, mais le mouvement luddiste a laissé sa place au chartisme et aux syndicats. Avec le développement de la grande industrie, la mécanisation s'est concentrée et a

composé le corps de l'usine. L'usine était maintenant un grand automate dont le fonctionnement était basé sur la continuité; l'ouvrier était soumis au fonctionnement de cet organisme de façon passive. Il n'était pas dans une situation à déterminer la forme, le contenu, le tempo du travail; il était devenu une simple partie de la machine, son serviteur. Pour les ouvriers cela voulait dire la dévalorisation de leurs travaux, une journée de travail plus longue, la concentration du travail, l'atrophie de leurs talents créatifs, être sous une discipline rigide et la perte de leurs souverainetés sur le processus du travail.

Dans la deuxième partie de notre mémoire nous avons traité « Le travail dans la société industrielle » sous plusieurs aspects. La première sous-partie est intitulée « La marchandisation du travail », sous laquelle nous étudions le travail devenu une marchandise. Avec la révolution industrielle les transformations réalisées en technologie, en communication, dans la vie économique ont influencé le monde, les formes de penser, de vivre et de travailler des êtres humains. L'usine, issue de la révolution industrielle a fondé et a diffusé une société basée sur le travail salarié dans son entourage. Durant cette période, l'échelle du lieu de travail est agrandie, sa forme et son organisation sont changés et un nouveau type de travailleur est apparu: le prolétaire. La seule chose que le prolétaire possédait était son travail, sa force de travail. Le travail a une valeur d'usage, un côté qui produit un bénéfice et c'est par cette spécificité que le travail peut devenir une mesure de valeur. Mais en même temps, comme il peut être une mesure commune de valeur d'échange de toutes les marchandises, nous pouvons dire que le travail aussi est une marchandise. Une autre raison du fait que le travail soit une mesure est qu'il soit une marchandise dont la valeur ne change pas. Le travail de même quantité n'a pas des valeurs différentes par des ouvriers différents. Pourtant même si la valeur du travail ne change pas, le prix payé pour ce travail ou bien le pouvoir d'achat de ce prix peut changer. D'après Adam Smith, cette situation n'est pas due au changement de valeur du travail mais celui des autres marchandises. La deuxième sous-partie du deuxième chapitre, intitulée « La lutte des classes », est consacrée aux rapports de classes. Nous avons d'abord indiqué que ce qui détermine la classe est sa position dans les rapports de production. Sans doute, le mode de vie, le revenu, le niveau d'éducation, la situation professionnelle, la culture, les croyances, les particularités nationales ou régionales ont une influence sur les points communs ou sur les distinctions des classes; pourtant les rapports de production ont une double influence, d'une part elles diminuent ces différences entre les individus qui composent une classe, d'autre part elles les distinguent des autres classes. La suppression de la propriété sur les moyens de production comme la suppression du capitalisme par le prolétariat est d'une part la libération du travail. Comme ça, les

hommes peuvent avoir plus de temps pour pouvoir réaliser leurs potentiels, pour faire des activités libres, autonomes, créatives et humaines. Cette société sera « *une association où le libre développement de chacun est la condition du libre développement de tous* » fonctionnant sur le principe « *de chacun selon ses capacités, à chacun selon ses besoins !* ». Durant la première moitié du siècle, la révolution industrielle et ses résultats ont approfondi la fracture entre les classes et ont augmenté les mécontentements. La lutte syndicale et politique menée par les ouvriers pendant tout le siècle malgré des hauts et des bas a créé des grands syndicats et des parties d'ouvriers ayant des millions de membres au XXème siècle. Les ouvriers ont formé une culture et un mode de vie propres à eux-mêmes dans les locaux des organisations, dans des lieux de travail, dans leurs quartiers; ces places-là sont devenues les centres de résistance de la lutte des classes. Dans sa totalité, le mouvement ouvrier a transformé les travailleurs à une classe et comme cela il a eu des acquis comme une journée de travail de huit heures, le congé annuel, la sécurité sociale, les conditions de travail humaines, plusieurs droits politiques et démocratiques. La dernière sous-partie, « La sécurité sociale », traite d'abord le capitalisme « sauvage » ou « désorganisé ». Durant cette période de capitalisme, il y a eu un changement sérieux de forme de production et d'accumulation, et aussi de l'organisation du travail. Ce changement était surtout visible à l'échelle d'entreprise. Au lieu des petites entreprises on voyait dès lors des entreprises à la grande échelle dans chaque secteur qui réalisaient une partie importante de la production et qui avaient des ententes entre elles-mêmes. Elles diminuaient les prix de revient autant qu'elles augmentaient l'échelle de la production et étaient devenues non-concurrentielles. Nous observons comme l'organisation dominante de travail le « fordisme », une organisation de travail développée par Henry Ford basée sur la ligne de montage. Dans ce même titre, nous voyons qu'après la grande crise de 1929, la période des « Trente glorieuses » a commencé. L'un des éléments qui caractérisait cette période était la sécurité sociale. La sécurité sociale est une forme de solidarité; mais cette solidarité ne prend pas son pouvoir de la sincérité existante entre les individus qui se connaissent, mais des relations rationnelles et définies, de la conscience collective. La division de travail dont nous avons parlé sous le premier titre de la troisième sous-partie, n'est pas seulement un phénomène qui crée la productivité; comme elle contient la condition la plus essentielle de la vie sociale, la dépendance mutuelle (l'interdépendance), elle est en même temps la source de la solidarité, de l'harmonie, de l'ordre et de l'intégration sociale.

Dans le troisième chapitre de notre mémoire dont le titre est « La fabrication du consentement », nous traitons les sources de la subordination, de la domination à l'hégémonie, de la coercition au consentement, de la force à la persuasion. La notion de domination est l'un des

sujets essentiels des sciences sociales; parce que la société est d'une part l'ensemble des relations de domination complexes, surtout depuis qu'elle est divisée en deux entre les propriétaires et les non-propriétaires, entre les gouvernants et les gouvernés. Cette structure s'est insinuée dans tous les domaines, de notre vie quotidienne aux institutions officielles, des lieux de travail aux écoles, etc., et elle se reproduit dans ces domaines.

La première sous-partie de ce chapitre est intitulée « L'hégémonie dans le processus de travail » et divisée en quatre dont les titres sont : « La recherche de l'ordre », « La fonction idéologique », « L'hégémonie du fordisme » et « Le processus de travail ». Sous le titre de « La recherche de l'ordre », nous sommes partis par l'œuvre initiateur d'Ibn Khaldoun, intitulé « Muqaddima ». Nous avons parlé de deux dynamiques qui unissent la société d'après Ibn Khaldoun : « esprit de corps » (asabiyya) et « civilisation ». Nous sommes passés par les idées d'Étienne de La Boétie et de Machiavel et nous sommes arrivés à la théorie de l'hégémonie d'Antonio Gramsci qui est inspirée du double caractère de « *centaur* » mentionné par Machiavel. Partant de ce point, Gramsci fait une distinction entre la domination et l'hégémonie; d'après lui la domination est essentiellement basée sur la force, tandis que l'hégémonie est basée sur le consentement. L'hégémonie est une supériorité intellectuelle et culturelle dont le consentement est fabriqué par l'idéologie. Le titre « La fonction idéologique » commence par la définition de l'idéologie d'Antoine Destutt de Tracy qui peut être considéré comme l'inventeur de la notion. D'après lui, l'idéologie est une science des idées qui va construire toutes les sciences sociales de façon séculaire. Pourtant ce furent Marx et Engels qui ont formé la notion dans le cadre de l'orientation intellectuelle-morale comme en parlait Gramsci. Après avoir parlé la théorie du fétichisme de la marchandise développée par Marx, nous passons à György Lukács. Lukács avait emprunté de Marx sa théorie du fétichisme de la marchandise, y avait ajouté la théorie de rationalisation de Weber et était parvenu à la notion de réification. Nous parlons du concept de bureaucratie chez Weber, de l'École de Francfort, de l'agir communicationnel de Jürgen Habermas et nous terminons par les appareils idéologiques d'Althusser. « L'hégémonie du fordisme » traite d'abord la notion de l'hégémonie à partir de la définition de Gramsci. Gramsci utilise l'hégémonie comme un cadre d'analyse politique et de stratégie plutôt qu'une notion philosophique ou sociologique. Quant au fordisme, d'après Gramsci, le fordisme n'est pas seulement un régime d'accumulation et une stratégie de production; il est en même temps une mode de vie et une structure sociale organisées autour de ce régime et cette stratégie et dont nous voyons le prototype aux États-Unis. En suivant les traces de Gramsci, nous traitons les conditions préalables pour le type fordiste d'organisation de travail, nous parlons du taylorisme, du nouveau type d'ouvrier et les

précautions prises pour le créer et de le faire survivre (comme les hauts salaires, les avantages sociaux, la propagande idéologique et politique orientée vers la persuasion). D'après Gramsci, malgré tous ses paradoxes et toutes ses contradictions, la nouvelle organisation de travail et de production représentée par Ford peut être la méthode dominante par sa qualité rationnelle. Le mode de production fordiste sera généralisé par sa culture et son mode de vie sous forme d'américanisme après un long processus de contrainte et de consentement durant lequel les conditions sociales, la morale, les habitudes individuelles seront transformées. « Le processus de travail » est un titre emprunté de la notion développée par Harry Braverman. L'auteur indique que la motivation du capitalisme n'est pas la satisfaction des besoins humains, c'est l'accumulation du capital et de l'intérêt; et c'est pour cette raison que le capital qui est en conflit d'intérêt avec le travail, a toujours besoin de contrôler le processus de travail. Le contrôle du processus de travail qui appartenait à l'autrefois à l'artisan, en d'autres termes à l'ouvrier, appartient maintenant au capital et à son représentant au lieu de travail qui est la direction. Les ouvriers qui ont perdu leur contrôle sur le travail en résultat de la déqualification deviennent des inputs de processus, des ressources, des facteurs humains qui sont interchangeable et remplaçables. L'assujettissement du travail par la direction augmente de plus en plus avec la centralisation du travail, avec l'augmentation de la production, avec l'intégration de la technologie à la production. Sous ce titre, nous citons les observations faites par Daniel Roy et Michael Burawoy dans des usines aux années 1944-1945 et 1975.

La deuxième sous-partie est intitulée « L'idéologie managériale » et elle est divisée en trois dont les titres sont : « La motivation stratégique », « La technologie toute-puissante » et « Le marché magistral ». Sous le titre « La motivation stratégique », nous indiquons que la théorie classique en tant qu'une discipline est formée sur trois bases: l'analyse de bureaucratie de Weber, l'organisation scientifique du travail (OST) de Taylor et l'administration industrielle d'Henri Fayol. Elle est toujours critiquée d'avoir négligé la dimension psychosociologique. Ainsi, la théorie classique d'administration a laissé sa place aux théories néo-classiques dont « le facteur humain » a pris de l'importance, comme les relations humaines, le rationalisme systémique. Nous citons une recherche connue sous le nom « expériences de Hawthorne » faites dans l'usine de Hawthorne de Western Electric, dirigée sous la présidence d'Elton Mayo qui est un psychologue et un sociologue, qui se trouve à la base de la théorie des relations humaines. Pourtant, comme Braverman, ceux qui approchent au management avec une certaine « distance » (*cum grano salis*), pensent que ces recherches et approches sont plutôt des efforts visant à adapter les hommes aux conditions de travail et à légitimer l'idéologie de management. Quand nous enlevons les facteurs comme la réussite, le pouvoir, la productivité,

l'efficacité, il ne reste pas grande chose du « facteur humain » ajouté au management. Le titre « La technologie toute puissante » est consacré d'un part au déterminisme technologique, concept inventé par l'économiste Thorstein Veblen. Les définitions frappantes de Marx, de Braverman et de plusieurs autres sur le rôle de la mécanisation et de la technologie dans le processus de travail nous montrent que le lien entre la technologie et les rapports de classes n'est pas très innocent. Malgré cela, et malgré que presque la moitié de la population mondiale n'a pas encore utilisé le téléphone même une seule fois, un utopisme à propos de la transformation de l'humanité de façon autonome par la pénétration de la technologie dans toutes les domaines de la vie est un point de vue assez étendu. Surtout à partir de la moitié des années 1970, ce point de vue occupe une place importante dans des discussions faites sur le changement social et la nouvelle structure sociale appelée « la société post-industrielle, post-moderne, post-fordiste, de communication, d'information, de réseaux ». Sous le titre « Le marché magistral » nous traitons le marché d'abord sous l'aspect de la doctrine économique dominante qui utilise deux hypothèses: homo economicus et le marché. D'après l'hypothèse homo economicus, la société est composée des individus rationnels, pragmatiques et hédonistes. Comme homo economicus aura l'attitude la plus rationnelle en raison de sa nature, afin de maximiser son gain; ses actes peuvent être calculés et sont prévisibles. L'économie est alors la science de calculer les besoins mécaniques de ces êtres imaginaires et de leurs attitudes. Conformément à l'idéologie de *laissez-faire*, le marché est le lieu où les individus font les meilleurs choix librement. De nos jours, la persuasion actuelle à propos d'un marché en tant qu'un acteur régulateur et rationnel est dans une phase plus forte que jamais. Le néo-libéralisme construit sur le concept de marché a comme objectif la structuration de toutes les activités humaines et sociales dans le cadre du marché. Le point de vue dominant sur le fait qu'il y a une « *rapport direct et positif entre le marché, la liberté, l'activité et la démocratie* » rend le marché le plus important mécanisme de décision. L'une des prémisses essentielles de l'idéologie de management est la rationalité économique basée sur le marché. De nos jours, le management fonctionne comme une idéologie de classes qui légitime le profit du capital, qui bénit le marché, juste comme l'économie-politique au XIXème siècle.

Le quatrième et le dernier chapitre de notre mémoire est intitulée « La transformation néolibérale de l'organisation de travail ». Ce chapitre est consacré dans ses traits généraux à la mentalité néolibérale et à la transformation qui lui est liée; elle traite le caractère capitaliste du néolibéralisme même s'il a certaines différences avec la période de l'état de prospérité et l'approche de ce capitalisme à propos du travail et de l'organisation du travail. La flexibilité de l'organisation du travail et de la structure d'entreprise, les transformations vers la lean production sont analysées en partant des exemples des pays et/ou des entreprises d'où ces concepts sont venus au monde.

Finalement, nous discutons le nouvel paradigme de management qui nécessite un différent type d'employé et des différents types de relation et la fonction attribuée à la communication dans ce paradigme.

Il est divisé en deux sous-parties dont la première est intitulée « Une nouvelle phase du capitalisme » et la deuxième « Le rôle joué par la communication ». Dans la première sous-partie de cette partie nous sommes partis d'abord des exemples concrets qui ont eu des profondes influences sur l'organisation du travail comme « la Troisième Italie et la spécialisation flexible » et « Le miracle japonais et la lean production ». Sous le titre « Troisième Italie et la spécialisation flexible », nous parlons du phénomène apparu au centre et au nord-est de l'Italie où il y avait une grande différence entre les régions du nord industrialisées depuis longtemps et les régions du sud dont l'économie était basée sur l'agriculture, à partir des années 1970. Ce phénomène était appelé la Troisième Italie. D'après plusieurs critiques la Troisième Italie est « le conséquent d'échapper de la force du travail organisé et de la recherche de rétablir le contrôle sur la force de travail ». Nous traitons le sujet à partir de l'exemple de Benetton. Le titre « Le miracle japonais et la lean production » est consacré à l'analyse de l'exemple japonais, surtout de la firme Toyota. En tant qu'une organisation de travail basée sur la minimisation des coûts et la maximisation de la performance, la lean production est l'un des facteurs essentiels du succès japonais. Au centre de la lean production se trouve l'élimination de la perte du temps, de ressource et de l'effort, le principe qui le rend possible est appelé « juste-à-temps ». Dans la lean production, les activités comme le contrôle de qualité et le traitement qui ne sont pas directement liées à la production, s'y sont incorporées. Avec l'approche d'amélioration continue appelé *Kaizen*, il est essayé de minimiser les fautes. Les méthodes de lean production nécessitent la participation des travailleurs ; l'objectif est de répandre la qualité dans tous les processus de production et aussi d'élever la motivation et la productivité des travailleurs. La lean production n'exclut pas complètement l'autorité et la hiérarchie, mais là l'autorité est représentée par le concept de leadership et l'importance d'un leadership efficace est toujours soulignée. Le troisième titre, « La nouvelle entreprise », étudie le nouveau type d'entreprise qualifié comme « l'entreprise néolibérale » par Thomas Coutrot emmené par les transformations de l'organisation du travail. D'après Coutrot, ce nouveau type est reposé sur l'autonomie contrôlée et la coopération forcée. La littérature de management a tendance à définir ce type d'entreprise par des adjectifs comme flexible, horizontal, en réseaux, lean, coopératif, ouvert aux développements, participatif, concurrentiel, stratégique, etc. Certains de ces adjectifs ont une partie de vérité, tandis que certains d'autres reposent plutôt sur des projets normatifs ou idéalisés que des faits, il arrive même qu'ils ont l'objectif de falsifier les faits. Le quatrième titre, « La participation », traite le sujet qui est l'un des arguments les

plus importants à propos du caractère démocratique de l'entreprise néolibérale. Il est défendu l'idée que l'organisation des travailleurs en équipes relativement autonomes augmente le contrôle sur le processus de travail et en même temps elle permet à la gouvernance en créant une communication efficace et un mécanisme démocratique au sein de l'entreprise. Le dernier titre de cette sous-partie est « McDonaldisation » dont nous avons inspiré de George Ritzer. L'emploi précaire dans lequel les tâches sont formalisées jusqu'aux plus petits détails et sont attachées à des procédures précises, le contrôle managérial est très intense, les tâches sont réalisées en général dans des mauvaises conditions de travail pour des bas salaires devient de plus en plus répandu surtout chez les restaurants de fast-food, les call-center et le secteur de détail. Ritzer appelle ce phénomène la McDonaldisation inspirant de la chaîne de fast-food qui est l'archétype d'après lui.

Dans la deuxième sous-partie, nous allons parler de la communication et du management des ressources humaines. Il paraît que le processus vécu durant les trente dernières années, nommé en général comme la globalisation, mais que nous préférons d'appeler comme le néolibéralisme, a renforcé la relation éternelle entre la communication et le travail. A la suite de la crise du milieu des années 1970, la transformation réalisée sous forme de l'accumulation du capital a influencé profondément l'organisation de travail aussi. Afin de pouvoir s'adapter aux conditions qui changent sans cesse du marché dérégulé caractérisé par les mouvements rapides des services, du capital et de l'information, les entreprises donnent de plus en plus de place aux activités de communication. Les développements en technologies de l'information et de la communication (TIC) renforcent cette tendance; plusieurs méthodes de communication efficaces riches en variété sont intégrées dans le milieu de travail. Comme il est souligné fréquemment dans la littérature d'économie ou de management, la communication est devenue désormais l'une des plus importantes fonctions de management. Pourtant, nous pensons que le rôle entrepris par la communication au sein de l'entreprise n'est pas limité au sujet technique et organisationnel sur la poursuite de la production et des conditions de production. Le premier titre de cette sous-partie est « Les ressources humaines » qui est un domaine important dans la littérature de management de nos jours. Dans cette littérature il est possible de voir des approches très similaires sur la naissance et le développement de l'approche des ressources humaines. D'après ces approches, les ressources humaines ont pris la place de l'approche de gestion des personnels à partir des années 1970 et ont transformé le paradigme des relations industrielles. La raison essentielle de cette transformation est considérée la transformation radicale du processus de travail due au passage vers l'âge d'information ou à la société postindustrielle et aux avancements technologiques. D'après cette approche qui peut être un exemple typique du déterminisme technologique, l'information qui est devenue grâce aux possibilités des TIC

une marchandise qui peut être traitée, stockée et vendue, est l'élément central de la production et une telle production nécessite un type d'ouvrier hautement qualifié et multifonctionnelle qui peut transformer l'information au savoir en la traitant. Les qualités et les besoins de ce nouveau type d'ouvrier de l'importance critique pour la force de concurrence des entreprises, sont assez différents de ceux de l'ouvrier de l'âge industriel. La gestion des ressources humaines (GRH) est décrite comme une fonction de management à propos de la sélection, de l'évaluation et de la formation de ce nouveau type d'ouvrier. Le deuxième titre est inspiré de l'ouvrage de Bernard Miège « La société conquise par la communication ». La communication qui fut l'un des éléments essentiels de la vie sociale depuis les premières communautés humaines renforce cette position avec les possibilités offertes par la technologie ; autant que Bernard Miège définit la société actuelle comme une « société conquise par la communication ». Derrière de cette position centrale de la communication se trouve l'image de réseaux. L'organisation en réseaux est la nouvelle image de la société et nos seulement des entreprises ou des institutions. Manuel Castells indique que : « *Nos sociétés sont formées de plus en plus autour d'un antagonisme entre le Réseaux et la personnalité* ». La communication joue un rôle vital dans la construction et le maintien du réseau et en même temps dans la relation antagoniste dont parle Castells.

Notre travail n'avait par comme objectif de dévaloriser le travail, mais n'avait pas non plus l'objectif de lui attribuer un sens dont il n'a pas en réalité. Nous avons juste essayé d'avoir une vue critique envers un domaine qui couvre presque toute notre vie, sans lequel les hommes sont considérés sans ou avec succès, c'est-à-dire un domaine qui est devenu l'un des points essentiels à questionner l'existence humaine. Nous croyons que l'objectif de l'idéologie de management est de construire une fausse conscience à propos de l'entreprise et de l'organisation du travail suivant les intérêts de l'employeur. Elle fonctionne comme l'interface d'utilisateur d'un ordinateur. Lors qu'un ordinateur est en marche il se passe plusieurs opérations complexes ; l'interface est la langue qui représente ce fonctionnement insensible avec des métaphores et des symboles, qui l'«humanise», qui le rend plus facile. Pourtant toutes les langues, surtout celles qui facilitent, influencent la perception des usagers, la manipulent. Le fonctionnement du capitalisme aussi continue dans le cadre d'une rationalité inhumaine au sein des entreprises, comme les opérations mathématiques de l'ordinateur. Ni l'exploitation, ni la domination ni l'aliénation ne sont disparues. L'idéologie de management est une langue manipulatrice qui cache l'insensibilité à l'arrière plan et qui le représente comme des processus naturels et humains. Nous espérons que les recherches faites pour ce mémoire nous serviront comme base pour nos futurs travaux dans un domaine qui est toujours en transformation et qui mérite une grande attention.

SUMMARY

In the entitled thesis “The transformation of the work relations: Manufacturing consent in the workplace”, we tried to show how the quite small things of the everyday life which seem to us normal and even innate can have ideological dimensions. We chose to work in the field of work, nevertheless we saw that organizations realized and which are transformed around the work concept had strong influences on the man and on his life also. In our thesis, we wanted to try to answer some questions as “was the work always something compulsory?”, “are the current work conditions really in accordance with the man and with his needs?”, “is the work is only one domain of the everyday life from which we can isolate besides?”, “is it possible to treat the work otherwise?”, and so on... To answer our questions we tried at first to define and to describe the work by rising to its previous history.

The first chapter of our thesis entitled “The work: an abstract and historic frame”, the work in its historic and abstract dimensions deals. In the first entitled subsection “The social centrality of the work”, we describe the work by leaving its sense at the palaeolithic age. We examined that the communities of this age had no added value and this absence was a conscious choice. The second subsection was entitled “An anthropological sight”, is dedicated to the previous history of the work concept, of *homo ludens* until the appearance of the classes. What marks the transformation that the work during these periods lived is the loss of the mentality of “game”. In time, the work is not any more considered as a part of the everyday life but a part which became “compulsory”. This subsection contains two titles, the first one of which is "*Homo ludens*" and the second “The exploited work”. In the third entitled subsection “The pre-modern work”, it is divided into three the titles of which are: “the subordinate work”, “The community link” and “The craft autonomy”. Under the title “The subordinate work”, we treat the slavery which is, as a modality of production, the first shape of a society of classes. It was the base of the relations of production during

millenniums since the chalcolithique age, it survived even until the last century in societies in process of industrialization. The title “The community link” is dedicated to the servage which is not a mode of production only appropriate for the feudalism, which is observable also in the Chinese, Indian, Ottoman and even partially Russian societies where the ground was in ownership of the central state but the production was realized by farmers dependent on this ground. In the servage, the work of the house has a big importance; the family is the main economic unit. The serf and his family work together on the ground; the essential needs are produced at home. The production is not for the market. Little of the needs which cannot be satisfied at home are obtained by the way of exchange between families. “The craft autonomy” is the title chosen to treat the craft production which can be considered as the pioneer of the industry. From the Neolithic revolution, we can mention the crafts as an activity of production but the organization of this activity by corporations was realized in the Middle Ages. The craft education which can be considered as an original example of game with its rites and its symbols, the passages between the levels, from the apprenticeship to the mastery, mean in a certain way an autonomy and even a partial liberation. To work on his account, to work independently is seen as a shape of freedom. Nowadays also the work “freelance”, the professionalization and the consultancy are conceived having a relative freedom. Our fourth subsection is entitled “The modern work”, and it contains a single title: “the division of labor and the alienation”. We studied the effects of the division of labor on the human mind and how the man alienated in his work. The effects of the division of labor on the human mind and how the man alienated in his work. With the factory there had been an increase of production and this increase was based on the mechanization and on the division of labor. These last two elements mean dispossess and proletarianisation of a large part of population. To the very hard work conditions, a reaction appeared at the worker's. Especially in England, in most of the shop floors, workers who suffered low salaries, work conditions destroyed machines. This movement called “the luddisme”, which can be considered as the first step of the transformation of the work in a shape of class, could not develop, but the movement luddiste left its place with the Chartism and with the labor unions (syndicates). With the development of the heavy industry, the mechanization concentrated and composed the body of the factory. The factory was now a big machine the functioning of which was based on the continuity; the worker was subjected to the functioning of this body in a passive way. It was not in a situation to determine the shape, the contents, the speed of the work; it had become a simple part of the machine, its servant. For the workers it wanted to say the depreciation of their works, a longer work day, the concentration of the work, the atrophy of their creative talents, to be under a stiff discipline and the loss of their sovereignties on the process of the work.

In the second chapter of our thesis we treated “The work in the industrial society” under several aspects. The first subsection is entitled “The marchandisation of the work”, under which we study the work become the goods. With the industrial revolution the transformations realized in technology, in communication, in the economic life influenced the world, the forms to think, to live and to work human beings. The factory, stemming from the industrial revolution based and spread a company based on the salaried work in its circle of acquaintances. During this period, the scale of the workroom is enlarged, its shape and its organization are changed and a new type of worker appeared: the proletarian. The only thing which the proletarian possessed was its work, its working strength. The work has a use value, a side which produces a profit and it is by this specificity that the work can become a measure of value. But at the same time, as he can be a common measure of exchange value of all the goods, we can say that the work also is the goods. Another reason of the fact than the work or a measure is whether it is the goods which the value does not change. The work of the same quantity has no different values by different workers. Nevertheless, even if the value of the work does not change, the price paid for this work either the purchasing power of this price can change. According to Adam Smith, this situation is not due to the consequentive change of the work but that of the other goods. The second subsection of the second chapter, entitled “The class struggle “, is dedicated to the class relations. We indicated at first that what determines the class is his position in the relations of production. Doubtless; the lifestyle, the income, the educational level, the professional situation, the culture, the faiths, the national or regional peculiarities have an influence on the common points or on the distinctions of the classes; nevertheless the relations of production have a double influence, on the other hand they distinguish them from the other classes. The abolition of the property on the means of production as the abolition of the capitalism by the proletariat is on one hand the liberation of the work. Hence, the people can have more time to be able to realize their potential, to make free, autonomous, creative and human activities. This society will be “an association where the free development of each is the condition of the free development of all” working on the principle “of each according to the capacities, in each according to the needs”. During the first half of the century, the industrial revolution and its results deepened the fracture between the classes and increased the dissatisfactions. The workers formed a culture and a mode of life appropriate for themselves in the premises of organizations, in the workplaces, in their districts; these places became the centers of resistance of the class struggle. In its totality, the labor movement transformed the workers in a class and as it had experiences as an eight-hour work day, the annual leave, the Social Security, the

human work conditions, several political and democratic rights. The last title, “The Social Security”, processes at first the “wild” or “disorganised” capitalism. During this period of capitalism, there was a serious change of shape of production and accumulation, and also the organization of the work. This change was especially visible on the scale of company. Instead of small firms, large scale companies which had agreements between themselves realized an important part of the production. They decreased cost prices as much as they increased the scale of the production and had become non-competitive. We observe as the dominant work organization the “fordisme”, a work organization was developed by Henry Ford based on the line of assembly. In the same title, we see that after the big crisis of 1929, the period of “glorious Thirty” began. One of the elements which characterized this period was the "Social Security". The social security is a form of solidarity; but this solidarity does not seize its power of existing sincerity between the individuals who know each other, but rational and definite relations, collective conscience. The division of work of which we spoke under the first title about the third under-part, is not only one phenomenon which creates the productivity; as it contains the most essential condition of the social life, the mutual dependence (the interdependence), it is at the same time the source of solidarity, the harmony, the order and social integration.

In the third chapter of our thesis the title of which is “The manufacturing of consent”, we treat source of the subordination, the dominion in the hegemony, from the pressure to the consent, of the strength in the persuasion. The notion of dominion is one of the essential subjects of the social sciences; because the society is on one hand all the complex relations of dominion, especially since it is divided into two between the owners and the non-owners, between the government and the citizens. This structure insinuated itself into all the domains, of our everyday life to the official institutions, workplaces at schools, etc., and it reproduces in these domains.

The first subsection of this chapter is entitled “The hegemony in the labor process” and divided into four the titles of which are: “the search for the order”, “The ideological function”, “The hegemony of the fordisme” and “The labor process”. Under the title of “the research of the order”, we left by work initiator Ibn Khaldoun, entitled “Muqaddima”. We spoke about two dynamic that link the company according to Ibn Khaldoun: “spirit of body” (asabiyya) and “civilization”. We passed by the ideas of Etienne de La Boétie and of Machiavel and we arrived at the theory of the hegemony of Antonio Gramsci who is inspired by the double character of “centaur” mentioned by Machiavel. On the basis of this point, Gramsci makes a distinction between the domination and hegemony; in his opinion the domination is primarily based on the force, while hegemony is based on the consent. Hegemony is an intellectual and cultural superiority whose consent is manufactured

by the ideology. The title “the ideological function” starts with the definition of the ideology of Antoine Destutt de Tracy who can be regarded as the inventor of the concept. In his opinion, the ideology is a science of the ideas which will build all social sciences in a secular way. However it was Marx and Engels who formed the concept within the framework of the orientation intellectual-morals as Gramsci spoke about it. After having spoken the theory about the fetishism of the goods developed by Marx, we pass to György Lukács. Lukács had borrowed of Marx his theory of the fetishism of the goods, there had added the theory of rationalization of Weber and had arrived at the concept of reification. We speak about the concept of bureaucracy at Weber, of the School of Frankfurt, to act it communication of Jürgen Habermas and we finish by the ideological apparatuses of Althusser. “The hegemony of the fordism” treats initially the notion of hegemony starting from the definition of Gramsci. Gramsci uses hegemony as a political framework of analysis and strategy rather than a philosophical or sociological concept. As for the fordism, according to Gramsci, the fordism is not only one mode of accumulation and a strategy of production; it is at the same time a way of life and a social structure organized around this mode and this strategy that we can observe in the United States. While following the traces of Gramsci, we treat the prerequisites for the fordist type of organization of work, we mention Taylorism, the new type of workman and the precautions taken to create it and to make it survive (like the high wages, the welfare benefits, ideological and political propaganda directed towards persuasion). According to Gramsci, despite everything its paradoxes and all its contradictions, the new organization of work and production represented by Ford can be the dominant method by its rational quality. The mode of fordist production will be generalized by his culture and its way of life in the form of Americanism after a long process of constraint and consent during which the social conditions, morals, the individual practices will be transformed. “The labor process” is a borrowed title of the concept developed by Harry Braverman. The author indicates that the motivation of capitalism is not the satisfaction of the human needs, it is the accumulation of the capital and the interest; and for this reason the capital which is in conflict of interest with work, always needs to control the labor process. The control of the labor process which belonged to formerly to the craftsman, in other words to the workman, belongs now to the capital and its representative instead of work which is the direction. The workmen who lost their control on work in result of deskilling become inputs of process, resources, personal elements which are interchangeable and replaceable. The constraint of work by the direction increases more and more with the centralization of work, with the increase in the production, the integration of technology to the production. Under this title, we quote the observations made by Daniel Roy and Michael Burawoy in factories at the years 1944-1945 and 1975.

The second subsection is entitled “The manager ideology” and it is divided into three the titles of which are: “the motivation strategist”, “The almighty technology” and “The masterful market”. Under the title “The motivation strategist”, we indicate that the classic theory as a discipline is formed on three bases: the analysis of bureaucracy of Weber, the scientific management (OST) of Taylor and industrial administration of Henry Fayol. It is always criticized to have neglected the psycho-sociologic dimension. So, the classic theory of administration left its place with the neo-classic theories “the human factor” of which took of the importance, as the human relations, the systematic rationalism. We quote a research known under the name “experiences of Hawthorne” made in Hawthorne de Western Electric's factory, steered under the presidency of psychologist and sociologist Elton Mayo who is the founder of the theory of the human relations. Nevertheless, as Braverman, those who approach in the management with a certain “distance”, think that these researches and approach are rather efforts to adapt the people in the conditions of work and to legitimize the ideology of management. When we remove factors as success, power, productivity, efficiency, there is no big matter of the “human factor” added to the management. The title “The quite powerful technology” is dedicated of one part to the technological determinism, the concept invented by the economist Thorstein Veblen. The striking definitions of Marx, Braverman and several others on the role of the mechanization and the technology in the labor process show us that the link between the technology and the class relationses is not very innocent. Nevertheless, and in spite of almost half of the world population has not used the telephone the only one time yet, an utopia about the transformation of the humanity in a autonomous way by the penetration of the technology in all the domains of the life is a spread enough point of view. Especially from half of the 1970s, this point of view occupies an important place in made discussions about the social change and the new called social order "the post-industrial/postmodern/post-fordiste society, or society of communication/information/network". Under the title “The masterful market” we treat the market at first under the aspect of the dominant economic doctrine which uses two hypotheses: homo economicus and the market. According to the hypothesis *homo economicus*, the society consists of rational, pragmatic and hedonist individuals. As *homo economicus* will have the most rational attitude because of his nature, to maximize his gain; his acts can be calculated and are predictable. The economy is then the science to calculate the mechanical needs of these imaginary beings and their attitudes. According to the ideology of "*laissez-faire*", the market is the place where the individuals make the best choices freely. Nowadays, the current persuasion about a market as a regulating and rational actor is in a phase stronger than ever. The neoliberalism built on the concept of market has for objective the structuralization of all the human and social activities within the framework of the market. The point of view dominating the fact that there is one “direct and

positive relation between the market, the freedom, the activity and the democracy” returns the market the most importing mechanism of decision. One of the essential premises of the ideology of management is the economic rationality based on the market. Nowadays, the management works as an ideology of classes which legitimizes the profit of the capital, which blesses the market, just as the economy politics of the XIX. century.

The fourth and the last chapter of our thesis is entitled “The neoliberal transformation of the labor organization”. This chapter is dedicated in its general lines has the neoliberal mentality and has the transformation which is bound to him; it processes the capitalist character of the neoliberalism even if it has certain differences with the period of the state of prosperity and the approach of this capitalism has comment of the work and of its organization. The flexibility of the organization of the work and the structure of company, the transformations towards the lean production are analyzed by leaving examples of countries and/or companies where from these concepts came into the world. Finally, we discussed new paradigm of management which requires a various type of employee and the various typical of relation and the attributed function has the communication in it paradigm. It is divided into two subsections the first one of which is entitled “A new phase of the capitalism” and the second “The role played by the communication”. In the first subsection of this part we start from the concrete examples which had profound influences on the organization of the work like “The Third Italy and the flexible specialization” and “The Japanese miracle and the lean production”. Under the title “Third Italy and the flexible specialization”, we speak about the phenomenon appeared to the center and to the northeast of Italy where there was a big difference between the regions of the North industrialized for a long time and the regions of the South, the economy of which was based on the agriculture, from 1970s. This phenomenon was called the Third Italy. According to several critics the Third Italy is “the consequent to escape from the strength of the organized work and the search to restore the control over the working strength”. We treat the subject from the example of Benetton. The title “The Japanese miracle and the lean production” is dedicated to the analysis of the Japanese example, especially the firm Toyota. As a work organization was based on the minimization of the costs and the maximization of the performance, the lean production is one of the essential factors of the Japanese success. In the center of the lean production is the elimination of the loss of time, the resource and the effort, the principle which makes it possible is called “just - in time”. In the lean production, the activities as the quality control and the treatment which are not directly connected to the production, incorporated there. With the approach of continuous improvement called Kaizen, it is tried to minimize the faults. The methods of lean production require the participation of the workers; the

objective is to spread the quality in all the processes of production and also to raise the motivation and the productivity of the workers. The lean production does not exclude completely the authority and the hierarchy, but there the authority is represented by the concept of leadership and the importance of an effective leadership is always underlined. The third title, “The new company”, studies the new type of company considered as “the neoliberal company” by Thomas Coutrot taken by the transformations of the organization of the work. According to Coutrot, this new type is based on the controlled autonomy and the forced cooperation. The literature of management tends to define this type of company by adjectives as "flexible", "horizontal", "network", "lean", "cooperative", "participative", "competitive", "strategic", etc. Some of these adjectives have a part of the truth, whereas some of the others base rather on normative or idealized projects than facts, it arrives what is more they have the objective to falsify the facts. The fourth title, “The participation”, processes the subject which is one of the most important arguments about the democratic character of the neoliberal company. It is defended that the idea which the organization of the workers in relatively autonomous teams increases the control over the labor process and at the same time she allows the governance by creating an effective communication and a democratic mechanism within the company. The last title of this subsection is “McDonaldisation” of whom we inspired of George Ritzer. The precarious employment in which the tasks are formalized up to the smallest details and are attached has precise procedures, the manager control is very intense, the tasks are generally realized in work bad conditions for low salaries becomes more and more generalized especially to the restaurants of Fast food, call-center and the retail sector. Ritzer calls this phenomenon the McDonaldisation inspiring of the chain of fast food which is the archetype according to him.

In the second subsection, we are going to discuss communication and the management of the human resources. It seems that the process lived during the last thirty years, called generally as the globalization, but that we prefer to call up as the neoliberalism, strengthened the eternal relation between the communication and the work. Following the crisis of the middle of the 1970s, the transformation realized in the form of the accumulation of the capital influenced profoundly the work organization also. To be able to adapt itself to the conditions which change ceaselessly the deregulated market characterized by the fast movements of the services, the capital and the information, companies give more and more place to the activities of communication. The developments in information and the communication technologies strengthen this tendency; several effective methods of communication rich in variety are integrated into the work environment. As it is frequently underlined in the literature of economy or management, the communication became henceforth one of the most important functions of management. Nevertheless, we think that the role

begun by the communication within the company is not limited to the technical and organizational subject on the continuation of the production and the conditions of production. The first title of this subsection is “The human resources” which is a domain mattering in the literature of management nowadays. In this literature it is possible to observe very similar approaches on the birth and the development of the approach of the human resources. According to these approaches, the human resources took the place of the approach of management of the staffs from 1970s and transformed paradigm of the industrial relations. The essential reason of this transformation is considered the radical transformation of the labor process due to the passage towards the age of information or to the postindustrial society and to the technological progresses. According to this approach which is a typical example of the technological determinism, the information which became thanks to the possibilities of the information and the communication technologies; the goods which can be treated, stored and sold, is the central element of the production and such a production requires a type of worker highly qualified and multifunctional which can transform the information in the knowledge by treating it. The qualities and the needs of this new type of worker of the importance critical for the strength of competition of companies are rather different from those of the worker of the industrial age. The management of the human resources is described as a function of management about the selection, about the evaluation and about the formation of this new type of worker. The second title is inspired by Bernard Miège's work “The society conquered by the communication”. The communication which was one of the essential elements of the social life since the first human communities strengthens this position with the possibilities offered by the technology; as much as Bernard Miège defines the current society as a “society conquered by the communication”. Behind of this central position of the communication is the image of networks. The organization in networks is the new image of the society and our only companies or institutions. Manuel Castells indicates that: “our societies are formed more and more around an antagonism between networks and the personality”. The communication plays a vital role in the construction and the preservation of the network and at the same time in the conflicting relation that Castells points out.

Our thesis doesn't aim to depreciate the work, but had either no objective to attribute it a sense of which it does not really have. We just tried to have a critical sight to a domain which covers almost all our life, without that the people are considered successful or not, that is a domain which became one of the points essential to question the human existence. We believe that the objective of the ideology of management is to build a false consciousness about the company and about the organization of the work following the interests of the employer. It works as user's

interface of a computer. When a computer is processing there are several complex operations; the interface is the language which represents this insensible functioning with metaphors and symbols, which “humanizes” it, which makes it easier. Nevertheless all the languages, especially those who facilitate, influence the perception of the users, manipulate it. The functioning of the capitalism so continuous within the framework of an inhuman rationality within companies, as mathematical operations of the computer. Neither the exploitation, nor the domination or the alienation are disappeared. The ideology of management is a manipulator language which hides the insensitivity in the background and which represents it as natural and human processes. We hope that the researches made for this thesis will serve us as base for our future works in a domain which is always in transformation and which deserves a serious consideration.

ÖZET

“Neoliberal dönemde deęişen işçi işveren ilişkileri: İşyerinde rıza üretimi” başlıklı yüksek lisans çalışmamızda, gündelik hayatta bize son derece normal hatta doğal görünen ki en ufak şeylerin bile ideolojik boyutları olabileceğini göstermeye çalıştık. Çalışma konusu olarak “iş”i seçmiş olsak da, araştırmalarımız sırasında gördük ki iş kavramı etrafında gerçekleştirilen her türlü düzenleme ve deęişim aynı zamanda insan ve onun hayatı üzerinde önemli etkiler yaratmakta. Çalışmamızda, “İş, daima zorunlu bir uğraş mıydı?”, “Günümüzdeki çalışma koşulları gerçekten de insana ve onun gereksinimlerine uygun mudur?”, “İş, hayatın geri kalanından yalıtılabileceğimiz bir parça mıdır?”, “İşi başka şekilde ele almak mümkün müdür?” gibi soruların yanıtını bulmaya çalıştık. Bu sorulara cevap verebilmek için öncelikle, başlangıcına giderek, işi (çalışmayı) tanımlamaya ve betimlemeye gayret ettik.

Tezin “Çalışmanın kavramsal ve tarihsel bir çerçevesi” başlıklı birinci bölümünde, çalışmayı tarihsel süreklilięi içinde geçirdięi dönüşümlerle birlikte ele aldık. Bu bölümün ilk alt başlığı “Çalışmanın toplumsal merkezilięi” adını taşımakta, bu kısımda çalışmayı paleolitik çağda taşıdığı anlamdan yola çıkarak tanımlamaya çalıştık. Bu çağdaki topluluklarda artı deęer kavramının olmadığını ve bu yokluęun bilinçli bir seçime dayandığını gördük. İkinci alt başlığımız “Antropolojik bir bakış” adını taşımakta ve çalışma kavramının ortaya çıkışını “homo ludens”den başlayarak sınıfların ortaya çıkışına kadar incelemektedir. Bu süreçte yaşanan dönüşümü belirleyen en önemli unsurun “oyun” mantığının kaybedilmesi olduğunu söyleyebiliriz. Zamanla, çalışma artık gündelik hayatın sıradan bir parçası olmaktan çıkmakta ve yapılması “zorunlu” ayrı bir parça haline gelmekte. Bu alt başlık altında “Homo ludens” ve “Sömürülen emek” kısımlarında yukarıda bahsettiğimiz deęişimi incelemeye çalıştık. Birinci bölümün üçüncü alt başlığı “Modern öncesi dönemde çalışma” adını taşımakta. Bu alt başlık, “Tahakküm altında çalışma”, “Cemaat baęı” ve “Zanaatsal Özerklik” kısımlarından oluşmaktadır. “Tahakküm altında çalışma” başlığı altında bir üretim biçimi olarak ve sınıflı toplum yapısının ilk biçimi olarak kölelik ele alındı. Kölelik, kalkolitik çağdan başlayarak binlerce yıl boyunca pek çok toplumda egemen üretim ilişkisi olmuş,

varlığını geçtiğimiz yüzyıla kadar sanayileşmekte olan toplumlarda bile sürdürmüştür. “Cemaat bağı” başlığı, sadece feodalizme özgü olmayıp toprağın merkezi devletin mülkiyetinde olduğu ama üretimin bu toprağa bağlı köylülerce gerçekleştirildiği Çin, Hint, Osmanlı ve hatta kısmen Rus toplumlarında da görülen serflik mekanizmasına ayrılmıştır. Serflikte ev içi emek büyük önem taşır, aile temel bir ekonomik birimdir. Serf ve ailesi toprağı birlikte işler, temel ihtiyaçların çoğu evde üretilir. Üretim pazara yönelik değildir. Ev içinde karşılanamayan az sayıdaki ihtiyaç ise takas yoluyla başka evlerden sağlanır. “Cemaatsel Özerklik” başlığı ise, endüstrinin öncülü sayılabilecek zanaat üretimini ele almaktadır. Neolitik devrimden itibaren böylesi özerk bir üretim faaliyeti olarak zanaatkârlıktan söz edilebilir, fakat bu faaliyetin loncalar şeklinde örgütlenmesi esas olarak Orta Çağ’da gerçekleşir. Ritüelleri ve simgeleriyle oyunun özgün bir örneği sayılabilecek zanaat eğitimi, yani çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçiş aşamaları, özerkleşme, hatta kısmen özgürleşme anlamına gelmektedir. Ustalığa hak kazanan kalfa, ustasının yanından ayrılma, kendi işyerini açıp mesleğini bağımsız olarak sürdürme hakkını kazanır. Kendi hesabına, bağımsız çalışma özgürlüğün bir biçimi olarak görülür. Günümüzde de "freelance" çalışma, serbest meslek, uzmanlık ve danışmanlık görece bir özgürlük olarak algılanır. Dördüncü alt başlığımız “Modern çalışma” adını taşımakta ve tek bir kısımdan oluşmakta: “İşbölümü ve yabancılaşma”. Bu kısımda işbölümünün insan zihni üzerindeki etkileri ve insanın işine nasıl yabancılaştığını ele aldık. Manüfaktürle birlikte büyük bir üretim artışı yaşanmıştır; bu artış, karşılıklı olarak birbirini besleyen iki nedene dayanmaktadır: makineleşme ve işbölümü. Fakat makineleşme ve işbölümü aynı zamanda, mülksüzleştirme ve proleterleştirme anlamına gelir. Tüm bu koşullar karşısında, çalışanlar arasında tepki gelişmeye başlar. Manüfaktürle birlikte mülksüzleştirilerek evlerinden kopartılıp sefil koşullarda makinenin bir parçası haline gelen çalışanlar, bu ilk tepkilerini makinenin kendisine yöneltir. Özellikle İngiltere’de, pek çok atölye ve fabrikada düşük ücretlerden, çalışma koşullarından muzdarip olan emekçiler iş makinelerini parçalar. *Luddisme* adı verilen hareket giderek yaygınlaşınca sert tedbirler alınır ve hareket geri çekilir. Ama emeğin sınıf şeklini almasının ilk habercisi sayılabilecek luddist hareket yerini çartizme ve sendikalara bırakacaktır. Büyük sanayi geliştikçe makineleşme yoğunlaşıp organize bir makine sistemi halinde fabrikanın gövdesini oluşturur. Bu haliyle fabrika kendi içinde kesintisizliğe dayalı işleyişi olan büyük bir otomattır; işçi bu organizmanın işleyişine pasif bir biçimde tabi olur. Çalışmanın biçimini, içeriğini, temposunu belirleyecek konumda değildir; makinenin basit bir parçası, hizmetkârı haline gelmiştir. Bu, işçiler açısından emeklerinin değersizleşmesi, işgününün uzaması, emeğin yoğunlaşması, yaratıcı yeteneklerinin körelmesi, katı bir disiplin altına alınmaları ve emek süreci üzerindeki egemenliklerinin kaybı anlamına gelmektedir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde “Endüstriyel toplumda emek” konusunu çeşitli bağlamlarda ele aldık. Bu bölümün birinci alt başlığı “Emeğin metalaşması” adını taşımakta ve emeğin bir meta haline dönüşmesi sürecini incelemektedir. Daha ortaçağda gelişmeye başlayan, manüfaktürle birlikte ağırlığını hissettiren kapitalist ilişkiler sanayi devrimiyle yaygınlaşmış, teknolojiye, iletişimde, ekonomik yaşamda gerçekleşen değişimler dünyanın çehresini, insanların düşünme, yaşama ve çalışma biçimlerini dönüştürmüştür. Sanayi devriminin ürünü olan fabrika kendi etrafında ücretli emeğe dayalı bir toplumu kurmuş ve yaymıştır. Bu dönemde çalışma mekânının ölçeği büyümüş, biçimi ve örgütlenme anlayışı değişmiş ve yeni bir çalışan tipi ortaya çıkmıştır: proleter. Proleterin sahip olduğu tek şey işi, işgücüdür. Emeğin bir kullanım değeri, fayda yaratan bir yönü olduğu zaten açıktır. Zaten tam da bu nedenle, fayda yaratıp onu nesnelere aktarabilme yeteneği nedeniyle, emek bir değer ölçüsü olabilmektedir. Ama aynı zamanda, tüm metaların ortak değişim değeri ölçütü olabildiğine göre, emeğin de bir değişim değeri olduğu söylenebilir; diğer bir deyişle emek de metadır. Emeğin ölçüt olabilmesinin bir nedeni de değerini değişmeyen bir meta olmasıdır. Aynı nicelikteki emeğin değeri farklı işçilere göre değişmez. Emeğin değeri değişmese de ona ödenen ücret ya da bu ücretin satın alma gücü değişmektedir. Smith'e göre bunun nedeni emeğin değerinin değil, diğer metaların değerinin değişmesidir. İkinci bölümün ikinci alt başlığı “Sınıf mücadelesi” adını taşımaktadır ve sınıflar arası ilişkilere ayrılmıştır. Burada öncelikle sınıfı belirleyen şeyin, çok kabaca, üretim ilişkileri içindeki konumu olduğunu ifade etmekteyiz. Hiç şüphesiz, yaşam biçiminin, gelirin, eğitim düzeyinin, mesleki durumun, kültürün, inançların, ulusal ya da bölgesel özelliklerin sınıfsal ortaklıkların ya da ayrımların oluşması üzerinde etkisi vardır; fakat üretim ilişkileri, bir sınıfı oluşturan bireyler arasındaki bu farkları giderek azaltırken, onları diğer sınıflardan da giderek farklılaştırır. Proletaryanın kapitalizmle birlikte üretim araçları üzerindeki mülkiyeti ortadan kaldırması bir anlamıyla emeğin özgürleştirilmesidir. Böylelikle insanlara kendi potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri, özgür, özerk, yaratıcı ve insani faaliyetler için daha çok zaman kalır. Yüzyılın ilk yarısında sanayi devrimi ve onun yarattığı sonuçlar, sınıflar arasındaki uçurumu derinleştirmiş, hoşnutsuzlukları alttan alta artırmıştır. İşçilerin yüzyıl boyunca yükselip alçalsa da inatla sürdürdükleri sendikal ve siyasal mücadeleler XX. yüzyıl başına gelindiğinde milyonlarca üyesi olan büyük sendikalar ve işçi partilerini yaratmıştır. Örgüt lokallerinde, işyerlerinde, mahallelerinde işçiler kendilerine özgü bir kültür ve yaşam biçimi oluşturmuş; buraları sınıf mücadelesinin direniş odakları haline getirmişlerdir. Bir bütün olarak işçi hareketi, çalışanları bir sınıf haline getirerek; artık tartışma konusu edilmeye başlanmasına karşın, bugün bize hep var olmuşçasına doğal gelen, işgününün kısalmasından yıllık izne, sosyal güvenlikle insani çalışma koşullarına kadar, pek çok kazanım elde etmiştir. Bu bölümün son alt

başlığı olan “Sosyal güvenlik”, öncelikle “vahşi”, “organize olmayan” kapitalizmi ele almaktadır. Kapitalizmin bu dönemi boyunca üretim ve birikim biçimlerinde olduğu kadar çalışmanın örgütlenmesinde de ciddi değişim olduğu açıktır. Bu değişim kendini en açık biçimiyle, işletme ölçeğinde göstermektedir. Artık küçük işletmelerin yerini, her sektörde üretimin önemli bir kısmını gerçekleştiren, büyük ölçekli ve kendi aralarında anlaşmaları olan birkaç şirket alır. Bu şirketler, üretim çapını arttırdığı ölçüde maliyetlerini düşürmekte ve artık rekabet edilemez hâle gelmektedir. Baskın çalışma örgütlenmesi biçimi, montaj hattına dayanan ve Henry Ford tarafından geliştirilen “fordizm”dir. Yine bu başlık altında, 1929’da yaşanan büyük krizin ardından “Otuz muzaffer yıl”ın başladığını görürüz. Bu dönemi karakterize eden niteliklerden biri sosyal güvenliktir. Sosyal güvenlik, bir dayanışma biçimidir; ama gücünü birbirini tanıyan insanlar arasındaki samimiyetten değil, rasyonel ve tanımlı ilişkilerden, kolektif bilinçten alır. Üçüncü alt başlığın, birinci kısmında bahsettiğimiz işbölümü sadece verimlilik yaratan ekonomik bir fenomen değildir; toplumsal yaşamın en temel koşulunu, karşılıklı bağımlılığı içinde taşıdığı için dayanışmanın, uyumun, düzenin ve toplumsal bütünleşmenin de kaynağıdır.

Çalışmamızın “Rıza Üretimi” başlığını taşıyan üçüncü bölümünde, hegemonya, rıza, güç kullanma, ikna gibi çeşitli kavramları ele aldık. Tahakküm kavramı sosyal bilimlerin temel konularından birini oluşturmaktadır; çünkü toplum bir taraftan dakarmaşık tahakküm ilişkilerinin bir bütünüdür, özellikle de mülk sahipleri ve mülksüzler, yönetenler ve yönetilenler olarak ikiye bölünmsinden beri. Bu yapı gündelik hayatımızdan resmi kurumlara, işyerlerinden okullara kadar her alana sızmış durumdadır ve bütün bu alanlarda yeniden üretilir. Bu bölümün ilk alt başlığı “Emek sürecinde hegemonya” adını taşımaktadır ve “Düzen arayışı”, “İdeolojik işlev”, “Fordizmin hegemonyası” ve “Emek süreci” kısımlarında incelenmektedir. “Düzen arayışı” başlığı altında, İbni Haldun’un öncü eseri “Mukaddime”den yola çıktık. İbni Haldun’a göre toplumu bir arada tutan iki dinamiği inceledik: “asabiyet” ve “umran”. Étienne de La Boétie, Makyavel gibi düşünürlerin fikirlerini ele aldıktan sonra Makyavel’in bahsettiği yarı insan yarı hayvan mitolojik yaratık “centaur”dan esinlenen Antonio Gramsci’nin hegemonya teorisinden bahsettik. Buradan hareketle Gramsci, tahakküm (domination) ve hegemonya arasında bir ayrım yapar; ona göre tahakküm esas olarak zora, hegemonya ise rızaya dayanmaktadır. Hegemonya, rızanın ideoloji yoluyla üretildiği zihinsel ve kültürel bir üstünlüktür. “İdeolojik işlev” kısmı, kavramın kurucusu olarak kabul edilebilecek olan Antoine Destutt de Tracy’nin ideoloji tanımıyla başlar. Tracy’ye göre, ideoloji diğer tüm sosyal bilimlere seküler biçimde inşa edecek bir fikirler bilimidir. Ancak, kavramı, Gramsci’nin sözünü ettiği gibi, entellektüel-ahlâki yönlendirme çerçevesinde biçimlendiren büyük ölçüde Marx ve Engels olur. Bu kısımda, Marks’ın meta fetişizmi teorisinden bahsedildikten sonra,

György Lukács'ın kavrama ilişkin yaklaşımına geçilecektir. Marks'tan meta fetişizmi kuramını alan György Lukács, buna Weber'in rasyonalizasyon kuramın ekleyerek şeyleşme kavramına ulaşır. Yine bu kısımda ayrıca Weber'in bürokrasi anlayışından, Frankfurt Okulu'ndan, Jürgen Habermas'ın iletişimsel eylem kuramından bahsedilecek ve son olarak Althusser'in ideolojik aygıtlar kavramı ele alınacaktır. “Fordizmin hegemonyası”, Gramsci'nin tanımından yola çıkarak hegemonya kavramını ele alır.

Gramsci hegemonyayı felsefi yahut sosyolojik bir kavramdan ziyade bir siyasi analiz ve strateji çerçevesi olarak kullanmaktadır. Gramsci'ye göre Fordizm sadece bir birikim rejimi ve üretim stratejisi değildir; aynı zamanda bunun etrafında örgütlenen – prototipini ABD'de gördüğümüz – bir yaşam biçimi ve toplumsal yapıdır. Biz de Gramsci'nin izinden giderek Fordist çalışma örgütlenmesi için gerekli koşulların neler olduğunu, Taylorizmi, yeni işçi tipini, bu tipi yaratmak ve korumak için alınan önlemleri (yüksek maaşlar, sosyal avantajlar, iknaya yönelik ideolojik ve siyasi propaganda gibi) ele alıyoruz. Gramsci'ye göre, tüm paradokslarına ve çelişkilerine karşın, Ford tarafından temsil edilen yeni çalışma ve üretim örgütlenmesi, rasyonel niteliğiyle egemen yöntem olmaya adaydır. Fordist üretim biçimi, toplumsal şartların, ahlâkın, bireysel alışkanlıkların dönüştüğü uzun bir yaptırım ve rıza sürecinin ardından, amerikanizm görünümü altındaki yeni kültürü ve yaşam biçimiyle birlikte yaygınlaşacaktır. “Emek süreci” başlığı, kavramı geliştiren Harry Braverman'dan alıntılanmıştır. Braverman, kapitalizmin motivasyonunun insani ihtiyaçların tatmini değil, kâr ve sermaye birikimi olduğunu; bu nedenle emek ile arasında bir çıkar çatışması bulunan sermayenin, emek sürecini denetim altına alma ihtiyacı duyduğunu ifade eder. Fakat önceleri zanaatkâra, diğer bir deyişle işçiye ait olan emek sürecinin denetimi sermayeye ve onun işyerindeki vekili olan yönetime geçmiştir. Niteliksizleşme sonucu, çalışma üzerindeki denetimini yitiren işçiler, yeri kolaylıkla değiştirilebilir ve doldurulabilir süreç girdilerine, kaynaklara, insan faktörüne dönüşürler. Emegın yönetim tarafından egemenlik altına alınması, çalışma merkezileştikçe, üretim büyüdükçe ve teknoloji üretime entegre oldukça daha da artar. Bu başlık altında, Daniel Roy et Michael Burawoy tarafından 1944-1945 ve 1975 yıllarında fabrikalarda katılımcı gözlem tekniğiyle gerçekleştirilmiş olan çalışmalara da değinilmektedir. Üçüncü bölümün ikinci alt başlığı “İşletme ideolojisi” adını taşımakta ve üç kısımdan oluşmaktadır: “Stratejik motivasyon”, “Her şeye kadir teknoloji” ve “Buyurgan pazar”. “Stratejik motivasyon” başlığı altında, öncelikle klasik kuramın üç temel üzerinde yükseldiğini belirtiyoruz: Weber'in bürokrasi analizi, Taylor'un bilimsel organizasyonu ve Henri Fayol'un endüstriyel yönetimi. Klasik kuram sıklıkla, çalışmanın psikolojik ve psikososyolojik boyutlarını ihmal etmekle eleştirilmiştir. Böylece klasik yönetim teorisi yerini, “insan unsuru”nun önem

kazandığı neoklasik kuramlara bırakır. İnsan ilişkileri kuramının temelinde bir psikolog ve sosyolog olan Elton Mayo'nun başkanlığında Western Electric'in Hawthorne fabrikasında yürütülen ve bu nedenle "Hawthorne deneyleri" olarak bilinen araştırma yatmaktadır. Yine de, Braverman gibi, işletmeciliğe "mesafeyle" yaklaşanlar, bunların daha ziyade insanları çalışma koşullarına uygulamayı ve işletmecilik ideolojisini meşrulaştırmayı amaçlayan çabalar olduğu görüşündedir. İşletmeciliğe eklenen "insan unsuru"ndan başarı, güç, verimlilik, etkinlik gibi unsurları kaldırdığımızda geriye pek az insani şey kalır. "Her şeye kadir teknoloji" başlığı, öncelikle Thorstein Veblen tarafından ortaya atılan "teknolojik belirlenimcilik" üzerinde durmaktadır. Marx'ın, Braverman'ın ve pek çok başkalarının üretim sürecinde makineleşmenin ve teknolojinin rolüyle ilgili çarpıcı betimlemeleri teknolojiyle sınıf ilişkileri arasındaki bağlantının pek masum olmadığını göstermektedir. Buna karşın, ve henüz dünya nüfusunun yarıya yakını bir kez bile telefon kullanmamışken, teknolojinin yaşamın bütün alanlarına nüfuz ederek insanlığı özerk bir biçimde dönüştürdüğüne ilişkin bir ütopyizm, yaygın bir görüş olarak varlığını sürdürmektedir. Özellikle 1970'lerin ortasından itibaren yaşanan toplumsal değişim ve - post-endüstriyel, post-modern, post-fordist, iletişim, enformasyon, ağ gibi adlarla anılan- yeni toplumsal yapıya ilişkin tartışmalarda bu görüş önemli bir yer işgal etmektedir. "Buyurgan pazar" başlığı altında, pazarı öncelikle iki varsayım kullanan egemen iktisat doktrinini ışığında ele alıyoruz: *homo economicus* ve pazar. *Homo economicus* varsayımına göre toplum rasyonel, pragmatik ve hedonist bireylerden oluşmaktadır. *Homo economicus* doğası gereği kendi faydasını maksimize etmek için en rasyonel tutumu alacağı için; davranışları hesaplanabilir ve öngörülebilir. İşte iktisat, bu hayali bireylerin mekanik ihtiyaçlarını ve davranışlarını ölçme bilimidir. *Laissez-faire* ideolojisi gereğince bireylerin özgürce en doğru olanı seçtiği alan ise piyasadır. Piyasanın düzenleyici ve rasyonel bir aktör olduğuna dair inanış, günümüzde hiçbir zaman olmadığı kadar güçlüdür. Piyasa kavramı üzerine inşa edilen neoliberalizm, tüm insani faaliyetleri ve toplumsal ilişkileri de piyasa çerçevesinde yapılandırmayı amaçlamaktadır. "*Piyasa, özgürlük, etkinlik ve demokrasi arasında doğrudan ve pozitif bir ilişki*". olduğuna ilişkin egemen görüş, piyasayı en önemli karar mekanizması haline getirmektedir. İşletmecilik ideolojisinin temel öncüllerinden biri piyasayı temel alan ekonomik rasyonalitedir. Günümüzde işletmecilik, tıpkı XIX. yüzyıldaki ekonomi-politik gibi sermayenin kârını meşrulaştıran, piyasayı kutsayan sınıfsal bir ideoloji olarak işlemektedir.

Çalışmamızın dördüncü ve son bölümü "Çalışma organizasyonunun neoliberal dönüşümü" başlığını taşımaktadır. Bu bölümde genel olarak neoliberal yaklaşım ve buna bağlı olan dönüşüm ele alınmakta; neoliberalizmin refah devleti dönemiyle arasındaki farklılıklara karşın sahip olduğu kapitalist karakter ve bu kapitalizmin emek ve emek örgütlenmesine ilişkin yaklaşımı

incelenmektedir. Çalışma örgütlenmesinde ve şirket yapılanmasında esnekleşme ve yalın üretim yönünde gerçekleşen dönüşümler; bu kavramların arketipleri sayılan ülke ve şirketler örneğinden yola çıkılarak araştırılmaktadır. Farklı bir çalışan tipini ve farklı ilişki biçimlerini gerektiren yeni işletmecilik paradigması ve bu paradigma içinde iletişime biçilen görev tartışılmaktadır.

Dördüncü bölüm, iki alt başlıktan oluşmaktadır, ilk alt başlık “Kapitalizmin yeni evresi”, ikinci alt başlık ise “İletişimin rolü” adını taşımaktadır. Bu bölümün ilk alt başlığında, öncelikle “Üçüncü İtalya ve esnek uzmanlaşma” ve “Japonya mucizesi ve yalın üretim” gibi emek sürecini derinden etkilemiş olan somut örneklerden yola çıkacağız. “Üçüncü İtalya ve esnek uzmanlaşma” başlığı altında, geleneksel olarak sanayileşmiş kuzey ve tarıma dayalı güney bölgeleri arasında ekonomik bir farkın var olduğu İtalya'nın orta ve kuzeydoğusunda 1970lerden itibaren gözlemlenen ve “Üçüncü İtalya” olarak adlandırılan fenomenden bahsedilmektedir. Pek çok eleştirmene göre Üçüncü İtalya, “büyük ölçüde, örgütlü emeğin gücünden kaçışın ve emek gücü üzerinde yeniden denetim kurma arayışının bir sonucudur”. Bu konu bağlamında, Benetton örneği ele alınmıştır. “Japonya mucizesi ve yalın üretim” başlığı, Japonya örneğinin, özellikle de Toyota firmasının incelenmesine ayrılmıştır. Maliyetin minimizasyonu, performansı maksimizasyonuna dayalı bir çalışma örgütlenmesi olarak yalın üretim (lean production), Japon mucizesi adıyla anılan bu başarının temel nedenlerinden biridir. Yalın üretimin merkezinde zaman, kaynak ve efor israfının ortadan kaldırılması bulunur ve bunu sağlayan temel ilke “tam zamanında”dır. Yalın üretimde kalite kontrolü ve bakım gibi üretimle doğrudan ilgili olmayan faaliyetler de üretim akışının içine yerleştirilmiştir. *Kaizen* adı verilen sürekli geliştirme yaklaşımıyla hatalar en aza indirilmeye çalışılır. Bu ve benzeri yalın üretim yöntemleri çalışanların katılımını gerektirmektedir; böylelikle hem kaliteyi tüm üretim süreçlerine yaymak hem de çalışanların motivasyonlarını ve verimliliği yükseltmek hedeflenmektedir. Yalın üretim otoriteyi ve hiyerarşiyi tam olarak dışlamamaktadır. Fakat burada otorite yöneticilik yerine liderlik kavramıyla temsil edilir ve etkin liderliğin önemi her fırsatta vurgulanır. “Yeni şirket” kısmında ise, Thomas Coutrot tarafından “neoliberal şirket” olarak tanımlanan ve emek sürecindeki değişimler sonucunda ortaya çıkan bu yeni tip şirketi inceleyeceğiz. Çalışma örgütlenmesindeki dönüşümler, Thomas Coutrot'nun kontrol altındaki özerkliğe (autonomie controlée), zorunlu işbirliğine (coopération forcée) dayalı olduğunu düşündüğü ve "neoliberal işletme" olarak nitelediği yeni bir işletme tipini gündeme getirmiştir. İşletmecilik literatürü, bu işletme tipini, önceki bölümde ele aldığımız gelişmeler ve eğilimler çerçevesinde, esnek, yatay, ağ şeklinde, yalın, işbirliğine dayalı, gelişmeye açık, öğrenen, katılımcı, rekabetçi, stratejik vb. sıfatlarla tanımlama eğilimindedir. Bu sıfatların bazıları kısmen doğruluk payı taşımakta, bazıları ise olgulardan çok normatif ve idealleştirilmiş projelerden yola çıkmakta

yahut düpedüz çarpıtma amacı taşımaktadır. Bu alt başlık içinde bulunan dördüncü kısım “Katılım” başlığını taşımaktadır. Neoliberal işletmenin demokratik karakteriyle ilgili olarak öne sürülen en önemli argümanlardan biri katılım konusudur. Çalışanların görece özerk takımlar halinde örgütlenmesinin, hem emek süreci üzerindeki denetimi artırdığı hem de işletme içinde etkin bir iletişim ve demokratik bir mekanizma oluşturarak yönetişime olanak sağladığı savunulmaktadır. Bu alt başlıktaki son kısım George Ritzer’in eserinden esinlenerek “McDonalddlaşma” adını taşımaktadır. İşlerin, en ince ayrıntısına kadar formelleştirildiği ve belirli prosedürlere bağlandığı, menajeryal kontrolün yoğun bir biçimde gerçekleştirildiği, genellikle kötü çalışma koşullarında düşük ücretler karşılığında gerçekleştirilen eğreti istihdam, fast-food restoranları, çağrı merkezleri ve perakende sektörü başta olmak üzere pek çok işkolunda yaygınlaşmaktadır. George Ritzer bu fenomenin arketipi olduğunu düşündüğü restoran zincirinde yola çıkarak "McDonalddlaştırma" adını verir.

Bu bölümde yer alan ikinci alt başlıkta, iletişimden ve insan kaynaklarının işletilmesinden bahsedilecektir. Geçtiğimiz otuz yılda yaşanan, bizim neoliberalizm olarak adlandırmayı tercih ettiğimiz, ama genelde küreselleşme denen süreç iletişim ile çalışma arasındaki kadim ilişkiyi daha da güçlendirmiş gibi görünmektedir. 1970lerin ortasında yaşanan krizin ardından sermaye birikimi biçiminde gerçekleştirilen dönüşüm çalışma örgütlenmesini de önemli ölçüde etkilemiştir. Malların, hizmetlerin, sermayenin ve enformasyonun hızla hareket etmesiyle karakterize olan kuralsızlaştırılmış piyasanın hızla değişen koşullarına ayak uydurmak için, şirketler iletişim faaliyetlerine giderek daha çok yer vermektedirler. İletişim ve enformasyon teknolojilerindeki gelişmeler de bu eğilimi güçlendirmekte; zengin bir çeşitlilik gösteren çok sayıda etkili iletişim yöntemini çalışma ortamına entegre etmektedir. Ekonomi ya da işletmecilik literatüründe sıklıkla vurgulandığı gibi, artık iletişim işletmenin en önemli fonksiyonlarından biri haline gelmiştir. Fakat iletişimin şirket içinde üstlendiği rolün, sadece üretimin ve üretim koşullarının sürdürülmesine ilişkin teknik ve örgütsel meseleyle sınırlı olmadığı görüşündeyiz. Bu alt başlığın ilk kısmı “İnsan Kaynakları” adını taşımaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, günümüzün işletmecilik literatürü içinde önemli bir alandır ve bu literatüre göz atıldığında insan kaynakları yaklaşımının doğuşu ve gelişimine ilişkin çok benzer yaklaşımlar göze çarpmaktadır. Buna göre, insan kaynakları yaklaşımı 1970lerden itibaren personel yönetimi yaklaşımının yerini alarak endüstriyel ilişkiler paradigmasını değiştirmiştir. Bu değişikliğin temel nedeni, enformasyon çağına veya postendüstriyel topluma geçişin ve teknolojik ilerlemenin emek sürecinde yarattığı köklü dönüşüm olarak görülmektedir. Teknolojik determinizmin tipik örneği sayılabilecek bu yaklaşıma göre artık İletişim ve enformasyon teknolojilerinin olanaklarıyla işlenebilen, depolanabilen ve satılabilen bir meta haline gelen bilgi,

üretim merkezi unsurudur ve böylesi bir üretim, enformasyonu işleyerek bilgiye dönüştüren çokişlevli ve yüksek vasıflı bir işçi tipini gerektirmektedir. Şirketlerin rekabet gücü açısından kritik bir önemi olan bu yeni işçi tipinin nitelikleri ve ihtiyaçları, endüstri çağının işçi tipinden büyük farklılıklar göstermektedir. İşte insan kaynakları yönetimi, bu yeni işçi tipinin seçilmesi değerlendirilmesi ve geliştirilmesine ilişkin bir yönetim işlevi olarak tarif edilmektedir. Bernard Miego'nun eserinden esinlendiğimiz ikinci kısım "İletişimin fethettiği toplum" adını taşımaktadır. İlk insan topluluklarından bu yana toplumsal yaşamın başlıca unsurlarından biri olan iletişim, günümüzde bu konumunu, teknolojinin sağladığı olanaklarla daha da güçlendirip genişleterek sürdürmektedir; öyle ki, Bernard Miège günümüz toplumunu "iletişimin fethettiği toplum" olarak adlandırmaktadır. İletişimin bu merkezi konumunun arkasında ağ imgesi bulunmaktadır. Ağ şeklindeki örgütlenme, sadece şirketlere ya da kurumlara değil, bütün topluma biçilen yeni kıyafettir. Manuel Castells bu durumu şöyle ifade eder: *"Toplumlarımız giderek Ağ ile benlik arasındaki çift kutuplu bir karşıtlık etrafında yapılanıyor"*. İletişim, hem ağın oluşturulmasında hem sürdürülmesinde, hem de Castells'in sözünü ettiği çatışmalı ilişkide hayati bir rol oynamaktadır.

Çalışmamızın amacı "iş" in değerini azaltmak ya da ona sahip olmadığı bir anlam atfetmek değildir. Bu çalışmada sadece, hayatımızın neredeyse her alanını kaplayan, insanların başarılı ya da başarısız olarak değerlendirilmelerinde en önemli kriterlerden biri olan, yani insanın varlığını sorgulayan önemli noktalardan biri haline gelmiş bulunan bir alana dair eleştirel bir bakış geliştirmeye çalıştık. İşletme ideolojisinin amacının, işverenin çıkarları doğrultusunda şirkete ve çalışmanın örgütlenmesine ilişkin bir yanlış bilinç oluşturmak olduğunu düşünmekteyiz. Bu ideoloji, tıpkı bir bilgisayarın kullanıcı arayüzü gibi işlemektedir. Bilgisayar çalışırken arka planda çok sayıda karmaşık işlem yürütülür; arayüz bu duygusuz işleyişi metaforlar ve semboller yardımıyla temsil edip "insanileştiren", kullanımı kolaylaştıran bir dildir. Fakat bütün diller gibi, aynı zamanda kullanıcının algısını etkiler onu manipüle eder. Kapitalizmin işleyişi de, tıpkı bilgisayarın matematiksel işlemleri gibi, gayri insani bir rasyonalite çerçevesinde şirketlerin içinde sürüp gitmektedir. Ne sömürü son bulmuştur ne bağımlılık ne de yabancılaşma. İşletme ideolojisi, arka plandaki duygusuzluğu, gizleyip, bunları doğal ve insani süreçlermişçesine temsil eden manipülatif bir dildir. Bu çalışma için yaptığımız araştırmaların, sürekli değişim halinde olan ve daha çok incelenmeyi hak eden bu alandaki gelecek çalışmalarımızın için bir temel oluşturacağını ummaktayız.

INTRODUCTION

Dans son ouvrage reconnu et important *La théorie de l'agir communicationnel*, Jürgen Habermas indique qu'il y a deux types d'agir humain ayant des rationalités différentes. D'après cette approche, on reproduit la vie matérielle avec une rationalité à final (instrumentale-pragmatique) afin de survivre, c'est-à-dire on travaille. Et afin de réaliser l'interaction sociale, nous communiquons ayant une rationalité au but d'une compréhension mutuelle et du compromis. Il est vrai que travailler et communiquer sont deux activités humaines essentielles; par contre il est douteux que ces deux soient des sphères complètement séparées. L'homme a toujours travaillé et communiqué depuis que son aventure sur la terre ait commencé soit afin de reproduire la vie matériel et sociale soit afin de comprendre soi-même, les autres êtres humains et le monde et de les donner un sens. Tous ces processus et ses objectifs sont tellement interpénétrés l'un dans l'autre qu'il faut avoir des talents schizophréniques pour pouvoir utiliser les différentes rationalités en communiquant et en travaillant. Même dans des économies les moins simples, les formes de travail, les mécanismes de production et de distribution nécessitent une certaine communication. Tout au long de l'histoire, les méthodes prioritaires qu'on a fait recours furent la construction d'un système d'information efficace; les premiers systèmes de poste, les lignes de télégraphe ou de téléphone étaient organisés afin de satisfaire les besoins commerciaux. Comme le processus de travail fonctionnait comme une activité commune de plusieurs personnes il contenait les processus de communication aussi. De plus, le travail est d'une certaine manière un moyen d'expression pour l'homme. Sous cet angle, on peut dire que le travail ne peut pas être séparé de la communication, voire il est une forme originale de communication.

Il paraît que le processus vécu durant les trente dernières années, nommé en général comme la globalisation, mais que nous préférons d'appeler comme le néolibéralisme, a renforcé la relation

éternelle entre la communication et le travail. A la suite de la crise du milieu des années 1970, la transformation réalisée sous forme de l'accumulation du capital a influencé profondément l'organisation de travail aussi. Afin de pouvoir s'adapter aux conditions qui changent sans cesse du marché dérégulé caractérisé par les mouvements rapides des services, du capital et de l'information, les entreprises donnent de plus en plus de place aux activités de communication. Les développements en technologies de l'information et de la communication (TIC) renforcent cette tendance; plusieurs méthodes de communication efficaces riches en variété sont intégrées dans le milieu de travail. Comme il est souligné fréquemment dans la littérature d'économie ou de management, la communication est devenue désormais l'une des plus importantes fonctions de management. Pourtant, nous pensons que le rôle entrepris par la communication au sein de l'entreprise n'est pas limité au sujet technique et organisationnel sur la poursuite de la production et des conditions de production.

Néolibéralisme signifie en même temps une attaque sérieuse au travail et à la force organisée du travail, il signifie le désarmement des ouvriers envers le capital au nom de la concurrence et des exigences du marché. La suppression de la sécurité sociale, des services gratuits d'éducation et de santé, la généralisation de l'emploi atypique et des formes de travail précaire, la flexibilité du marché de travail, la désyndicalisation sont tous des formes les plus visibles de cette attaque. En outre, il s'agit aussi de la construction d'une hégémonie idéologique qui les soutient. Les nouvelles approches dans l'organisation du travail et dans le management, peuvent être considérées comme des reflets de l'état observé à l'échelle sociale au sein de l'entreprise ou comme un petit modèle de cet état. Les entreprises qui sont les premières escales des rapports de force entre le travail et le capital sont l'un des lieux les plus importants où l'idéologie permettant à la reproduction de l'organisation du travail est produite et s'est étendue. Sous l'angle de management, la communication n'a pas seulement une fonction technique et pratique nécessaire pour la réalisation de la production, mais en même temps elle a une fonction idéologique qui vise l'adaptation et le consentement des ouvriers à la nouvelle organisation de travail qui est désavantageuse pour eux-mêmes.

L'objectif du nouvel paradigme de management qui vise directement l'esprit, les besoins et les désirs des travailleurs, est de transformer leur conception à propos de la relation de travail qui est fondamentalement un échange entre deux parties dont les intérêts sont en contradiction. De ce point, la communication est utilisée comme un moyen stratégique dans la transformation des ouvriers étant des individus qui vendent une partie de leur force de travail à l'employeur à des membres d'un système social ayant des objectifs communs déterminés par l'employeur. L'entreprise décrite dans la

littérature de management est une structure organique qui a des discours, des valeurs, des rituelles, des mythes, etc. construits suivant des objectifs précis. Des concepts comme les relations publiques au sein des organisations, la culture d'entreprise, la corporate identité, la gestion des ressources humaines (GRH), le travail en équipe, la bonne gouvernance sont de plus en plus populaires étant des moyens et des rhétoriques qui servent de rendre ambiguë les contradictions entre l'employé et l'employeur. La communication au sein de l'entreprise ne se réalise pas comme une interaction réciproque, mais comme une transmission de message et d'information unilatérale. Les sujets qui se trouvent parmi les demandes du mouvement ouvrier comme l'autonomie, l'autogestion, la participation, le développement et la réalisation de soi-même, la démocratie industrielle deviennent désormais des promesses du nouvel paradigme de management. L'organisation néolibérale du travail prétendant l'antidote de la bureaucratie est présentée comme un effort humaniste qui peut supprimer tout le mal comme l'aliénation, la domination et même l'exploitation et un effort humaniste ayant le potentiel de mobiliser le potentiel libérateur. Nous pensons que le discours de management et l'activité de communication qui vise le soutien des ouvriers pour ce discours, sont loin d'être libérateur et égalitaire mais par contre ils renforcent le pouvoir du capital. Ce processus idéologique qui met en action une série d'illusions liées entre elles, est un mécanisme de fabrication du consentement qui assujettit les ouvriers. De ce point, la communication est une arme utilisée habilement par le capital envers les travailleurs lors de la lutte de classes. L'objectif de notre travail est de questionner ce fonctionnement et la façon dont il est appliqué, ses origines, sa mentalité, ses méthodes et ses fins.

La première partie de notre mémoire traite le travail dans ses dimensions historiques et conceptuelles. Comme plusieurs autres concepts, le travail aussi qui a des dimensions différentes et même des fois contradictoires, est présenté et est évalué par des moyens de l'ère et la culture actuelles. Pourtant, l'activité de travail et le sens qui lui est attribué n'étaient pas même durant toutes les périodes de l'histoire ou dans toutes les géographies; les différentes dimensions du travail avaient été soulignées dans des périodes et des lieux différents. Dans la première partie de notre travail nous avons analysé ce processus de transformation et nous avons insisté sur les différentes dimensions du travail, de ses liens avec d'autres concepts, de son potentiel positif ou négatif.

Dans la deuxième partie, nous détaillons l'influence de l'industrialisation et du capitalisme sur l'organisation du travail. Nous examinons le traitement du travail par la relation formée autour du

contrat de travail comme une marchandise offerte au capital mais en même temps le fait de la transformation du travail à une classe envers le capital. Nous essayons de mettre en œuvre la qualité contradictoire du processus capitaliste du travail qui cause l'aliénation, l'exploitation et la domination; et malgré de ou grâce à celui qui transforme les ouvriers a une force organisé dans le domaine sociale, politique et économique et comme cela qui leur donne la possibilité de combattre pour leurs intérêts et d'obtenir certaines acquis.

La troisième partie de notre mémoire, part de l'idéologie et du rôle de l'idéologie dans des rapports de domination et elle traite la fabrication du consentement dans le processus de travail. Pour ce faire, nous expliquons d'abord les différentes approches a propos des concepts d'idéologie et de l'hégémonie et ensuite nous insistons sur les points de vue a propos de la construction de l'hégémonie dans le processus de travail ou les méthodes fordistes et tayloristes rentrent en scène. Nous étudions aussi, les bases de l'idéologie de management et nous essayons de montrer leur lien avec la mentalité capitaliste.

La quatrième et la dernière partie est consacrée dans ses traits généraux à la mentalité néolibérale et a la transformation qui lui est liée; elle traite le caractère capitaliste du néolibéralisme même s'il a certaines différences avec la période de l'état de prospérité et l'approche de ce capitalisme a propos du travail et de l'organisation du travail. La flexibilité de l'organisation du travail et de la structure d'entreprise, les transformations vers la lean production sont analysées en partant des exemples des pays et/ou des entreprises d'où ces concepts sont venus au monde. Finalement, nous discutons le nouvel paradigme de management qui nécessite un différent type d'employé et des différentes types de relation et la fonction attribuée a la communication dans ce paradigme.

I) LE CADRE CONCEPTUEL ET HISTORIQUE DU TRAVAIL

La première partie de notre mémoire traite le travail dans ses dimensions historiques et conceptuelles. Premièrement nous décrivons le travail en partant de son sens à l'âge paléolithique. Nous voyons qu'aux communautés de cette âge n'avaient pas la valeur ajoutée et cette absence était un choix conscient. Le travail faisait partie d'un jeu dont le but essentiel n'était pas de satisfaire ses besoins mais de faire partie de ce grand jeu. Avec la révolution néolithique où il y a eu plusieurs changements au niveau des structures économiques et sociales, l'une des notions clés apparue : le surplus, et aussi l'esclavage. Au Moyen Âge, nous voyons deux types essentielles du travail : le servage et l'artisanat. Le servage signifie un travail rural dans une communauté, et l'artisanat signifie une sorte d'autonomie basée sur la compétence. Mais avec l'avènement du capitalisme de manufacture, l'artisanat s'est dissous face à la nouvelle organisation du travail, et on s'est trouvé un phénomène : l'aliénation.

A) LA CENTRALITE SOCIALE DU TRAVAIL

Nous appelons le travail, l'effort fait de façon collective ou individuelle afin d'atteindre un but. L'étudiant qui se prépare pour son examen de lendemain, le fermier qui arrose son champ, l'architecte qui prépare un projet, un ouvrier de la construction qui maçonne le mur de la maison de ce projet, l'écrivaine qui réfléchit sur son ouvrage, la mère qui nourrit son bébé, le père qui fait la

lessive de son enfant, l'homme d'affaire qui est à la recherche des nouveaux marchés pour des matières premières moins chers, un informaticien qui crée une code, le menuisier qui fait une bibliothèque, l'ouvrier qui est dans une usine, le chauffeur qui conduit le camion qui transport ceux qui sont produits dans cette usine, ils travaillent tous. L'objectif peut être gagner de l'argent, apprendre quelque chose de nouvelle, avoir du succès, s'exprimer, etc. Toutes ces activités dont les qualités, les objectifs, les résultats, les gains visés, les besoins satisfaits sont différents, sont considérés comme travail. Bien plus, la notion de travail n'est pas seulement ces activités elles-mêmes ou bien l'effort fait durant ces activités mais le résultat de cette activité et cet effort.

Malgré cette ampleur de la notion, de point de vue sociologique le travail est limité par l'activité économique réalisée par l'homme afin de gagner sa vie. Ainsi, le travail sort d'être une catégorie anthropologique et il devient une catégorie socio-économique. De ce point de vue, le travail, comme indiquait Keith Grint est une sphère d'activité professionnelle qui se positionne à l'opposition du temps libre, qui est une chose dont on préférerait de ne pas faire mais on doit faire et dont on attend quelque chose au retour¹. Tony Watson, professeur en comportement organisationnel et administratif, définit le travail comme tel: « *Remplir des tâches qui permettent aux gens de gagner leur vie dans le contexte socio-économique dans lequel ils se situent* »².

De nos jours, il est attendu de l'homme qu'il ait un métier / une profession et qu'il accomplisse les activités nécessaires de ce métier / de cette profession durant une partie importante de sa vie. Ainsi, il est admis qu'il gagne sa vie et qu'il assure le bienfait de sa famille et qu'il participe au développement de la société. En somme, au-delà de gagner sa vie il est satisfait psychologiquement aussi par le fait d'être accepté par la société. Ces activités sont tellement déterminantes que c'est cette sphère d'activité que nous utilisons comme donné premier en se définissant ou bien en développant une attitude envers une personne nouveau connu. Plusieurs institutions comme la famille, l'éducation, le système de sécurité sociale sont organisées sur ce fondement. Dans la plupart du temps, les statuts sociaux des individus sont strictement liés à leurs activités professionnelles. Le chômage qui peut être défini comme l'état de ne pas travailler est considéré comme l'un des problèmes les plus importants des sociétés. Comme avait indiqué André Gorz, la société moderne est d'une certaine manière « la société de travail »³.

1 Keith Grint, **The Sociology of Work**, Cambridge, Polity Press, 1998, p. 10.

2 Tony J. Watson, **Sociology, Work and Industry**, London, Routledge, 2003, p. 1.

3 André Gorz, **Yaşadığımız Sefalet**, trad. Nilgün Tunal, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2001.

Malgré sa place centrale dans notre vie, ou peut-être à cause de cette position centrale, le travail est une notion dont il n'y a pas un consensus sur sa définition et surtout sur son sens, une notion dont les limites ne sont pas définies clairement. Il peut être pris comme le fondement de l'enrichissement d'une nation, du développement de l'humanité, de la réalisation d'eux-mêmes de chaque individu, de vie commune de la société ou bien comme un obstacle envers tout cela. Certains le définissent comme une qualité naturelle de l'homme, certains d'autres pensent qu'il est une contrainte imposée à l'homme dans une période précise de l'histoire. Cette situation d'opposition et d'incertitude est liée d'une part aux fonctions attribuées au travail en raison de son importance sociale et d'autre part aux transformations qu'il a vécues durant l'histoire.

B) UNE VUE ANTHROPOLOGIQUE

Cette sous-partie de notre travail est consacrée aux origines du concept de travail, de « homo ludens » jusqu'à l'apparition des classes. Ce qui marque la transformation qu'a vécu le travail durant ces périodes est la perte de la mentalité de « jeu ». Avec le temps, le travail n'est plus considéré comme une partie de la vie quotidienne mais une partie à part qui est devenue « obligatoire ». Sous le titre « Le travail exploité », nous voyons qu'avec l'apparition de propriété et d'intérêt privé le travail devient aussi un moyen d'exploitation pour certaines couches de la société.

1. Homo ludens

Les premiers hommes vivaient en petites communautés et vivaient essentiellement de la chasse et de la cueillette. Durant l'âge paléolithique, de l'apparition de l'humanité jusqu'à la production des nourritures et au passage à la vie sédentaire, les hommes ont commencé à utiliser des outils faits par des pierres, des os et des arbres et ils ont appris de contrôler le feu. L'homme paléolithique était dépendant de la nature pour satisfaire ses besoins premiers. Il utilisait les grottes et les cavernes pour dormir et y vivre, il cueillait les plantes sauvages pour se nourrir. Les groupes humains réunis sous forme de tribu ou clan vivaient en nomade afin de trouver des nouvelles sources de nourriture ou bien pour suivre les troupes d'animaux⁴.

a) Le communisme primitif

La principale spécificité de l'activité économique de l'âge paléolithique, limitée à satisfaire les besoins vitaux comme la nourriture, la survie et la sécurité, est le fait qu'elle soit collective.

4 V. Gordon Childe, **Tarihte Neler Oldu**, trad. Mete Tunçay et Alaaddin Şenel, İstanbul, Alan Yayıncılık, 1995, p.86.

Tous les membres de la communauté travaillent par rapport à leurs forces et leurs capacités, les aliments obtenus à la suite de ce travail sont partagés de façon égalitaire. Il n'y a pas de propriété privée à l'exception de certains objets personnels. Les champs de cueillette et de chasse, les outils de travail et les armes sont utilisés communément par les membres de clan. C'est-à-dire, il ne s'agit pas des couches ou des classes économiques ou sociales, pour cette raison cette époque est appelée par certains chercheurs comme une époque de communisme primitif ou une société communale primitive.

Il est communément admis que cette structure égalitaire et solidaire était basée sur les conditions de vie très lourdes et sur l'absence de produit plus-value. Pourtant il existe des preuves anthropologiques assez importantes qui montrent que certains communautés primitives évitaient consciemment d'obtenir de plus-value et empêchaient l'épargne des biens par l'organisation des fêtes ou par le fait de donner des cadeaux. En plus, anthropologue américain Marshall Sahlins prétend dans son œuvre intitulé *Stone Age Economics* qu'à l'âge paléolithique un travail de trois-cinq heures réalisé par les membres adultes du clan suffisait pour obtenir la nourriture nécessaire à la survie de tous les membres⁵. La thèse de Sahlins qui affirme que les sociétés primitives étaient des vraies sociétés en prospérité, *the original affluent society*, est soutenue aujourd'hui par la plupart des archéologues et des anthropologues.

Les informations sur la vie de l'homme paléolithique rendent invalides la plupart des jugements admis *a priori* dans des sociétés modernes. Par exemple la proposition principale de l'économie néo-classique qui met en avant la contradiction entre les ressources limitées et les besoins illimités et la typologie d'homme essayant de faire des choix les plus rationnels possibles n'est pas valable pour ces sociétés dites « primitives ». L'activité économique exercée par les sociétés de chasse et de cueillie était assez différente des formes de travail de la société moderne. La base de cette différence est due à l'absence du motif d'intérêt privé ou de gain dans ces sociétés, cette absence rend afonctionnelles la proposition essentielle de l'approche économique dominante et la fonction centrale attribuée au travail.

b) L'absence d'intérêt privé

D'après Dominique Méda : « *Le motif d'intérêt privé n'est pas quelque chose de naturel pour l'homme primitif et le gain ne joue jamais un rôle d'encouragement sur le travail. L'homme ne peut*

⁵ Voir Marshall D. Sahlins, *Âge de Pierre, Âge d'Abondance : l'économie des sociétés primitives*, Paris, Gallimard, 2003.

pas effectuer tout seul toutes les activités nécessaires à son survie tout seul, le résultat de travail n'est jamais pour une seule personne »⁶. Nous retrouvons une idée similaire chez Karl Polanyi, il indique que les dernières recherches nous montrent que l'économie humaine avait été pénétrée catégoriquement dans les relations sociales de l'homme. Polanyi indique que l'homme n'agit pas afin de posséder des biens matériels « *mais il agit dans le but de préserver sa position sociale, ses droits sociaux et ses valeurs sociales. Il donne de l'importance à la richesse matérielle parce qu'elle sert d'obtenir ces objectifs.* »⁷.

La recherche de Bronislaw Malinowski sur les indigènes Trobriandes est très importante pour pouvoir expliquer la dynamique de la structure sociale susmentionnée⁸. Dans une sorte de système d'échange appelé *Kula*, les peuples vivants sur des îles de la région s'échangent des bijoux non précieux sous les risques des voyages assez durs et dangereux. Comme les objets échangés n'ont pas de valeur, ce qui est important dans ce système défini par des règles complexes et rigides, accompagné par des sortilèges et des cérémonies sacrées, était des valeurs sociales comme l'héroïsme, l'hospitalité, la responsabilité réciproque, etc. Là, le but essentiel n'est pas de satisfaire les besoins mais de faire partie d'un grand jeu. Ce qui motive le travail n'est pas la satisfaction des besoins mais la compétition dans le jeu. Celui qui fait le plus d'effort, celui qui cultive le meilleur produit, celui qui porte le poids le plus lourd, etc. méritent plus de respect. Malinowski résume ce système de travail comme tel : « *Le Trobriandien n'agit pas essentiellement par le désir de satisfaire ses besoins, plutôt il obéit à un système beaucoup plus complexe composé par des forces traditionnelles, des charges et des devoirs, des croyances magiques, des aspirations et des glorioles sociales* »⁹. L'homme décrit en tant que tel est l'homme appelé comme *Homo Ludens* par Johan Huizinga.

c) La fonction du jeu

Huizinga définit le jeu comme tel : « *Le jeu est une action ou une activité volontaire, accomplie dans certaines limites fixées de temps et de lieu, suivant une règle librement consentie mais complètement impérieuse, pourvue d'une fin en soi, accompagnée d'un sentiment de tension ou de joie, et d'une conscience d'être 'autrement' que dans la vie courante* »¹⁰. D'après Huizinga le

6 Dominique Méda, **Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?**, trad. Işık Ergüden, İstanbul, İletişim Yayınları, 2004, p. 34.

7 Karl Polanyi, **Büyük Dönüşüm**, trad. Ayşe Buğra, İstanbul, Alan Yayıncılık, 1986, p. 68.

8 Bronislaw Malinowski, **Les Argonautes du Pacifique occidental**, Paris, Gallimard, 1989.

9 Méda, **op. cit.**, p. 37.

10 Johan. Huizinga, **Homo Ludens Oyunun Toplumsal İşlevi Üzerine Bir Deneme**, trad. M. Ali Kılıçbay, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2000, p. 50.

jeu, surtout le jeu social a une fonction fondatrice s'agissant des activités humaines et de la culture. Il défend l'idée que la culture est née sous forme de jeu et il donne l'exemple de chasse : « *Par exemple une activité comme la chasse qui vise directement la satisfaction des besoins vitaux peut facilement être transformée à un jeu dans des sociétés archaïques* »¹¹. Dans son développement la culture masque le jeu qu'elle contient sous formes des rituelles, des cérémonies, des mythes, des symboles, des traditions, des croyances ; mais elle conserve toujours ce motif de jeu. Pendant des siècles, le jeu avait été survécu implicitement dans des domaines religieux, juridiques, politiques, artistiques, etc. ; mais il a été affaibli par l'émergence du capitalisme. Huizinga explique cette situation par l'influence qu'ont eu le sentiment de bénéfice qui est fade et aride et l'idéal de bien-être bourgeois sur la mentalité sociale des le XVIIIème siècle Il indique que « *Vers la fin de cette siècle, la révolution industrielle a renforcé cette influence avec son importance accrue. Le travail et la production sont devenus un idéal, et peu de temps après un élément de culte. L'Europe a mis la salopette. [...]* »¹².

La révolution industrielle et le rationalisme éliminent de façon régulière les côtés joueurs dans la vie sociale et ils transforment « *homo ludens* » à « *homo faber* » qui doit travailler par rapport à ses intérêts personnels. La bureaucratie était un obstacle pour les libertés individuelles et facilitait les prévisions ; de fait les éléments du jeu comme la tension du à l'ambiguïté et la créativité ont pu trouver de moins en moins de place dans la vie quotidienne. La productivité et les rôles professionnels ont pris la place de la créativité et des compétences personnelles dans le domaine du travail. Le jeu même était coincé de plus en plus dans les limites du sérieux. La systématisation et la professionnalisation des activités sportives qui jusqu'à maintenant apparaissaient spontanément et réalisées de façon amateur entre les gens, en est un exemple. De nos jours, surtout les jeux spectaculaires comme le football, le basketball etc. sont devenus des grands secteurs où il y a des institutions, des règles, des marchés avec des grandes sommes d'argent, une sorte de *show business*.

d) Le facteur ludique

Là, il y a une distinction claire entre le travail et le jeu prenant en compte les motivations de ces activités. Le travail est réalisé dans le but d'un gain concret, d'un profit, d'un certain avantage ou besoin ; pourtant dans le jeu le but est d'avoir des satisfactions morales comme l'honneur, le respect, le prestige ou d'avoir juste le plaisir de participation au jeu, en d'autres mots le but du jeu et le jeu même. Sur ce point de vue, le travail à but d'un profit est une catégorie appartenant au

11 **Ibid.**, p. 70.

12 **Ibid.**, p. 240.

domaine du sérieux, « à la vie réelle ». La distinction entre le jeu et le sérieux est d'une part la distinction entre le travail et le temps libre / le temps hors du travail. D'autre part cette distinction, de façon paradoxale, amène en même temps une certaine proximité et transition. Les activités économiques de l'homme primitif, leurs temps libres et le jeu s'étaient entremêlés de façon inséparable. Une scène de chasse pouvait être jouée en dansant, c'est-à-dire dans le jeu où la chasse pouvait être une partie d'un jeu joué en communauté. Comme l'indique Grint, dans l'agriculture il peut être difficile de distinguer le travail et le temps hors travail¹³. Dans des rituels des activités professionnelles il est possible d'observer des éléments de jeu. Par exemple, en Turquie, il y a des figures sur le travail agricole dans plusieurs danses folkloriques.

La transformation du jeu vers le sérieux a donné naissance à une tendance : la transformation du sérieux vers le jeu. Huizinga indique que les firmes se servent des particularités du jeu, surtout de la compétition, afin d'augmenter la production. L'auteur cite le discours d'un dirigeant d'une firme à succès lors d'une cérémonie de prix : « *Mon frère et moi, nous avons toujours pensé notre travail non comme un devoir mais comme un sport dans lequel nous voulions intégrer tous nos collègues* »¹⁴. Chez Michael Burawoy aussi nous retrouvons la même idée qui indique que le processus du travail devient un jeu ainsi la valeur ajoutée puisse être protégée et cachée¹⁵. La raison de cette profonde pénétration du jeu dans le monde de travail est ses particularités qui le distinguent de ce monde. Il est communément admis que l'un des éléments de réussite dans le travail est d'aimer son travail. Ce qui fait aimer aux travailleurs leurs travaux est la présence des éléments de jeu dans le travail. Même si la fonction du jeu est discutable dans une vie où le profit individuel est dominant, les fonctions de satisfaction sociale et psychologique attribuées au travail sont strictement liées au concept du jeu.

2. Le travail exploité

Nous pouvons débiter le travail exploité avec la révolution néolithique, une période durant laquelle il y a eu plusieurs changements dans la vie économique et sociale comme la propriété et le travail dans son sens actuel parmi les plus importants. Cette période a été suivie par une autre période où le concept-clé fut « la valeur ajoutée » ou « le produit plus-value ». Ensuite, nous trouvons la distinction des êtres humains par classes d'après leur positionnement envers les moyens de production, en d'autres termes l'apparition de ceux qui travaillent et ceux qui leur font

13 Grint, **op. cit.**, p. 10.

14 Huizinga, **op. cit.**, p. 250.

15 Michael Burawoy, **Manufacturing Consent : Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism**, Chicago, The University of Chicago Press, 1979, pp. 77-94.

travailler.

a) La révolution néolithique

La révolution néolithique qui peut être considérée comme l'évènement économique le plus important a débuté environ dix milles ans avant au Moyen Orient. Certains groupes humains qui vivaient près des bassins où l'arrosage était possible et le climat était convenable, ont commencé à faire de l'agriculture ; ce fut le début de la production. L'agriculture et l'élevage sont suivis par la production des pots en terre, des pots en roseau, des fils en coton et en lin. Les premiers villages sont apparus suite à l'habitation réunie autour des territoires convenables pour l'agriculture et l'élevage. La population augmentait et se concentrait.

Avec la révolution néolithique, il y a eu plusieurs changements au niveau des structures économiques et sociales ; l'apparition de la propriété, de la division sociale du travail, d'une structure sociale divisée en classes, du pouvoir, de l'État comme le dispositif du pouvoir et du travail dans son sens actuel¹⁶. L'homme qui se contentait par l'offre de la nature afin de survivre a commencé à produire et est devenu moins dépendant de la nature. En outre, il a obtenu la capacité de produire plus qu'il lui fallait. Pourtant, cette nouvelle phase imposait certains sacrifices. Avant il suffisait de travailler quelques heures par jour pour obtenir ce qu'il fallait à survivre, après le temps consacré au travail a augmenté de façon croissante. Il ne s'agissait pas seulement du temps consacré mais aussi de la force utilisée. Surtout les recherches réalisées sur les squelettes des groupes humains s'occupant de l'agriculture, on observe des déformations corporelles dues au travail excessif. Pour l'homme primitif, les frontières étaient floues entre le temps consacré au travail et le temps de hors-travail. Les activités économiques étaient entremêlées avec les activités sociales, culturelles et même avec la paresse, le jeu et la distraction. Par contre pour les sociétés qui s'occupaient de l'agriculture et de l'élevage, le travail était devenu une activité à part, une activité qui devrait être menée obligatoirement chaque jour. Le travail n'était pas limité que de l'agriculture. Pour nourrir la population qui augmentait il fallait trouver des nouveaux champs d'agriculture, ce qui voulait dire la suppression des forêts ; il fallait rendre plus fertile les champs d'agriculture existants, ce qui voulait dire construire des rigoles. Prenant en compte les conditions techniques de l'époque, tous ces travaux demandaient un grand effort.

b) L'inégalité sociale

¹⁶ Pour quelques sociétés qui résistent à ce changement voir Pierre Clastres, **Devlete Karşı Toplum**, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1991.

Au point de l'apparition de l'inégalité sociale, le concept clé est la production plus-value nommée *valeur ajoutée* ou *produit plus-value*. Les communautés primitives n'essayaient pas d'avoir plus dont elles avaient besoins, soit elles n'avaient pas cette capacité soit il s'agissait d'un choix conscient. Quand elles obtenaient une somme de chasse dont elles n'avaient pas besoin, elles la détruisaient au lieu de la conserver. Avec l'agriculture, la capacité de produire au-dessus des besoins de survie des communautés a augmenté. Ce plus-value qui était gardé avant pour des jours difficiles et qui était partagé entre les membres de la communauté de façon égalitaire est servi comme base d'une inégalité sociale¹⁷.

Avant l'émergence de l'agriculture toutes les activités économiques étaient faites communément par le clan, ensuite à part des activités comme la construction des rigoles ou la trouvaille des nouveaux champs, la famille est devenue le centre des activités économiques. Avec le passage à la vie sédentaire et la centralisation du travail dans la famille, la notion de propriété est germée. Les familles qui travaillaient toujours dans les mêmes champs ont eu la possession de ces territoires¹⁸. La structure patriarcale qui fut la première forme de l'inégalité sociale, est aussi l'issue de l'économie agricole exercée à l'échelle familiale.

Avec la production, l'accumulation et le partage des produits sont apparus aussi comme une fonction économique. Cette fonction apparue indépendamment de la production, réunie avec le plus-value social, a construit les premières formes des rapports de pouvoir et d'une société structurée par des classes. Une couche de dirigeant est apparue composée par ceux qui organisent les activités nécessitant un grand nombre de participation, qui planifient la production, qui font partager les produits. Ils ne participaient pas directement à la production mais ils prenaient leurs parts du plus-value social. Pour la plupart des sociétés, les membres de cette couche étaient des hommes religieux. Les temples étaient devenus en même temps des dépôts où on gardait le *plus-value social*¹⁹.

Les mains d'œuvres comme des pots ou des paniers, ou encore la production de fil n'avaient pas la fin d'être une partie de l'économie de troc. Les familles en produisaient par rapport à leurs besoins. Des travaux plus durs, comme la construction des abris était fait en corvée entre les familles. Pourtant, à la suite des progrès techniques, surtout avec l'utilisation des métaux, et par conséquence du plus-value les artisans se sont spécialisés, il y a eu une division de travail entre la

17 Kıvanç Ertop et Çetin Yetkin, **Siyasal Düşünceler Tarihi**, Birinci Cilt, İstanbul, Say Yayınları, 1985, pp. 15-16.

18 Bozkurt Güvenç, **İnsan ve Kültür**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 1994, p. 213.

19 Alaaddin Şenel, **Siyasal Düşünceler Tarihi**, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları, 1999, p. 44.

production agricole – l'élevage et la production artisanale. Une certaine division de travail est établie entre les communautés aussi. Il y a eu des groupes spécialisés en élevage, d'autres en agriculture, d'autres sont devenus plus forts en artisanat. Les relations intercommunautaires sont développées. Les communautés ont commencé à faire des échanges de produit, le commerce est apparu. Cependant, les relations ne furent pas toujours pacifiques. Une autre activité ayant pour but l'obtention des biens ou des outils de production des autres communautés est apparue : les guerres de conquête et de pillage.

Les guerres menées constamment ont déclenché une série de changements sociaux. Au premier rang, la production des armes nécessaires pour la guerre fut un facteur qui a poussé un progrès technologique, tel est le cas actuel aussi. Une couche militaire est apparue qui ne participe pas directement à la production mais qui prennent part du plus-value sociale, comme les hommes religieux. Ce fut un pas dans la diversification des classes mais aussi en même temps dans l'organisation étatique. « Grâce à la présence du plus-value » suffisant pour leur nourrir, les captifs saisis lors des guerres sont devenus des esclaves. Le travail des esclaves était assuré par la force, ils obtenaient juste ce qui était nécessaire pour leurs survies et le reste de ce qu'ils produisaient était confisqué par les dominants.

c) L'apparition des classes

La notion d'exploitation est née avec la distinction des êtres humaines par classes d'après leur positionnement envers les moyens de production, en d'autres termes avec l'apparition de ceux qui travaillent et ceux qui leur font travailler. L'exploitation est décrite par *Le Trésor de la Langue Française* en tant que tel : « *Rapport socio-économique fondamental consistant en ce que les hommes démunis de moyens de production doivent travailler en partie gratuitement au profit des possesseurs des moyens de production* »²⁰. En général elle est attachée au capitalisme mais en vérité elle existe dans chaque société où la valeur ajoutée est saisie, parce qu'en gros l'exploitation est le fait de saisir la valeur ajoutée. Chez Marx, la notion de l'exploitation est liée à l'analyse du capitalisme et au cœur de cette analyse il existe le travail rémunéré. Le critère de l'exploitation est la différence entre le salaire de l'ouvrier et le profit du patron. Pourtant ceci ne veut pas dire que l'exploitation était commencé par le capitalisme, au contraire Marx avait analysé plusieurs fois les formes d'exploitation de l'époque précapitaliste. L'exploitation avait pris une forme plus sophistiquée au sein de la production capitaliste, pourtant elle existait déjà dans toutes les sociétés à

20 Le Trésor de la Langue Française informatisé, <http://www.cnrtl.fr/>, [consulté le 17 Mars 2008].

classes comme un élément caractéristique du travail. Il n'y a pas de différence catégorique entre la production et la consommation de l'esclave et la proportion entre le salaire et le profit. Ce qui différencie le capitalisme des mécanismes d'exploitation qui le précèdent est la transformation de la force de travail à un pur objet à acheter. Par exemple dans l'esclavage vous achetez l'esclave afin de pouvoir posséder sa force de travail, pourtant dans le système capitaliste vous achetez directement la force de travail de l'ouvrier²¹.

Le patron achète la force de travail pour la valeur qu'elle va créer, il l'utilise et de retour il paie un « salaire ». Le salaire est en général défini par rapport au niveau de la vie dans la société concernée, il permet à l'ouvrier et à sa famille de survivre, c'est-à-dire il est défini de façon à permettre la reproduction de la force de travail. Les conditions comme l'état du marché de travail, la qualité du travail, le marché ou le conflit entre le patron et l'ouvrier peuvent diminuer ou augmenter le salaire. Mais dans toutes conditions il y a toujours une différence entre le salaire payé pour le travail et la valeur produit par le travail. Par exemple supposons qu'un ouvrier qui travaille huit heures par jour crée une valeur équivalent à son salaire après un travail de cinq heures, les trois heures qui restent sont pour son patron. Ce système n'est pas différent du travail de l'esclave pour son maître ou celui du serf qui travaille pendant quelques jours dans la semaine pour le propriétaire du territoire. Il n'y a pas de différence Sauf, le mécanisme de salaire cache mieux l'exploitation. Comme dans toutes sociétés à classes, la condition de survie du capitalisme est cette différence de valeur ajoutée, c'est-à-dire l'exploitation de la vraie valeur du travail.

C) LE TRAVAIL PRE-MODERNE

Dans cette sous-partie, nous allons étudier l'apparition des différentes formes de domination par le travail : l'esclavage, le servage et l'artisanat comme une structure organisationnelle. Tandis que l'esclavage et le servage sont des formes basées plutôt sur la force, dont ceux qui doivent y soumettre ont des droits très limités, l'artisanat avec sa structure d'organisation sous forme de corporation représente un ensemble qui réunit ceux qui exercent le même métier autour de certaines règles.

1. Le travail subordonné

21 Voir Karl Marx, **Kapital**, Birinci Cilt, Ankara, Sol Yayınları, 2004, pp. 170-179.

En résumé, l'esclavage peut être défini comme la possession d'un être humain par une autre personne, un esclave est la propriété d'une autre personne. D'autre part, en tant qu'une modalité de production, l'esclavage est la première forme d'une société de classes. Il fut la base des rapports de production pendant des millénaires depuis l'âge chalcolithique, il a survécu même jusqu'au siècle dernier dans des sociétés en voie d'industrialisation.

a) La subordination non-économique

Les esclaves, composés par des prisonniers de guerre et des membres de la société qui avaient perdu tout leur bien, étaient soumis à une dépendance qui n'était pas économique. En d'autres termes, ce n'était pas à eux d'en décider s'ils voulaient ou non travailler. Ils étaient forcés à travailler par leurs maîtres, dans des conditions définies par eux et pendant une durée définie par eux. Ils n'avaient même pas le droit de parler sur les conditions minimums nécessaires pour leur survie. Leur besoin de nutrition et d'hébergement étaient fournis par leurs maîtres dans la mesure qu'ils permettent à la reproduction de la force du travail. Comme ils étaient les propriétés de leurs maîtres, ils pouvaient faire l'objet des transferts inhérents à la notion de propriété : être vendus et achetés ou loués comme des simples moyens de production, ils pouvaient même être tués par leurs maîtres.

Différenciée selon les sociétés, la société basée sur l'esclavage incluait quand même deux classes essentielles : les esclaves et les maîtres qui sont composés en général parmi des propriétaires terriens. En outre, il y avait des petits producteurs libres comme les artisans et les paysans. Pourtant ces petits producteurs étaient toujours sous la menace de devenir des esclaves s'ils perdent le revenu nécessaire pour leurs survies. Cette menace venait des propriétaires terriens envers lesquels ils étaient endettés.

Dans le système esclavagiste, l'exploitation se réalisait de façon directe et excessive, les différences et les contradictions entre les classes étaient assez catégoriques. La survie de l'esclavage était assurée par la force et par des mécanismes qui légitimaient l'utilisation de la force. Les institutions qui assuraient cette survie sont développées aussi au sein du système esclavagiste. L'État, le droit et la religion sont apparus, de fait des nouvelles couches sociales sont nées. Néanmoins, ces institutions ne furent pas assez suffisantes pour empêcher des révoltes et des soulèvements des esclaves. Certaines de ces révoltes ont même pris une tournure au point d'être une

menace pour l'ordre existant. En Chine, la capitale a été saisie lors d'une révolte menée avec l'aide des petits producteurs. Quant à l'Empire romain, il a été organisé des plus petites unités de travail afin de limiter la communication entre les esclaves pour empêcher les révoltes.

b) La violence comme base de production

La pression absolue du maître sur l'esclave basait sur la force. La captivité de l'esclavage et la continuité de cette captivité nécessitaient de la pression directe, de la force et de la violence. La condition primaire de la naissance de cette pression était la propriété privée sur les moyens de production et l'accumulation de richesse ; car, le maître de l'esclave devrait posséder un territoire où il pouvait faire travailler l'esclave, et le travail de l'esclave devrait emmener une possibilité de production supérieure à sa consommation. Par exemple, l'esclavage n'était pas très étendu dans les pays du nord où les conditions de production n'étaient pas assez avantageuses et de fait l'esclavage demandait plus d'investissement²². Le caractère oppressif du système d'esclavage basé sur la violence est expliqué de façon frappante dans l'œuvre de Friedrich Engels intitulé *Anti-Dühring* partant de l'exemple de Robinson et Vendredi de Daniel Defoe. Pour que Robinson puisse rendre Vendredi son esclave, il lui fallait d'autre chose que de la force. Pour avoir un esclave il faut disposer de deux choses : « *d'abord des outils et des objets nécessaires au travail de l'esclave et, deuxièmement, des moyens de l'entretenir petitement* ». Alors Engels indique « *qu'avant que l'esclavage soit possible il faut déjà qu'un certain niveau dans la production ait été atteint et qu'un certain degré d'inégalité soit intervenu dans la répartition* ». Partant de cet exemple, Engels affirme qu'un accroissement considérable de la production, du commerce et de l'accumulation de la richesse sont nécessaires pour que le travail servile devienne le mode de production dominant de toute une société²³.

Avec l'apparition de la propriété privée sur les moyens de production et par le fait que ceux qui ne les possèdent pas travaillent en faveur de ceux qui les possèdent, en d'autres termes avec l'apparition de l'exploitation le domaine de travail est devenu en même temps un domaine de souveraineté et la relation de travail est devenue une relation de pouvoir. Les punitions au caractère de la violence physique ne sont pas propres à l'esclavage. Comme dans le Moyen Age, dans les ateliers ou usines du premier âge du capitalisme nous pouvons trouver des ouvriers battus ; encore, surtout dans des secteurs et des régions illégaux et irréguliers ce type de pratique existe. Il est sûr et

22 François Barret, **Histoire du Travail**, Paris, Press Universitaire de France, 1960, p. 10.

23 Friedrich Engels, **Anti-Dühring, traduction française**, 1950, pp. 134-154, Les classiques des sciences sociales, le 10 Juillet 2007.

certain que la pression n'a pas toujours un tel despotisme et une telle violence. Comme nous avons indiqué ci-dessus, même dans l'esclavage il y avait une certaine nécessité de légitimer la violence. Pourtant, dans toutes les sociétés à classes les travailleurs ont subi et subissent encore d'une façon ou d'une autre de la pression par ceux pour lesquels ils travaillent. Dans l'esclavage cette souveraineté était la possession directe de l'esclave, saisir toute la valeur produite par lui et avoir le droit absolu sur lui. Dans le servage, le paysan travaille pour le propriétaire de la terre et paient une certaine partie de son revenu comme impôt.

L'autorité que nous pouvons définir comme le droit ou le pouvoir de faire faire quelque chose à quelqu'un, de lui empêcher de faire quelque chose, de lui faire soumettre, est une partie du processus de travail depuis l'apparition des sociétés à classes. D'après Ali Güzel, « le travail est le point où se retrouvent non seulement l'homme et l'objet mais aussi la liberté et le fait de rendre service depuis la disparition de l'esclavage »²⁴. A cet égard, le rapport de souveraineté, même si elle change de forme, existe dans le travail à salaire aussi. Là, le prolétaire vend son travail librement et avec un contrat de travail, mais ce même contrat de travail décrit la souveraineté du patron sur le prolétaire avec la notion de soumission. Comme l'indique Méda, le résultat de cet achat est la libre utilisation de ce qui est acheté, « *Alors, la notion de soumission veut dire que le prolétaire salarié soit soumis à la direction et à l'autorité du patron qui lui donne des ordres sur l'accomplissement du travail, qui contrôle la pratique du travail, qui analyse les résultats du travail* »²⁵. Avec le contrat de travail, le prolétaire renonce sa volonté libre et soumis à la volonté du patron contre un salaire. Bien plus, cette soumission n'est pas limitée aux devoirs liés aux pratiques du travail. Le contrat de travail attribue au salarié des devoirs moraux comme fidélité, loyauté, confidentialité. De retour, le patron doit être juste et égalitaire envers ses employés comme un père.

c) L'autorité paternelle

Le mot patron dont tous les sens qui lui sont attribués dans l'histoire étaient liés à l'autorité, vient du mot latin *pater* qui veut dire père. Quand on parle de l'autorité, la première image qui vient est la figure de père. Le mot paternalisme qui est la forme traditionnelle et étendue de l'autorité a le même mot comme racine. Richard Sennett définit le paternalisme comme une autorité basée sur le faux amour. D'après lui, c'est un faux amour « *parce que le leader s'occupe de ceux qui lui sont fidèles sauf s'ils lui rendent service pour son propre profit* »²⁶.

24 Ali Güzel, "Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin ışığında hizmet sözleşmesinin *intuitus personae* niteliği üzerinde yeniden düşünmek, Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul, İÜHF Eğitim, Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, 1996.

25 Méda, *op cit.*, p. 148.

26 Richard Sennett, *Otorite*, trad. Kamil Durand, 2005, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, p. 92.

Dans les sociétés traditionnelles du Moyen Age où était dominant le patrimonialisme, la vie de travail n'était pas séparée de la vie privée. Les paysans travaillaient en famille, l'atelier de l'artisan était en général sa maison, ses apprentis étaient ses fils et ses neveux. Là, l'autorité du chef de la famille était en même temps l'autorité du patron. Même si avec le temps le travail s'est éloigné de la maison, cette image intégrale a continué à exister. Surtout pendant les premières périodes du capitalisme hors de la pression contenant la violence et la punition, le paternalisme aussi était utilisé comme un moyen de souveraineté. Au XIXème siècle, aux États-Unis et en Europe, il a été vécu quelques expériences basées sur des principes paternalistes. Le patron qui protège et qui guette ses employés, qui est bienveillant mais en même temps autoritaire et sévère contrôlait non seulement le domaine du travail mais la vie entière de ses ouvriers. A la même époque, les organisations de travail alternatives prévues contre la production capitaliste par les socialistes utopiques comme Saint-Simon, Charles Fourier, Robert Owen étaient des exemples originaux du paternalisme.

Le seul moyen d'exercer une autorité n'est pas la protection ou le faux amour. D'après Sennett, l'autonomie aussi est une forme d'autorité, surtout là il est plus difficile de remarquer le trait autoritaire et le souci de contrôle. Cette sorte d'autorité née de l'inégalité entre les besoins réciproques des concernés et de l'indifférence fournie à celui qui a de la force par cette inégalité. En plus, l'indifférence crée la volonté d'être pris en compte et alors elle accroît la dépendance. Rester indifférent, faire honte à quelqu'un et toutes pressions de ce genre deviennent des moyens pour dominer une personne, comme la violence physique. Sennett indique que la diminution de l'abus physique ne montre pas la diminution de la pression mais elle montre que des nouveaux moyens de contrôle ont été développés comme la honte et il ajoute que « *ils n'ont peut-être pas le niveau de violence physique mais l'effet est le même. L'autorité est une expérience basée sur la peur envers quelqu'un qui est relativement plus fort et faire souffrir est la base concrète de cette force* »²⁷.

L'indifférence est alors utilisée comme un moyen efficace pour faire accepter son autorité dans la vie de travail. Nous renvoyons encore à Sennett qui affirme que l'humiliation des employés n'assure pas forcément l'autorité, mais le fait de les nier, de les négliger pendant des mois l'assure : « *Ce qui détériore les ouvriers est l'érosion implicite de leurs sentiments de leurs valeurs de soi. Quand elle est utilisée de façon discrète et implicite, la honte devient un moyen efficace de contrôler les gens* »²⁸. L'inverse est possible aussi, c'est-à-dire l'indifférence peut être une punition mais d'autre part faire sentir à quelqu'un qu'on le prend au sérieux peut être une récompense. Être

27 **Ibid.**, p. 105.

28 **Ibid.**, pp. 105-116.

respecté, être pris au sérieux, être reconnu sont des besoins humains ; ils peuvent même être l'objectif ou le motif d'une activité quelconque comme nous avons vu sous la partie sur le jeu et le travail. La force de ce besoin peut être utilisée comme un moyen d'autorité. Il est possible de dominer les travailleurs en les punissant ou les rémunérant par le respect. Il est possible de parler d'une autorité basée sur un faux respect comme l'autorité du paternalisme basée sur une fausse affinité. La notion mobbing dont on entend assez souvent, surtout depuis des années 1990, peut être analysée sous cet aspect. Mobbing est une sorte de violence psychologique au lieu du travail, il s'agit d'une attitude hostile, humiliante, exercée de façon systémique et pour une longue durée par une ou plusieurs personnes sur un employé précis ou par la simple ignorance de ce dernier. Même s'il est indiqué en général comme un problème entre les employés et comme une sphère de contradiction organisationnelle à régler, une simple analyse des cas de mobbing montrent qu'en majorité la source de la violence est, de façon directe ou indirecte, l'employeur ou la direction²⁹.

d) La légitimité du bureaucratie

D'après Max Weber qui identifie l'autorité à la légitimité, en d'autres termes à la soumission volontaire, il existe trois types d'autorité. Le premier type prend sa légitimité par la tradition, l'autorité passe de génération à génération par l'héritage, il s'agit de l'autorité patrimoniale ou l'autorité traditionnelle. Un autre type d'autorité est celui basée sur le charisme, sa légitimité vient du caractère du leader, ou surtout des qualités qui lui sont attribuées. Le troisième type d'autorité est l'autorité légale – rationnelle, sa source de légitimité est les régulations légales basées sur la raison humaine. Dans ce type d'autorité au lieu des qualités d'un homme, les rôles et les motivations sont au premier plan. La bureaucratie est le nom du mécanisme institutionnel où ce type d'autorité est fonctionné de façon organisée.

A partir du deuxième moitié du XIXème siècle jusqu'à la fin du XXème, la forme dominante d'autorité fut la bureaucratie, elle est devenue l'une des qualités signifiantes de la vie de travail avec le fordisme. Le fonctionnement bureaucratique est basé sur des règles claires et bien définies et sur une série d'ordre et de commande établies sur ces règles. Chaque personne a son propre sphère d'autorité, au lieu des spécificités personnelles, les rôles et la spécialisation sont importants. Pour que tout soit clair, il faut que toutes les règles, tous types de fonctionnement et toutes les activités soient écrits, ce qui facilite le contrôle. Les organisations bureaucratiques ressemblent à des

²⁹ Pour quelques exemples voir <http://www.mobbingturkiye.net>, [consulté le 12 Mars 2008].

pyramides d'après leur structure. De nos jours, le flux d'information est réuni au sein de l'autorité centrale qui est le point final de cette série d'ordre et de commande et le sommet de la pyramide. Les mécanismes de contrôle et de décision se trouvent au sommet, les décisions prises suivent aussi le même fil d'ordre et de commande mais au sens inverse et touchent à toute l'organisation.

L'autorité bureaucratique où la personnalisation est diminuée le plus possible, basée sur la rationalité, contient fortement le danger d'être écrasant pour l'individu. Au delà de plusieurs critiques envers la bureaucratie, Weber qui avait inventé la notion aussi était au courant de ce danger. Il définit la bureaucratie comme « *une cage en fer* » et il va même jusqu'à dire qu'une vie sociale où la bureaucratie est dominante signifie la déformation de la magie du monde. Par contre cette déformation est indispensable et nécessaire en même temps. Il n'explique pas cette nécessité par son harmonie avec *zeitgeist* ou par sa fertilité. Malgré plusieurs problèmes de la théorie ou de son fonctionnement, la bureaucratie est en même temps a un perspectif de limiter la domination. D'après Sennett, ce perspectif se trouve dans l'effort de rendre l'autorité plus claire et plus compréhensible. Il indique que ceux qui se trouvent dans la position de contrôle doivent être claires sur ce qu'ils peuvent faire et ce qu'ils ne peuvent pas faire. Pour la compréhension Sennett indique qu'il s'agit de la « *réalisation de la clarté. Ceux qui sont dépendants doivent déterminer le sens du pouvoir; les serviteurs doivent interpréter les attitudes de leurs maitres comme s'ils essaient à comprendre un texte dure* »³⁰. A côté de cette essaie de compréhension, il existe une certaine irrégularité causée de l'absence d'organisation du capitalisme de premier âge, une fuite de désordre et une recherche d'ordre: « *Cette recherche est la composition de la structuration des institutions et de la formation des liens sociaux* »³¹.

2. Le lien communautaire

Sous ce titre, nous allons d'abord étudier le servage et le féodalisme, surtout de l'Europe de Moyen Age. Pourtant il faut indiquer que le servage n'est pas propre seulement au Moyen Âge, il est possible de le voir dans d'autres systèmes aussi. Tandis que l'unité de production soit la famille, l'esprit de communauté a une grande importance dans le servage. Cet esprit de communauté et l'ensemble des relations personnelles créés par ce dernier constituent une certaine structure sociale. Pour l'étude de ce sujet, nous avons inspiré du sociologue allemand Ferdinand Tönnies et de ses concepts de « *gemeinschaft* » et « *gesellschaft* ». Finalement, nous avons étudié les vices et les

30 **Ibid.**, p. 179.

31 Richard Sennett, **Saygı: Eşit Olmayan Bir Dünyada**, trad. Ümmühan Bardak, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2005, p. 168.

vvertues communautaires.

a) Le servage

Le mot serf vient de la racine latine *servus* qui veut dire « esclave ». On peut définir les serfs comme des paysans exerçant un travail lié à la terre qui ne leur appartient pas et ayant certains devoirs envers le propriétaire. Dès qu'on parle du servage, on est censé de parler du féodalisme où les seigneurs possédaient des grands territoires, surtout de l'Europe de Moyen Age. Pourtant, comme l'indique Sweezy « *il peut y avoir des formes de servage dans certains systèmes qui n'ont rien à voir avec la féodalité et même ces formes peuvent être la forme de relation qui domine la production* »³². L'une des plus importantes de ces formes est le système que Marx appelait la « *mode de production asiatique* »³³. Dans les sociétés chinoise, indienne, ottoman et même partiellement russe, la terre était en possession de l'État central mais la production était réalisée par des paysans dépendants de cette terre. De ce point de vue le servage n'est pas un mode de production propre au féodalisme. Même si les modes de production dominantes soient différentes, le servage a survie dans des différentes sociétés et on a du attendre jusqu'au XIXème siècle pour qu'il soit déclaré illégal dans plusieurs pays.

Le serf n'a pas la propriété de la terre mais a le droit de son utilisation et il est dépendant de la terre où il cultive. Il ne peut pas la quitter même s'il le veut et il doit accepter le nouveau seigneur en cas de changement de propriétaire. Le serf aussi change de main en main avec la terre où il vit et cultive. L'une des particularités qui caractérise le servage est ses devoirs envers le propriétaire de la terre, soit le seigneur féodal soit l'État. Ces devoirs se montrent en général sous forme de rente et des impôts. Le propriétaire saisit directement le plus-value produit, outre de la production nécessaire pour la survie du serf et de sa famille. En dehors de la rente, l'impôt aussi est un moyen de saisir le plus-value ou le travail. L'impôt peut être perçu sous forme d'argent ou de produit mais la pratique la plus répandue fut la corvée, c'est-à-dire travailler gratuitement sur la terre de la propriétaire.³⁴

Dans presque toutes les sociétés où le servage est la mode de production dominante, il existe aussi des paysans libres qui ne possèdent pas de terre mais qui ne sont pas non plus dépendants de la terre, alors qui ne peuvent pas être considérés juridiquement comme des serfs. Ces paysans libres,

32 Maurice Dobb, Paul Sweezy, **Feodalizmden Kapitalizme Geçiş**, İstanbul, Kaynak Yayınları, 2000, p. 16.

33 Ernest Mandel, **Marx'ın İktisadi Düşüncesinin Oluşumu**, trad. Doğan Işık, İstanbul, Yazın Yayıncılık, 2000, pp. 111-135.

34 Mark Bloch, **La Société féodale**, Paris, Editions Albin Michel, 1982, pp. 355-375.

les métayers, les journaliers qui n'ont pas des obligations directes envers le propriétaire ne sont pas considérés tout à fait comme des serfs, pourtant d'après leurs classes et leurs conditions de vie ils le sont. Eux aussi, ils donnent le produit plus-value au propriétaire. D'autre part, il existe une certaine transition entre le serf et le paysan libre. D'après les besoins du propriétaire, un paysan libre peut devenir un serf ou un serf peut devenir un paysan libre. L'unité administrative principale est constituée par un manor dont le propriétaire est le maître féodal, un fief exploité au nom de l'État ou d'un autre seigneur et des propriétés aux alentours, des pâturages, des forêts. La vie sociale de cette unité administrative est définie en général par les traditions qui sont des règles non-écrites.

Dans le servage, le travail de la maison a une grande importance, la famille est l'unité économique principale. Le serf et sa famille travaillent ensemble sur la terre, les besoins essentiels sont produits à la maison. La production n'est pas pour le marché. Les besoins réduits qui ne peut pas être satisfait à la maison est obtenu par la voie d'échange entre les familles.

b) La communauté et la société

L'esprit de la tradition se trouve dans le sentiment d'appartenance. Le seigneur, celui qui travaille directement pour lui, le serf qui travaille sur sa terre, les propriétaires des petits territoires qui vivent aux alentours ou bien les petits producteurs sont membres de la même communauté. Cet esprit de communauté et l'ensemble des relations personnelles créés par ce dernier constituent une certaine structure sociale. Le propriétaire de la terre est celui qui exerce la tradition dans la vie mondaine. Il est en même temps celui qui garantit l'ordre sur la terre dont il possède ou sur la terre qu'il exploite appartenant à un seigneur ou à l'État, il se peut qu'il exerce une violence légale s'il le faut. La dépendance du serf au propriétaire n'est pas seulement personnelle ou économique. Il s'agit en même temps d'une dépendance juridique basée sur la force. Il est sur et certain que cette pression doit être supportée idéologiquement.

La religion occupe une place très importante dans la tradition, son rôle n'est pas seulement spirituel mais aussi très concret. Par exemple dans le féodalisme de l'Europe de l'ouest, l'Église possédait plus du tiers des terres³⁵. Nous observons que la religion a une fonction importante en tant qu'une institution. La pensée religieuse et le clergé (les hommes religieux) qui ont un poids lourd dans la vie sociale légitiment la tradition, rendent naturelles la pression et les conditions de vie. Malgré toutes ces dépendances économiques, personnelles, juridiques et idéologiques, cette structure sociale où le plus-value est approprié directement a vu des conflits importants. Les révoltes Celali

35 Leo Huberman, *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, trad. Murat Belge, İstanbul, İletişim Yayınları, 1995, p. 23.

dans l'Empire ottoman ou les guerres des paysans en Europe ne sont rien d'autre que des révoltes des serfs.

Comme nous avons susmentionné, la structure où se composent les relations de servage et qui anime la tradition est la communauté et elle est différente de la structure moderne et la perception de la société. Le sociologue allemand Ferdinand Tönnies traite dans son ouvrage avant-garde et important intitulé *Gemeinschaft und Gesellschaft (Communauté et Société)* les différences et même les oppositions entre ces structures dont il définit des catégories pure(ment) sociologiques³⁶. D'après Tönnies, la source de cette opposition est la différence entre deux sortes de volonté: *Wesenwille* (la volonté organique) et *Willkür* ou bien *Kürwille* (la volonté factice). La volonté organique est spontanée et directe, son instinct de base est les besoins naturels de l'homme. Quant à la volonté factice, elle est rationnelle et indirecte, son instinct est l'intérêt individuel limité par la convention sociale. *Gemeinschaft* dont la volonté organique et de fait les relations sincères sont déterminantes est une structure où les activités se font ensemble, l'instinct de l'intérêt individuel est faible, la foi et la tradition sont fortes. Quant à *Gesellschaft* qui ressemble d'une certaine manière à la bureaucratie Weberienne* il est basé sur la volonté artificielle, des relations rationnelles mais qui ne sont pas sincères et sur l'individualisme. Tönnies explique cette différence comme le suivant: « *Il faut comprendre la communauté comme un organisme vivant, la société comme un agrégat mécanique, un objet fabriqué* »³⁷. Ces deux concepts dont Tönnies prenait comme des catégories historiques peuvent être considérés comme l'espace public et l'espace privé de nos jours.

Dans *Gemeinschaft* qu'on peut observer dans des communautés primitives ou dans l'Antiquité mais qui se trouve son idéaltype au Moyen Age d'Europe, la famille a une importance essentielle car toute la communauté et toutes les unités qui se trouvent dans cette communauté sont organisées par le modèle de la relation familiale. *Gemeinschaft* est une grande famille et ce qui le rend unie est le sentiment d'union et de fidélité, comme la famille; Tönnies l'appelle l'esprit familial (*Famillengeist*) ou bien la concorde (*Eintracht*)³⁸. Le lien entre la mère et l'enfant, entre un couple, entre les frères et les sœurs est la relation idéale et ce qui unifie la communauté est aussi une relation de ce type. Hüseyin Özel décrit ce sentiment spécial d'appartenance dans *Gemeinschaft* comme une appartenance à une communauté définie surtout « *par le sentiment de confiance, la*

36 Ferdinand Tönnies, **Gemeinschaft und Gesellschaft: Abhandlung des Communismus und Socialismus als empirischer Culturformen**, Leipzig, Fues's Verlag, 1887, Gallica: bibliothèque numérique de la Bibliothèque nationale de France, [consulté le 20 Mai 2008].

* Les concepts de Max Weber « Vergemeinschaftung » et « Vergesellschaftung » sont inspirés de Tönnies.

37 Tönnies, **op cit.**, p.5.

38 **Ibid.**, p. 25.

solidarité, la soumission de ce qui est économique aux besoins de la communauté, les relations humaines indirectes, face à face et concrètes »³⁹.

Tönnies parle de trois types de communautés: les relations familiales basées sur l'autorité du père constituent la communauté de sang; les relations de concitoyenneté ou de voisinage basées sur l'autorité du prince constituent la communauté d'espace; les relations d'amitiés ou entre les collègues basées sur l'autorité du maître constituent la communauté d'esprit. Cette autorité est définie par la notion de dignité (*Würde*) par Tönnies. Toutes formes de dignité ont une sphère de libre volonté et une forme de service propres à elles-mêmes. La relation entre le service et la dignité est réciproque, ils se donnent de la liberté et de l'honneur réciproquement⁴⁰. Nous pouvons observer ce type de réciprocité entre la jouissance (*Genuss*) et le travail et aussi entre l'intérêt et la possession (*Besitz*)*. Tönnies explique cette situation comme tel: « *La vie communautaire est jouissance et possession réciproque et ces sont les biens communs. Volonté des jouissances et des possessions est la volonté des protections et des défenses. Biens communs-mals communs; amis communs-ennemis communs* »⁴¹.

c) Les vertus communautaires

La théorie *Gesellschaft* de Tönnies est inspirée de Marx et surtout du premier tome de son ouvrage « *Le Capital* ». Comme Marx, lui aussi il fait une distinction entre la valeur d'usage et la valeur d'échange. Tandis que l'intérêt est l'équivalent de la valeur d'usage, chez *Gesellschaft* la valeur d'échange a beaucoup plus d'importance et le principe d'échange est devenu la valeur essentielle. Dès que l'échange ait pris la place de don, il n'est plus possible de parler des valeurs communes et absolues. La marchandise la plus générale est la marchandise qui n'a pas en réalité une valeur d'usage, en d'autres mots qui est une marchandise virtuelle: l'argent. La société est entièrement sous la domination de l'échange et cet échange est basé sur le contrat. Le travail qui est une activité commune, vertueux et qui a pour objectif l'intérêt chez *Gemeinschaft* et qui est la source de dignité dans la communauté d'esprit, devient une marchandise dont l'objectif est de faire

39 Hüseyin Özel, "Liberalizmin 'Ütopyaçı' Toplum Tasarımı", *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, vol. 26 no. 1, pp. 101-123.

40 *Ibid.*, pp. 18-22.

* Nous avons utilisé les mots la jouissance et la possession mais les mots *Genuss* et *Besitz* sont des mots pluridimensionnels et leurs autres sens aussi sont importants afin de comprendre leur utilisation dans ce passage. *Genuss* a le sens de plaisir, de intérêt, de délectation, de délice, de consommation, de l'utilité et d'agrément. *Besitz* ne voulait pas seulement dire la possession mais aussi la propriété et le bien. Là, rentre en scène le principe de *usus fructus* *abusus*. *Usus* et *fructus* sont les droits d'utilisation et de bénéfice, *abusus* contient le droit d'abimer. La différence entre les termes *Genuss* et *Besitz* est la différence entre le droit de propriété limitée et le droit de propriété complète.

41 Tönnies, *op cit.*, p. 27.

des échanges et basé sur le contrat. Sa réalité n'est pas saisie par le capital; il ne s'agit que d'une marchandise nécessaire à acheter pour l'accumulation du capital. D'après Tönnies, les activités de l'homme comme la création et la formation, c'est-à-dire un travail comme tel, sont une certaine forme d'art; les dons innés nécessitent le développement de ces dons par l'exercice et par l'imitation. Pourtant, dans la société moderne la situation n'est pas comme telle; l'affaire (Geschäft) qui a pour objectif le profit, a un caractère complètement différent. Le travail n'est pas un processus créatif, éducatif et qui aide au développement, en plus le gain de quelqu'un signifie la perte de quelqu'un d'autre. En d'autres termes, la vie moderne est un jeu « zéro sum » (*zero sum game*). Tönnies décrit cette vie comme le suivant: « *C'est la vie et la manière de vivre comme profession. Pour mieux dire, la vie est considérée et exercée comme une affaire avec certain but et comme un bonheur à parvenir à sa fin* »⁴².

Si nous prenons en compte son côté qui idéalise la vie du Moyen Âge, l'approche de Tönnies peut être considérée comme une nostalgie romantique sur un monde qui n'a pas encore perdu sa magie et même comme une approche réactionnaire qui est à la recherche d'une vie sociale traditionnelle et oppressive qui fait de la pression. Pourtant, une telle considération nous mènera à nous échapper de voir la dimension animatrice, solidaire, égalitaire et collective de la communauté et surtout de la volonté qui unifie cette communauté. Même si nous n'apprécions pas un seul parmi eux ou bien même si nous soupçonnons leurs côtés libérateurs ou égalitaires et ainsi de suite, de l'*Utopie* de Thomas More aux communes anarchistes, des expériences de lieu de travail des socialistes utopiques à Summerhill, tous ces projets sont un *Gemeinschaft* d'une certaine manière. La société sans classes définie par le principe de « *De chacun selon ses capacités, à chacun selon ses besoins!* »⁴³ par Marx dans la *Critique du programme Gotha*, aura des particularités similaires. D'après Walter Benjamin, plus qu'un perspectif sur l'avenir, la révolution est plutôt en relation avec le passé, avec les souvenirs de lutte du passé; « *L'esprit de haine et de sacrifice des ouvriers est nourrit par l'image de leurs ancêtres devenus esclaves* »⁴⁴. De plus, dans la société moderne ou traditionnelle, chaque sujet collectif est formé par des intérêts non-personnels, chaque place où est prononcé le pronom « nous » possède d'une manière ou d'une autre les spécificités communautaires.

Comme en parle Sennett, ce pronom est sans doute « un pronom dangereux »⁴⁵. Avant tout, il

42 *Ibid.*, p. 156.

43 Karl Marx et Friedrich Engels, *Critique du Programme de Gotha et d'Erfurt*, Paris, Ed. Sociales, 1966, p. 33.

44 Walter Benjamin, *Pasaajlar*, trad. Ahmet Cemal, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, 2002, p. 45.

45 Richard Sennett, *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri*, trad. Barış Yıldırım, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2005, pp. 143-156.

peut se renfermer sur soi-même, il peut faire une autruisation et peut devenir une attitude hostile envers ceux qui sont à l'extérieur. Il peut renfermer l'individu dans ses propres limites et peut user son individualisme. Comme nous pouvons observer par la prise d'importance des structures communautaires depuis ces dernières années, il peut devenir une fuite trompeuse des problèmes de la vie sociale. Ayant plusieurs exemples dans des sociétés anciennes et modernes, le potentiel unifiant et animateur de la communauté peut être utilisé en même temps pour augmenter, cacher, légitimer et affirmer l'exploitation*.

3. L'autonomie artisanale

La production artisanale qui peut être considérée comme le pionnier de l'industrie, était réalisée au sein de la maison ou au sein de la communauté. Pourtant avec l'avancement technologique, la complexité de la production et l'agrandissement des villes, elle est devenue une activité économique autonome. A partir de la révolution néolithique, nous pouvons parler de l'artisanat comme une activité de production mais l'organisation de cette activité par corporations fut réalisée au Moyen Âge. Le mot « corporation » vient de la racine latine *corpus* qui veut dire « le corps ». Ce sont des organisations professionnelles réunissant les individus qui exercent le même métier, elles ressemblent à chambres commerciales de nos jours.

a) La production corporative

La réglementation de la corporation des tanneurs à Londres au XIVème siècle, citée par Leo Huberman est assez explicative sur la structure et la fonction des corporations:

- *Si l'une des personnes exerçant l'activité mentionnée tombe dans la pauvreté à cause du vieillissement ou parce qu'il ne peut plus exercer le métier, il sera aidé 7 denarii par semaine s'il est connu comme quelqu'un de bien.*
- *Aucun étranger ne peut travailler dans cet artisanat... seulement un apprenti ou quelqu'un qui est accepté parmi les individus libres de la ville mentionnée peut exercer le métier*
- *Personne ne peut travailler avec quelqu'un qui travaille déjà avec quelqu'un d'autre sans la permission de son maître. Si un artisan avait accepté un travail et a du mal à le finir, les autres artisans lui aideront pour qu'il ne perde pas ce travail.*
- *Si un assistant manque de respect envers son maître, s'il lui révolte personne d'autres ne lui offrira du travail. Il devra s'excuser devant Şhremini et les membres de l'Assemblée de la*

* Ce passage célèbre de Marx est signifiant : « La religion est le soupir de la créature opprimée, l'âme d'un monde sans cœur, comme elle est l'esprit des conditions sociales d'où l'esprit est exclu. Elle est l'opium du peuple. » (Critique de "La philosophie du droit" de Hegel, 1844).

ville.

- *Ales artisans vont élire deux hommes par an et ces deux hommes contrôleront tous liés au travail et à l'artisanat pendant toute l'année, ils seront présentés à Şhremini et aux membres de l'Assemblée de la ville, ils jureront qu'ils vont interroger et contrôler tous sans avoir pris en considération leurs relations amicales ou leurs sentiments hostiles et qu'ils raconteront tous à Şhremini et aux membres de l'Assemblée.*

- *Tous les cuirs rusés ou ayant un défaut seront appropriés.*
- *Personne d'autre qui a travaillé en tant qu'apprenti et qui a terminé sa durée d'apprentissage sera accepté libre à exercer le métier.⁴⁶*

Comme nous pouvons comprendre par ces règles, les corporations sont des organisations de solidarité, elles défendent l'intérêt de tous ses membres. Cette solidarité a en même temps une fonction de sécurité sociale. La corporation ne couvre pas seulement les maîtres mais aussi les contremaîtres et les apprentis. La racine du mot, « corpus » symbolise sa fonction de solidarité, sa fonction d'unification. L'organisation « Ahi » qui est une forme spéciale de corporation à l'Anatolie veut dire aussi en Arabe « mon frère », c'est une autre preuve sur le caractère solidaire de la corporation.

Les corporations basées sur la solidarité entre les membres la doivent de leur caractère monopolistique. La première condition d'exercer un métier dans une région est l'adhésion à sa corporation. Dans plusieurs villes ce monopole est garanti par des règles très strictes, dans la plupart du temps même la vente d'un produit venant d'une autre région est interdite⁴⁷. Grâce à ce monopole, la corporation a le droit de contrôler la production et le marché dans une région. Les prix et la qualité du produit sont définis et contrôlés par la corporation. C'est un pouvoir qui amène une certaine responsabilité envers les consommateurs, comme cela la corporation donne un service public aussi. Dans l'organisation corporative les traditions et la religion occupent une place importante aussi. Les relations entre les membres, la situation sociale de la corporation sont définies dans ce cadre. Les corporations peuvent avoir leurs propres saints, leurs propres fêtes religieuses⁴⁸. L'organisation Ahi à l'Anatolie est organisée comme une secte. Dans la plupart du temps, les corporations ont des règles morales, religieuses, des traditions qui règlent non seulement la vie de travail mais aussi la vie quotidienne.

46 Huberman, *op. cit.*, pp. 69-70.

47 Zubritski, Mitropolski, Kerov, **İlkel, köleci, feodal toplum**, Ankara, Sol Yayınları, 1997, p. 189.

48 Ibid., p. 190.

Les relations entre les maîtres et les contremaîtres et les apprentis, c'est-à-dire les relations entre les employeurs et les employés et les employeurs sont définies dans le cadre de ces relations. Il n'y a pas une grande différence entre les conditions de vie et de travail du maître et celles des contremaîtres et des apprentis. Avec les mots de Huberman, « *Le contremaître vivait ensemble avec son maître, mangeait le même repas, croyait aux mêmes choses; ils avaient eu la même éducation, ils avaient les mêmes idées* »⁴⁹. Les relations sont face à face et directes dans les ateliers où ils travaillent ensemble. Ce qui est le plus important est le fait que l'apprenti soit le futur contremaître et le contremaître soit le futur maître. Chacun d'entre eux a des devoirs et des responsabilités envers les autres basés sur des principes paternalistes. D'autre part, la relation entre le maître et ses employés n'est quand même pas du tout une relation entre les pairs. Il existe une hiérarchie nette, une autorité absolue du maître sur ses employés. C'est une autorité paternaliste dont le maître est la figure de père. D'ailleurs le lieu de travail est en général la maison du maître; l'apprenti et le contremaître ont en général un lien de parenté avec le maître.

La production est réalisée dans des petits ateliers, en général il s'agit d'une chambre de la maison du maître et la vente y est réalisée aussi. Il est rare qu'il y ait plus de deux contremaîtres et deux apprentis chez un maître. Il n'y a pas une division de travail bien définie, chaque étape de la production est réalisée en commun. Comme cela, les apprentis et les contremaîtres qui ne sont pas très nombreux peuvent avoir la possibilité d'apprendre tous les secrets du métier et se préparent à devenir des maîtres. Le contremaître mérite de devenir le maître dès qu'il termine les critères de passage dont les conditions sont déterminées par la corporation. Il reste encore pour une certaine période près de son maître afin d'avoir la somme nécessaire pour ouvrir sa boîte. Les heures de travail commencent par le levé du soleil et durent jusqu'au coucher du soleil s'il n'y a pas une autre décision prise et il est interdit de travailler pendant la nuit⁵⁰.

En Europe, surtout avec le développement du capitalisme commercial, l'agrandissement du marché et le changement des conditions économiques, le système corporatif commence à perdre son pouvoir. Il est apparu une certaine inégalité entre les maîtres. Ceux qui ont suivis les changements se sont enrichis et ceux qui ne l'ont pas fait sont appauvris. D'autre part, l'inégalité entre le maître et ses employés augmentait aussi. Il devenait de plus en plus difficile le passage de contremaître à maître et d'avoir la monnaie nécessaire afin d'ouvrir son propre atelier. Les maîtres enrichis travaillaient avec plusieurs contremaîtres et même avec des maîtres qui étaient appauvris. Cela

49 "Le maître a sur son apprenti un droit de garde, un droit de surveillance et un droit de correction. Par contre, il doit apprendre à l'enfant le métier et le traiter en fils de prud'homme", Barret, **op. cit.**, p. 24.

50 **Ibid.**, p. 24.

augmentait les contradictions entre les employés et les employeurs. Afin d'améliorer leurs salaires et leurs conditions de travail, les employés s'organisaient autour des associations des contremaîtres séparément des maîtres et ils faisaient même des grèves. Avec le développement du système d'intermédiaire et de donner du travail à la maison, l'artisan n'est plus un petit producteur, il devient l'ouvrier. L'artisan qui obtenait la matière première et qui offrait son produit au marché lui-même à l'autrefois, devenait de plus en plus dépendant des marchands. Maintenant c'était le marchand qui lui donnait la matière première et qui offrait son produit au marché. La fonction de l'artisan n'était plus que de produire ce qui lui avait demandé⁵¹

b) L'autonomie créative

Le travail de l'artisan est une activité relativement autonome. Primo, il travaille pour son compte et par conséquent il est indépendant des relations d'exploitation et de domination liées au travail. Secundo, c'est lui-même qui organise son activité. C'est lui qui décide, dans les limites de ses conditions, à son lieu de travail, aux matières qu'il va utiliser, aux apprentis qu'ils vont lui aider, aux heures de travail. Troisièmement, il connaît tous les détails de son métier, ce talent lui donne une certaine liberté d'action et un potentiel de développement dans l'exercice de son métier. Son travail est un processus de création et de formation qui contient des éléments de jeu. Les trois éléments externes qui limitent ces trois dimensions de son autonomie sont; les moyens, surtout économiques, dont il possède, les règles de la corporation dont il dépend et les demandes des clients.

Le travail autonome ou l'autonomie du travail est toujours considéré comme quelque chose de bien, une chose presque sacrée. Comme nous avons mentionné dans le chapitre précédent Tönnies, supposait qu'une telle activité était une forme d'art. Partant des socialistes utopiques jusqu'aux anarchistes autonomistes, certains courants politiques avaient bâti leurs projets sociaux sur cette notion. L'idéal de citoyen Jeffersonien du libéralisme américain était basé sur un type d'ouvrier autonome⁵². Les critiques de Marx sur l'aliénation sont, d'une certaine manière, sur la transformation du travail supposé d'être une activité autonome. Même André Gorz qui a une certaine distance envers le travail, accuse la rationalité économique de « supprimer la satisfaction de travail et le plaisir de création au profit des satisfactions qui ne peuvent être achetées que par l'argent »⁵³.

51 Huberman, *op. cit.*, pp. 126-135.

52 Sennett, *Saygı*, p. 115.

53 André Gorz, *İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri/Anlam Arayışı*, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2007, p.38.

L'autonomie amène le respect. D'après Sennett, il y a trois moyens pour obtenir le respect: « *Le premier moyen est d'investir sur soi-même, développer les habilités et les talents. [...] Le deuxième moyen passe par attribuer une importance à soi-même [...] Le troisième moyen d'obtenir du respect est de le donner aux autres* »⁵⁴. Le travail autonome recouvre tous ces trois moyens aux niveaux différents. Prenons l'exemple d'un menuisier idéal. A partir d'un certain âge, il apprend le métier en observant son maître durant une période relativement longue et en l'imitant, en répétant plusieurs fois l'information acquise. En travaillant régulièrement et en développant ses talents il a renforcé le respect de soi-même et le respect envers son travail, il a donné un sens à sa vie. Il ne vécu pas son métier seulement comme un processus de création à l'intérieur de lui-même, les produits qu'il fait ont en même temps une valeur d'usage. Alors, il devient utile pour la société, il partage les produits de son talent avec les autres. Dans plusieurs romans ou films, le petit paysan qui cultive son territoire, l'artisan talentueux, commerçant laborieux sont présentés comme des types idéalisés étant des modèles humaines honnête, respectueux.

L'activité de création volontaire donne un sentiment de satisfaction, les éléments comme la tension existante dans cette activité, la concurrence donne un plaisir. Nous faisons certaines activités qui n'ont pas d'autre utilité pour nous que la satisfaction et le plaisir, des fois même prenant en compte certaines difficultés et volontairement. En dehors des heures de travail la plupart des hommes s'occupent du sport ou de l'art, ce sont ces activités qui donnent un sens à la vie, ils travaillent obligatoirement afin de pouvoir faire ces activités. Les paroles de Raoul Vaneigem sur le potentiel de la créativité sous un chapitre intitulé « *Déchéance du travail* » sont intéressants: « *A-t-on la peine d'étudier les modalités de peuples primitifs, l'importance du jeu et de la créativité, incroyable rendement obtenu par des méthodes qu'on appoint des techniques modernes rendrait cent fois plus efficace encore?* »⁵⁵. Le travail autonome rend possible ce sentiment de satisfaction et de plaisir à des niveaux différents. Pour certains artisanats, comme dans la musique ou dans les arts de spectacle, il est utilisé le verbe « interpréter ». « *L'artisanat nécessite un investissement de l'homme sur l'objet de son travail comme un objectif entier: [...] c'est de perdre soi-même en faisant quelque chose* »⁵⁶. Il y a une similarité entre le fait que quelqu'un qui joue du piano joue une partie sans faute suivie des exercices et le contremaître de forgeron qui apprend un nouveau secret du métier. Il y a la même similarité entre un bon peintre qui observe le mur qu'il a peint et le regard d'un artiste sur son tableau. Le bonheur de l'agriculteur qui met les pommes qu'il a cultivé pendant toute l'année n'est pas seulement parce qu'il gagnera de l'argent en les vendant. Créer quelque

54 **Ibid.**, pp. 73-74.

55 Raoul Vaneigem, **Gençler İçin Hayat Bilgisi: Gündelik Hayatta Devrim**, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1996, p. 64.

56 Sennett, **op. cit.**, p. 94.

chose ou donner une forme à quelque chose donne un sens à l'existence humaine. Le concept de travail hérité de Hegel par Marx est une activité existentielle en tant qu'une activité de se connaître et de rendre le monde plus humain.

L'homme qui se trouve dans le travail autonome est un homme qui est au courant de son potentiel et qui le réalise. Une activité de travail dont l'homme est dominant, détermine l'orientation et est conscient de toutes les étapes, aide à développer sa capacité. C'est un processus libertaire d'appréhension et d'auto-formation. L'autonomie est la condition d'un tel processus et aussi sa conséquence. C'est-à-dire, l'individu se rend plus parfait avec le travail autonome et cette perfection lui rend plus autonome. L'éducation artisanale qui peut être considérée comme un exemple original de jeu avec ses rituels et ses symboles, ses passages d'apprentissage au contremaître, de contremaître au maître signifient d'une certaine manière une autonomie et même une libération partielle. Le contremaître qui mérite de devenir un maître, obtient aussi le droit de quitter son maître, d'avoir son atelier et de continuer à exercer son métier indépendamment. Travailler à son compte, travailler indépendamment est vu comme une forme de liberté. De nos jours aussi le travail « freelance », les métiers libres, la professionnalisation et les consultants sont conçus ayant une liberté relative. Comme nous avons déjà indiqué, toute sorte de travail obligatoire ou de contrat de travail apporte une certaine domination.

D) LE TRAVAIL MODERNE

Ce qui marque le plus le travail moderne, surtout à son apparition, est la division du travail. Elle coïncide avec l'apparition de la manufacture qui a commencé dans le domaine de tricotage et qui peut être considérée comme un passage de la production artisanale vers la production industrielle. Avec la manufacture, la production augmentait sans cesse tandis que les conditions de travail empiraient de plus en plus. Cette atmosphère a créé une profonde mécontentement chez les ouvriers et le mouvement luddiste est apparu. Après avoir analysé les conditions dans lesquelles la division du travail est apparue, nous allons ensuite étudier en détail l'aliénation causée par cette dernière et ses effets sur l'esprit humain.

1. La division du travail et l'aliénation

Avec les artisans perdus leur autonomie et devenus des ouvriers qui produisent dans le même lieu de travail d'après des critères de division de travail et à l'aide des moyens mécaniques, la manufacture apparaisse. La manufacture peut être définie comme un passage entre la production artisanale et la production industrielle ou bien comme la première étape de la production capitaliste.

Marx définit cette situation comme le suivant: « *Une multitude d'ouvriers fonctionnant en même temps sous le commandement du même capital, dans le même espace (ou si l'on veut sur le même champ de travail), en vue de produire le même genre de marchandises, voilà le point de départ historique de la production capitaliste* »⁵⁷. D'après Marx, au début la manufacture se distinguait à peine des métiers du Moyen Âge, l'atelier du chef de corporation a élargit ses dimensions, il indique que la différence commence par être purement quantitative.

a) Les Ateliers de manufacture

La production de manufacture a commencé dans le domaine de tricotage, parce que le tricotage était dès le début un domaine qui rendait possible l'utilisation des outils mécaniques et qui nécessitait une habileté relativement faible. Les activités de tricotage qui se réalisaient au passé dans des maisons des villages ou des bourgs afin d'obtenir un gain de plus se sont transformées à la manufacture exercée dans des endroits où se trouvent plusieurs jacquards et dont les étapes différentes se sont réalisées par différents ouvriers. François Barret définit quatre éléments essentiels de la structure de manufacture comme le suivant:

- *La concentration des instruments de travail ;*
- *La concentration des producteurs immédiats : cette concentration permettra un accroissement formidable de la productivité du travail, accroissement rendu nécessaire par la création du marché mondial aux XV^{ème} et XVI^{ème} siècles ;*
- *La séparation définitive du producteur immédiat et du consommateur ; les besoins ne sont plus satisfaits par une production immédiate : ils le sont désormais par l'intermédiaire du marché ;*
- *La séparation du capital et du travail : un capital important est désormais nécessaire pour fonder un atelier et par conséquent pour employer le travailleur.*⁵⁸

Avec la manufacture, il y a eu une grande augmentation de production; il y avait deux causes qui se nourrissaient pour expliquer cette augmentation: la mécanisation et la division du travail. Pourtant, la mécanisation et la division du travail veulent dire en même temps la dépropriété et de rendre prolétaire. D'ailleurs la dépropriété des paysans durait depuis longtemps. Nous pouvons y ajouter la pression de l'augmentation de la productivité sur le petit producteur. Plusieurs artisans qui faisaient leur production dans des petits ateliers chez eux n'ont pas pu résister devant la

57 Marx, **Kapital**, p. 313.

58 Barret, **op. cit.**, 1960, p. 61.

concurrence, ils ont eu faillite et ont fait face devant le choix de rester au chômage ou de travailler dans des ateliers de manufacture. Même dans ces deux cas, ils n'avaient pas beaucoup de chance pour sortir de la pauvreté; parce que ceux qui ont plus de chance de trouver un boulot travaillaient dans des conditions pénibles. Les salaires baissaient de plus en plus, les heures de travail augmentaient jusqu'à seize heures, les conditions des lieux de travail étaient très mauvaises, le contrôle et les punitions étaient durs. Les enfants étaient utilisés souvent pour le travail et les accidents de travail faisaient partie de la routine de la vie quotidienne⁵⁹.

Envers toutes ces conditions, une réaction apparaisse chez les travailleurs. Les travailleurs qui sont devenus une partie des machines dans des conditions misérables, qui sont loin de leurs maisons, dépropriétés par la manufacture réagissent dans un premier temps envers les machines. Surtout en Angleterre, dans la plupart des ateliers et des usines les travailleurs qui souffrent des salaires bas, des conditions de travail ont détruit les machines. Ce mouvement appelé « le luddisme » est rependu, il y a eu des précautions dures envers le mouvement et il a été repoussé. Mais le mouvement luddiste qui peut être considéré comme le premier pas de la transformation du travail à une forme de classe, a laissé sa place au chartisme et aux syndicats. Malgré toutes ces résistances l'augmentation de la production a continué avec l'invention et la généralisation de la machine à vapeur et avec l'agrandissement du marché; l'échelle du lieu de travail était augmentée et on avait passé de la manufacture à la grande industrie et ensuite au régime d'usine. Ces développements appelés la révolution industrielle augmentaient énormément l'avancement technologique et la productivité mais ils n'empêchaient pas du tout la misère, ils l'aggravaient.

b) La division du travail productive

L'un des théoriciens qui définit le mieux la division de travail issue de la manufacture est Adam Smith qui est le fondateur de l'économie classique. Smith a publié son ouvrage connu « La richesse des nations » à l'année où James Watt, qui est écossais comme lui, avait pris la patente de la machine à vapeur. La division de travail qui est le premier sujet traité de l'ouvrage était symbolisée par l'exemple de la manufacture de la fameuse épingle. Tandis qu'un ouvrier peut produire quelques épingles pendant la journée en travaillant tout seul, avec la division de travail entre tous les ouvriers de l'atelier, la production augmentait énormément. Adam Smith détaille l'exemple des épingles et parvient à des conclusions remarquables. Il indique que la fabrication d'une épingle nécessite dix-huit opérations distinctes et il ajoute que pour une seule épingle il y a

59 Huberman, *op. cit.*, pp. 199-203.

une dizaine d'ouvriers employés dans des usines. Le nombre total d'épingle produit atteint aux quarante-huit milliers, alors que dans l'organisation de travail où un ouvrier accomplissait tous les étapes nécessaire pour la production d'une épingle ce nombre était limité par vingt épingle par jour⁶⁰.

D'après Smith, avec l'augmentation de productivité dont elle cause la division de travail est l'un des facteurs les plus importants et peut-être même le facteur le plus important qui aide à l'enrichissement d'une nation. Dans un pays développé, il est possible de voir le travail de plusieurs personnes même pour un produit tout simple. L'augmentation de productivité issue de la division de travail a trois causes essentielles. D'abord, chaque travailleur peut développer son talent sur la partie qu'il travaille, c'est-à-dire il s'agit d'une spécialisation. Ensuite, la perte du temps baisse entre les différentes étapes du travail. Finalement, avec l'utilisation des machines un ouvrier peut faire tout seul le travail de plusieurs ouvriers. Après cent trente cinq ans Frederick Winslow Taylor publie son ouvrage sur les principes de direction scientifique des entreprises qui défend exactement ces idées.

Taylor pense qu'avec l'observation du processus de travail et en le divisant en morceaux mesurables la productivité peut être augmentée et la performance peut être contrôlée. D'après l'évaluation de performance les ouvriers doivent être orientés avec des salaires ou avec des punitions. Le processus de travail est maintenant beaucoup plus complexe, les machines utilisés sont beaucoup plus développés; dès lors il est inutile qu'un ouvrier comprenne le processus de production en entier, participe aux fonctions de direction comme la planification et le contrôle, c'est même nuisible. C'est pour cela, la direction et la production devraient être séparées clairement, chaque partie devrait faire sans faute ce qu'elle doit faire dans une hiérarchie verticale.

L'utilisation de ces principes par certains industriels, Henry Ford en tête, en développant une ligne de montage le travail a été atomisé de manière mécanique et temporelle fut la méthode de production qui a déterminée le XXème siècle. La logique de grandeur, la logique du temps métrique et la logique de hiérarchie caractérisent le fordisme⁶¹. Taylor, qui est un ingénieur, ne donnait pas une grande importance à la dimension humaine en calculant la productivité avec un chronomètre en main pour étudier le temps et le mouvement dans les ateliers de Bethlehem Steel. Par contre Smith était conscient du danger, si on ose le dire.

La Richesse des Nations, le texte essentiel de l'approche d'économie libérale, est connu comme

60 Adam Smith, **Recherches sur la nature et les causes de la Richesse des Nations**, Tome I, Osnabrück, Otto Zeller, 1966, pp. 7-8, <http://gallica.bnf.fr>, [consulté le 11 Avril 2008].

61 Sennett, **Karakter Aşınması**, p. 42.

un éloge au commerce libre et à la main invisible du marché; c'est vrai. Surtout si nous prenons en compte la définition de la division du travail susmentionnée ou bien la distinction entre le travail productif et le travail non-productif, nous pouvons penser que Smith fut un simple défenseur de « laissez-faire » qui réduit le travail à la productivité. Pourtant Smith, avec les mots de Sennett, « *est un penseur beaucoup plus complexe que définit l'idéologie capitaliste* »⁶². En indiquant que ce qui causait la division du travail est la tendance d'échange des hommes il pense que cette tendance n'est pas innée mais elle est acquise⁶³. Il n'y a pas des grandes différences de talents entre les hommes; la division du travail n'est pas la conséquence de cette inégalité, elle est directement la cause de cette différence existante⁶⁴. En plus Smith est conscient que la productivité n'est pas une solution pour la pauvreté et qu'elle convient surtout aux employeurs au lieu des travailleurs et c'est en raison de la propriété privée. En outre, il indique que les intérêts des ouvriers et des patrons sont contradictoires et l'État est fondé afin de protéger les riches envers les pauvres⁶⁵.

c) La malice du travail

La malicieuse partie de la division du travail est son effet / influence sur l'esprit humain. Être dans l'obligation de faire un travail simplifié pendant des heures est ennuyeux, stupéfiant, atrophiant et cause la perte de contrôle sur le travail fait. Smith souligne que la division du travail augmente la productivité mais en même temps elle a un autre côté. Il indique que la division du travail amène

62 **Ibid.**, p. 38 voir A. Fitzgibbons, "The moral foundations of the Wealth of Nations", **International Journal of Social Economics**, Vol. 24, No.1-2-3, pp. 91-116; B. Prévost, "Adam Smith: vers la fin d'un malentendu?", **L'Economie politique**, 2001/1 No. 9, pp. 101-112; R. L. Heilborner, "The Paradox of Progress: Decline and Decay in The Wealth of Nations", **Journal of the History of Ideas**, Vol. 34, No. 2, pp. 243-262.

63 "Cette division du travail, de laquelle découlent tant d'avantages, ne doit pas être regardée dans son origine comme l'effet d'une sagesse humaine qui ait prévu et qui ait eu pour but cette opulence générale qui en est le résultat ; elle est la conséquence nécessaire, quoique lente et graduelle, d'un certain penchant naturel à tous les hommes qui ne se proposent pas des vues d'utilité aussi étendues : c'est le penchant qui les porte à trafiquer, à faire des trocs et des échanges d'une chose pour une autre. Il n'est pas de notre sujet d'examiner si ce penchant est un de ces premiers principes de la nature humaine dont on ne peut pas rendre compte, ou bien, comme cela paraît plus probable, s'il est une conséquence nécessaire de l'usage de la raison et de la parole." (Smith, **La Richesse des Nations**, Tome I, p.18).

64 "Dans la réalité, la différence des talents naturels entre les individus est bien moindre que nous ne le croyons, et les aptitudes si différentes qui semblent distinguer les hommes de diverses professions quand ils sont parvenus à la maturité de l'âge, n'est pas tant la cause de l'effet de la division du travail, en beaucoup de circonstances. La différence entre les hommes adonnés aux professions les plus opposées, entre un philosophe, par exemple, et un portefaix, semble provenir beaucoup moins de la nature que de l'habitude et de l'éducation. Quand ils étaient l'un et l'autre au commencement de leur carrière, dans les six ou huit premières années de leur vie, il y avait peut-être entre eux une telle ressemblance que leurs parents ou camarades n'y auraient pas remarqué de différence sensible. Vers cet âge ou bientôt après, ils ont commencé à être employés à des occupations fort différentes. Dès lors a commencé entre eux cette disparité qui s'est augmentée insensiblement, au point qu'aujourd'hui la vanité du philosophe consentirait à peine à reconnaître un seul point de ressemblance. Mais, sans la disposition des hommes à trafiquer et à échanger, chacun aurait été obligé de se procurer lui-même toutes les nécessités et commodités de la vie. Chacun aurait eu la même tâche à remplir et le même ouvrage à faire, et il n'y aurait pas eu lieu à cette grande différence d'occupations, qui seule peut donner naissance à une grande différence de talents." (**Ibid.**, pp. 20-21).

65 Voir le chapitre « **Des salaires du travail** » (Tome I, pp. 84-119) et la section « **Des dépenses qu'exige l'administration de la justice** » (Tome II, pp. 362-375)

pour la plupart du temps, la simplification du travail. Et comme les hommes forment en général leur intelligence par leurs occupations ordinaires, ils n'ont plus de lieu de « *développer leur intelligence ni d'exercer leur imagination à chercher des expédients pour écarter des difficultés qui ne se rencontrent jamais; il perd donc naturellement l'habitude de déployer ou d'exercer ces facultés et devient, en général, aussi stupide et aussi ignorant qu'il soit possible à une créature humaine de le devenir* »⁶⁶. Il en conclut que, l'engourdissement de leurs facultés morales leur empêche aussi de ne former aucun jugement un peu juste sur la plupart des devoirs même les plus ordinaires de la vie privée. Smith, qui avait précisé les conséquences positives et négatives de la division du travail avec une intuition efficace, semble indécise entre ce dilemme. Marx qui est un bon lecteur et un bon critique de Smith, ne partage pas cette hésitation, il indique clairement son approche.

La notion d'aliénation est développée par Marx dès ses premiers ouvrages commençant par *Les Manuscrits 1844* et *L'idéologie allemande*, des fois même avec des contradictions; elle apparaisse de façon plus mûre dans les pages de *Grundrisse* et de *Capital*. En réalité la notion était utilisée par Hegel avant Marx, surtout dans son ouvrage *La phénoménologie de l'esprit* et *La philosophie du droit*. « La conscience malheureuse » qui est l'une des étapes de la fameuse dialectique esclave-maître est une forme d'aliénation. Chez Hegel, la notion d'aliénation apparaît surtout comme une notion métaphysique à propos de la conscience; même si elle approche à avoir une relation avec le travail et la division du travail, elle reste dans les limites de métaphysique⁶⁷. Dans le troisième manuscrit des *Manuscrits économiques et philosophiques* connus sous le nom des *Manuscrits 1844*, Marx critique Adam Smith et le courant d'économie-politique* et aussi Hegel. D'après lui, l'économie politique faisait de l'hypocrisie en faisant semblant de reconnaître l'homme tandis qu'au contraire elle ne fait qu'accomplir le reniement de l'homme : « *car il n'est plus lui-même dans un rapport de tension externe avec l'essence extérieure de la propriété privée, mais il est devenu lui-même cette essence tendue de la propriété privée* »⁶⁸. Quant à Hegel, Marx pensait qu'il avait tort de prendre la richesse, la puissance de l'État, etc. dans leur forme abstraite : « (...) *comme des essences devenues étrangères à l'être humain (...) Elles sont des êtres pensés - donc seulement une aliénation de la pensée philosophique pure, c'est-à-dire abstraite* »⁶⁹. D'une certaine manière la notion d'aliénation de Marx est une composition originale de la conception philosophique de Hegel et des observations réalistes de Smith⁷⁰.

66 Smith, **op. cit.**, pp. 442-443.

67 Méda, **op. cit.**, pp. 95-101.

* Les représentants de l'école classique comme Adam Smith, David Ricardo, Thomas Robert Malthus, Jean Baptiste Say, John Stuart Mill.

68 K. Marx, **1844 Elyazmaları**, İstanbul, Birikim Yayınları, 2000, p.102.

69 **Ibid.**, p. 161.

70 Ernest Mandel avait consacré deux chapitres sur ce sujet dans son œuvre de « La formation de la pensée

Dans le premier manuscrit, Marx indique le besoin de fonder une relation entre l'aliénation et le système monétaire; il continue en critiquant l'économie politique et la philosophie idéaliste sur ce point. Il indique que plus qu'il produit de richesse plus l'ouvrier devient pauvre, plus il crée de marchandises plus il devient lui-même une marchandise. Il affirme que l'objet que le travail produit, son produit, l'affronte comme un être étranger, comme une puissance indépendante du producteur: « [...] son travail existe en dehors de lui, indépendamment de lui, étranger à lui, et devient une puissance autonome vis-à-vis de lui, que la vie qu'il a prêtée à l'objet s'oppose à lui, hostile et étrangère. »⁷¹.

Marx créait un lien net entre l'aliénation et la propriété. La division de travail qui augmente la productivité du travail dévalorisait le travail et causait une aliénation. Comme Smith, Marx aussi il observait / voyait le travail existant dans les choses qui l'entourent; mais il les voyait extériorisées, transformées, aliénées. Les produits qui ajoutaient un sens à l'existence de l'ouvrier, les produits qui étaient les fruits de sa réalisation de soi-même étaient devenus des marchandises qui se trouvent à l'extérieur de son existence, qui lui sont même hostiles. Un tel travail qui ne prend pas en compte la relation indirecte entre l'ouvrier et la production ne donne pas à l'homme la possibilité de développer sa propre capacité et en plus il empêche ce développement; avec les mots de Marx, l'ouvrier « dans son travail, celui-ci ne s'affirme pas mais se nie, ne se sent pas à l'aise, mais malheureux, ne déploie pas une libre activité physique et intellectuelle, mais mortifie son corps et ruine son esprit »⁷².

Par conséquent, le travail n'est plus une activité volontaire mais une activité obligatoire. L'ouvrier se trouve hors de lui-même en travaillant et il appartient à quelqu'un d'autre. Le travail n'est plus une activité libératrice, l'homme n'est libre qu'en dehors de son travail. Le travail qui doit être l'objectif essentiel en tant qu'une activité volontaire, libre, consciente, créative et vitale est transformé à un outil, au « serviteur du salaire ». « Le salaire est une conséquence directe du travail aliéné et le travail aliéné est la cause directe de la propriété privée »⁷³.

Dans l'*Idéologie allemande*, il existe une approche historique, le lien entre la division du

économique de Karl Marx ». D'après Mandel, « Marx réunit la dialectique de Hegel, le matérialisme de Feuerbach et les réalités sociales définies par l'économie politique, d'une manière propre à lui, c'est-à-dire il les corrige profondément. Cette composition n'est pas une composition harmonieuse, elle ne crée pas un nouvel ordre, une nouvelle idéologie. Elle nous offre plusieurs parties qui ont des contradictions importantes ». (Ernest Mandel, **Marx'ın İktisadi Düşüncesinin Oluşumu**, İstanbul, Yazın Yayıncılık, 2000, p. 153).

71 Marx, **op cit.**, pp. 75-76.

72 **Ibid.**, p. 78.

73 **Ibid.**, p. 87.

travail et l'aliénation est prononcé plus clairement. La division du travail est apparue et est développée de plus en plus à partir du moment où la société est divisée en classes, le travail concret et abstrait se sont séparés; l'inégalité se trouve dans son cœur. L'homme est enfermé dans des sphères d'activités qui lui sont imposés et qui lui sont nécessaires pour qu'il puisse gagner sa vie. « *Cette fixation de l'activité sociale, cette pétrification de notre propre produit en une puissance objective qui nous domine, échappant à notre contrôle, contrecarrant nos attentes, réduisant à néant nos calculs, est un des moments capitaux du développement historique jusqu'à nos jours* »⁷⁴.

d) Le fétichisme de marchandise

Les pensées développées sur l'aliénation dans *Grundrisse* et dans la *Contribution à la critique de l'économie politique* trouvent leur forme finale dans le *Capital*, on y voit le fétichisme de marchandise. On a indiqué qu'Adam Smith voyait un travail commun dans des objets qui l'entouraient; ce travail commun dans les marchandises leur donne une spécificité mystique ressourcée de leurs valeurs d'échange. Smith indique que comme les producteurs entrent socialement en contact seulement par l'échange de leurs produits, alors c'est dans les limites de cet échange que s'affirment d'abord les caractères sociaux de leurs travaux privés : « *Ou bien les travaux privés ne se manifestent en réalité comme divisions du travail social que par les rapports que l'échange établit entre les produits du travail et indirectement entre les producteurs.* »⁷⁵. Comme cela, le produit du travail prend un caractère fétiche dès qu'il apparaisse en tant qu'une marchandise afin d'être échangé. Toute sorte de relation d'échange contient l'aliénation pourvu qu'elle devienne indépendante d'usage et des besoins de son producteur. Chaque chose ayant une valeur d'échange est aliénable, et Marx indique dans *Capital* que « [...] *L'argent est la marchandise qui a pour caractère l'aliénabilité absolue, parce qu'il est le produit de l'aliénation universelle de toutes les autres marchandises* »⁷⁶.

Dans les chapitres suivants du *Capital*, surtout dans les parties sur la production de la valeur ajoutée relative, Marx se concentre sur le processus du travail et sur ses effets sur l'ouvrier. Il analyse en détails les conséquences négatives de la division du travail sur lesquelles Adam Smith attirait l'attention, et il les critique sans hésitation. La division du travail et la mécanisation apparues par la manufacture et devenues plus complexes par le régime d'usine atomisaient le travail, le rendait plus dense, séparaient la main d'œuvre et les pouvoirs intellectuels, augmentaient la domination, transformaient l'ouvrier à une simple partie de la machine et atrophiaient ses talents. Certains passages de

74 Karl Marx, **Alman İdeolojisi**, Ankara, Sol Yayınları, 1999, p. 60.

75 Marx, **Kapital**, p. 83.

76 **Ibid.**, pp. 112-118

l'ouvrage contenaient une intuition si nette qu'il devient possible de dire que le taylorisme était déjà critiqué par Marx même avant son apparition. Par exemple, Marx parle de la séparation des fonctions de production et de direction et insiste sur le fait que ce que les ouvriers parcellaires perdent, se concentre en face d'eux dans le *Capital* :

La division manufacturière leur oppose les puissances intellectuelles de la production comme la propriété d'autrui et comme pouvoir qui les domine. Cette scission commence à poindre dans la coopération simple où le capitaliste représente vis-à-vis du travailleur isolé l'unité et la volonté du travailleur collectif; elle se développe dans la manufacture qui mutilé le travailleur au point de le réduire à une parcelle de lui-même ; elle s'achève enfin dans la grande industrie qui fait de la science une force productive indépendante du travail et l'enrôle au service du capital⁷⁷.

Avec le développement de la grande industrie, la mécanisation se concentre et devient un système de machine organisé, comme cela elle compose le corps de l'usine. L'usine est maintenant un grand automate dont le fonctionnement est basé sur la continuité; l'ouvrier est soumis au fonctionnement de cet organisme de façon passive. Il n'est pas dans une situation à déterminer la forme, le contenu, le tempo du travail; il est devenu une simple partie de la machine, son serviteur. Pour les ouvriers cela veut dire la dévalorisation de leurs travaux, une journée de travail plus longue, la concentration du travail, l'atrophie de leurs talents créatifs, être sous une discipline rigide et la perte de leurs souverainetés sur le processus du travail. Pourtant en disant tout cela Marx n'accuse pas la machine et l'automation, il est conscient que le pouvoir de production des machines a un potentiel libérateur qui peut enlever le travail obligatoire.

Le problème est que les moyens technologiques soient dans les mains des capitalistes et au service du capital. Dans un passage de *Capital* Marx affirme qu'avec le travail mécanique qui empêche le jeu varié des muscles et comprime toute activité libre du corps et de l'esprit, la facilité même du travail devient une torture. Il ajoute que dans toute production capitaliste qui ne crée pas seulement des choses utiles mais encore de la plus-value, les conditions du travail maîtrisent l'ouvrier :

La grande industrie mécanique achève (...) la séparation entre le travail manuel et les puissances intellectuelles de la production qu'elle transforme en pouvoirs du capital sur le travail. L'habileté de l'ouvrier apparaît chétive devant la science prodigieuse, les énormes forces naturelles, la grandeur du travail social incorporées au système mécanique, qui constituent la puissance du Maître⁷⁸.

77 **Ibid.**, pp. 349-350.

78 **Ibid.**, p. 405.

En conclusion, le travail est plus que le salariat; elle signifie toutes les activités humaines afin de reproduire la vie matérielle. Si on prend l'exemple de cuisiner, les cas des gens réalisants cette activité pour se nourrir, pour gagner sa vie ou en tant que hobi sont bel et bien différent ; mais on les peut définir comme travail. Alors quand on analyse le travail ou quelques phénomène autour de lui, il faut tenir compte de sa caractère complexe et de temps en temps contradictoire.

II) TRAVAIL DANS LA SOCIETE INDUSTRIELLE

Les développements vécus en Europe à la fin du XVIIIème siècle et au début du XIXème siècle en Europe et qui ont changé profondément la société comme la révolution néolithique, sont appelés la révolution industrielle. Avec les découvertes géographiques (surtout le pillage des mines précieuses en Amérique du Sud), la colonisation qui les suit et le mercantilisme, il y a eu une accumulation du capital en Europe, la production agricole et la population sont augmentées, une nouvelle classe enrichie par la commerce et dont le pouvoir économique est accru, a emporté le développement intellectuel commencé par la Renaissance et la Réforme, mûrit surtout au siècle des Lumières au XVIIIème siècle, dans les domaines politique et juridique avec la Révolution française. Les développements technologiques qui ont suivi tous ces changements, ont accéléré incroyablement le changement courant et ont donné naissance à la révolution industrielle. La machine à vapeur a été améliorée et il y a eu des avancements dans la technologie d'acier et de charbon afin de pouvoir utiliser cette machine de façon plus efficace. La machine à vapeur est utilisée non seulement dans la production, mais aussi dans le transport; les locomotifs et les bateaux à vapeur ont facilité le transport des produits et des hommes. Avec l'invention de la télégraphie, et celle du téléphone dans la période qui suit la révolution industrielle il y a eu des grands pas dans le domaine de la communication. Après avoir été utilisée dans l'industrie, la mécanisation a été adoptée à l'agriculture. Auprès de la mécanisation, l'apparition de l'engrais artificiel et les nouvelles technologies pour le traitement des produits agricoles ont augmenté la productivité agricole. La population accrue a quitté les territoires agricoles et est accumulée dans des villes où est concentrée l'industrie. Dans cette partie de notre travail, on traite les effets del l'industrialisation

sur le travail.

A) LA MARCHANDISATION DU TRAVAIL

Avec la révolution industrielle il y a eu un passage de la société agricole à la société industrielle. Les relations capitalistes qui étaient apparues dès le Moyen Âge, avaient pris une plus grande importance avec la manufacture se sont étendues avec la révolution industrielle, les transformations réalisées en technologie, en communication, dans la vie économique ont influencé le monde, les formes de penser, de vivre et de travailler des êtres humains. L'usine, issue de la révolution industrielle a fondé et a diffusé une société basée sur le travail salarié dans son entourage. Durant cette période, l'échelle du lieu de travail est agrandie, sa forme et son organisation sont changés et un nouveau type de travailleur est apparu: le prolétaire⁷⁹. La racine du mot prolétaire est « *proles* » en latin ce qui veut dire « l'enfant », le mot désignait à l'époque de Rome Antique le citoyen pauvre qui n'avait que son enfant comme richesse. Le prolétaire moderne n'a pas non plus comme son antécédent beaucoup de richesse. Ils sont appelés comme tel juste parce qu'ils n'ont rien à perdre que de leurs chaînes, que la seule chose dont ils possèdent est leur travail⁸⁰.

Marx caractérise le capitalisme par ces mots dans les premières phrases de la *Contribution à la critique de l'économie politique* et de *Capital*: « *une immense accumulation de marchandises* ». Adam Smith cherche la source de cette richesse dans *La Richesse des nations* et il conclut que c'est le travail qui crée l'accumulation de marchandise et même que cette richesse est le travail accumulé. Nous avons indiqué dans le chapitre précédent que Marx et Smith voyaient les marchandises et par conséquent le capital comme un travail accumulé. Les paroles de Smith que nous avons mentionné en haut montrent cette approche clairement: « *Observez, dans un pays civilisé et florissant, ce qu'est le mobilier d'un simple journalier ou du dernier des manœuvres, et vous verrez que le nombre des gens dont l'industrie a concouru pour une part quelconque à lui fournir ce mobilier, est au-delà de tout calcul possible* »⁸¹. Dans les pages suivantes, sous le chapitre intitulé « *Du travail*

79 « On entend par bourgeoisie la classe des capitalistes modernes, propriétaires des moyens de production sociale et qui emploient le travail salarié. On entend par prolétariat la classe des ouvriers salariés modernes qui, privés de leurs propres moyens de production, sont obligés pour subsister, de vendre leur force de travail. » (Note d'Engels au l'édition anglaise en 1888 de Manifeste Communiste)

80 Le Manifeste Communiste est terminé par ces paroles : « Les prolétaires n'y ont rien à perdre que leurs chaînes. Ils ont un monde à y gagner. Prolétaires de tous les pays, unissez-vous ».

81 Smith, **op.cit.**, p. 15.

productif et du travail non productif. - De l'accumulation du capital » Smith fait une distinction entre le service et la production, tandis qu'un patron s'enrichit toujours quand il fait travailler les ouvriers, plus qu'un serviteur travaille plus il s'appauvrit. La raison se trouve dans la différence entre ces deux formes de travail, Smith indique qu'il y a une sorte de travail qui ajoute à la valeur de l'objet sur lequel il s'exerce et que le travail de l'ouvrier se fixe et se réalise sur un sujet quelconque, ou sur une chose vénale qui dure au moins quelque temps après que le travail a cessé. Il continue : « *C'est, pour ainsi dire, une quantité de travail amassé et mis en réserve, pour être employé, s'il est nécessaire, dans quelque autre occasion. Cet objet, ou ce qui est la même chose, le prix de cet objet peut ensuite, s'il en est besoin, mettre en activité une quantité de travail égale à celle qui l'a produit originairement.* »⁸².

Nous avons vu que ce qui rend une chose marchandise est sa valeur d'échange, mais qu'est-ce qu'il détermine cette valeur d'échange? Il est nécessaire d'avoir une mesure commune comme l'argent qu'on utilise de nos jours. Comme toutes les marchandises sont composées de travail, le travail peut être la mesure commune à déterminer leurs valeurs. C'est la logique de base de la théorie valeur-travail fondée par Smith, développée par David Ricardo et adoptée de manière critique par Marx. Dans un paragraphe qui nous paraît important de son ouvrage, Smith indique que ce qui détermine la valeur d'échange des marchandises est le travail :

Le prix réel de chaque chose, ce que chaque chose coûte réellement à celui qui veut se la procurer, c'est le travail et la peine qu'il doit s'imposer pour l'obtenir. Ce que chaque chose vaut réellement pour celui qui l'a acquise et qui cherche à en disposer ou à l'échanger pour quelque autre objet, c'est la peine et l'embarras que la possession de cette chose peut lui épargner et qu'elle lui permet d'imposer à d'autres personnes. Ce qu'on achète avec de l'argent ou des marchandises est acheté par du travail, aussi bien que ce que nous acquérons à la sueur de notre front. Cet argent et ces marchandises nous épargnent, dans le fait, cette fatigue. Elles contiennent la valeur d'une certaine quantité de travail, que nous échangeons pour ce qui est supposé alors contenir la valeur d'une quantité égale de travail. Le travail a été le premier prix, la monnaie payée pour l'achat primitif de toutes choses. Ce n'est point avec de l'or ou de l'argent, c'est avec du travail que toutes les richesses du monde ont été achetées originairement; et leur valeur pour ceux qui les possèdent et qui cherchent à les échanger contre de nouvelles productions, est précisément égale à la quantité de travail qu'elles les mettent en état d'acheter ou de commander⁸³.

Il est clair que le travail ait une valeur d'usage, un côté qui produit une utilité. C'est exactement

82 **Ibid.**, pp. 410-413.

83 **Ibid.**, pp. 38-39.

par cette spécificité, parce qu'il a le talent de produire une utilité et de la transmettre aux objets, le travail peut devenir une mesure de valeur. Mais en même temps, comme il peut être une mesure commune de valeur d'échange de toutes les marchandises, nous pouvons dire que le travail aussi est une marchandise. Une autre raison du fait que le travail soit une mesure est qu'il soit une marchandise dont la valeur ne change pas. Le travail de même quantité n'a pas des valeurs différentes par des ouvriers différents parce qu'un ouvrier ordinaire « *sacrifie la même portion de son repos, de sa liberté, de son bonheur. [...] Il est leur prix réel; l'argent n'est que leur prix nominal* »⁸⁴. La difficulté que nous faisons face ici est de définir la quantité du travail. Le temps est sans doute une mesure mais il ne peut pas être la seule, il faut prendre en compte la peine soumise et l'habileté effectuée. Un travail de trente minutes qui demande un grand effort n'a pas la même quantité qu'un travail de deux heures qui est plus facile. Un travail de quelques minutes qui nécessite une maîtrise acquise dans une longue période n'a pas la même quantité avec le travail journalier de quelqu'un qui n'est pas spécialisé dans un domaine (qui n'a pas de talent). Par conséquent en dehors du temps, ce qui détermine la quantité du travail est la qualité du travail*.

Comme le travail est une marchandise, comme il peut être échangé, vendu et acheté, il devient le sujet de propriété. La raison de la vente du travail par l'ouvrier contre un salaire est qu'il soit sous la propriété de l'ouvrier; d'après Smith les droits faisant partis de cette propriété doivent être protégés: « *La plus sacrée et la plus inviolable de toutes les propriétés est celle de son propre travail, parce qu'elle est la source originare de toutes les autres propriétés. Le patrimoine du pauvre est dans sa force et dans l'adresse de ses mains* »⁸⁵.

Le pauvre dont parle Smith est exactement celui qui n'avait rien d'autre à perdre que de ses chaînes dont parlait Marx. La seule source de revenu du prolétaire est la force de travail que définissait Marx comme « *l'ensemble des facultés physiques et intellectuelles qui existent dans le corps d'un homme dans sa personnalité vivante, et qu'il doit mettre en mouvement pour produire des choses utiles* »⁸⁶. Le prolétaire a besoin de la vendre afin de gagner sa vie et le capitaliste en a besoin afin de l'utiliser. Marx indique que la force de travail ne peut se présenter sur le marché comme marchandise, que si elle est offerte ou vendue par son propre possesseur. Alors par conséquent, l'homme doit être libre propriétaire de sa puissance de travail, de sa propre personne. Marx souligne l'égalité théorique existante entre celui qui vend son travail et celui qui l'achète. Pourtant il souligne que leur différence se cache dans ces deux verbes : acheter et vendre. Et il

84 **Ibid.**, pp. 41-42.

* Cependant Smith signifie l'ambiguïté de cette détermination.

85 **Ibid.**, p. 160.

86 Marx, **op. cit.**, p.171.

ajoute que dans cette condition, pour que l'égalité puisse exister il faut que le propriétaire de la force de travail ne la vende jamais que pour un temps déterminé, parce que s'il la vend en bloc, une fois pour toutes, il se vend lui-même, et de libre qu'il était se fait esclave, de marchand, marchandise. Alors, il indique que « *s'il veut maintenir sa personnalité, il ne doit mettre sa force de travail que temporairement à la disposition de l'acheteur, de telle sorte qu'en l'aliénant il ne renonce pas pour cela à sa propriété sur elle* »⁸⁷.

Même si la valeur du travail ne change pas, le prix payé pour ce travail ou bien le pouvoir d'achat de ce prix peut changer. D'après Smith, cette situation n'est pas due au changement de valeur du travail mais celui des autres marchandises. Smith indique qu'on peut dire du travail qu'il a un prix réel et un prix nominal. D'après Smith le prix réel consiste dans la quantité de choses nécessaires et commodes qu'on donne pour le payer, et le prix nominal dans la quantité d'argent : « *L'ouvrier est riche ou pauvre, il est bien ou mal récompensé, en proportion du prix réel, et non du prix nominal, de son travail* »⁸⁸. En faisant une distinction entre le prix nominal et le prix réel Smith fait une confession de façon timide: il y a une différence entre le prix et la valeur du travail. D'ailleurs dans les pages suivants, la valeur du travail se transforme à *la récompense naturelle du travail*. C'est la valeur créée par le travail, en d'autres termes la valeur d'usage du travail. Pourtant le salaire du travailleur, c'est-à-dire la valeur d'échange du travail est moins de ce retour naturel. La raison que l'ouvrier ne puisse pas jouir de tout le produit de son propre travail est l'existence de la propriété privée sur le moyen de production⁸⁹.

Le patron qui donne aux ouvriers les outils de travail et qui leur paie « *prend une part du produit de leur travail ou de la valeur que ce travail ajoute à la matière à laquelle il est appliqué, et c'est cette part qui constitue son profit* »⁹⁰. Si le profit du patron et le salaire de l'ouvrier font partie de la valeur créée par le travail, l'augmentation de l'un des deux signifie la diminution de l'autre. Smith en est conscient, il indique que les ouvriers qui désirent gagner le plus possible sont disposés à se concerter pour élever les salaires; tandis que les maîtres qui désirent leur donner le moins qu'ils

87 **Ibid.**, p. 160.

88 Smith, **op cit.**, p. 42

89 Smith a des idées qui ne sont pas très connues sur la propriété privée et l'Etat : « Chez les nations de chasseurs, comme il n'y a presque aucune propriété, ou au moins aucune qui excède la valeur de deux ou trois journées de travail, il est rare qu'il y ait un magistrat établi ou une administration réglée de la justice. Des hommes qui n'ont point de propriété ne peuvent se faire de tort l'un à l'autre que dans leur personne ou leur honneur. [...] Ainsi, l'acquisition d'une propriété d'un certain prix et d'une certaine étendue exige nécessairement l'établissement d'un gouvernement civil. Là où il n'y a pas de propriété, ou au moins de propriété qui excède la valeur de deux ou trois journées de travail, un gouvernement civil n'est pas aussi nécessaire. [...] Le gouvernement civil, en tant qu'il a pour objet la sûreté des propriétés, est, dans la réalité, institué pour défendre les riches contre les pauvres, ou bien, ceux qui ont quelque propriété contre ceux qui n'en ont point. » (Smith, **La Richesse des Nations**, Tome II, pp. 362-375).

90 **Ibid.**, p. 85.

peuvent, sont disposés à se concerter pour abaisser les salaires. Smith indique aussi qu'il n'est pas difficile de prévoir lequel des deux partis, dans toutes les circonstances ordinaires, doit avoir l'avantage dans le débat, et imposer forcément à l'autre toutes ses conditions : « *Les maîtres, étant en moindre nombre, peuvent se concerter plus aisément; et de plus, la loi les autorise à se concerter entre eux, ou au moins ne le leur interdit pas, tandis qu'elle l'interdit aux ouvriers* »⁹¹.

B) LA LUTTE DES CLASSES

Ces deux personnes, dont l'intérêt n'est nullement le même, l'ouvrier et le patron, ou bien le travail et le capital sont deux classes sociales; les événements vécus à partir du milieu du XIXème siècle jusqu'à la fin du XXème siècle, sont d'une part l'histoire des luttes de ces classes. Chez Marx, la classe est une catégorie multidimensionnelle et complexe; pourtant elle est déterminée essentiellement par le type de production. Il indique dans la *Contribution à la critique de l'économie politique* que dans la production sociale, les hommes entrent en des rapports déterminés, nécessaires, indépendants de leur volonté et ce sont des rapports de production qui correspondent à un degré de développement déterminé de leurs forces productives matérielles. Il affirme que l'ensemble de ces rapports de production constitue la structure économique de la société, la base concrète sur laquelle s'élève une superstructure juridique et politique et à laquelle correspondent des formes de conscience sociales déterminées : « *Le mode de production de la vie matérielle conditionne le processus de vie social, politique et intellectuel en général* »⁹². Ce qui détermine la classe est en gros, sa position dans les rapports de production. Sans doute, les classes et les relations entre les classes peuvent être examinées en plusieurs dimensions comme les relations de propriété et de droit, les superstructures, les idéologies⁹³. Le mode de vie, le revenu, le niveau d'éducation, la situation professionnelle, la culture, les croyances, les particularités nationales ou régionales ont une influence sur les points communs ou sur les distinctions des classes; pourtant les rapports de production ont une double influence, d'une part elles diminuent ces différences entre les individus qui composent une classe, d'autre part elles les distinguent des autres classes: « *le travail industriel moderne, l'asservissement de l'ouvrier au capital, aussi bien en Angleterre qu'en France, en Amérique qu'en Allemagne, dépouillent le prolétaire de tout caractère national* »⁹⁴.

D'après Marx, la force qui motive le changement historique et social est les luttes de classes. D'après lui, à la base de cette lutte se trouve la contradiction entre les forces productives matérielles

91 *Ibid.*, pp. 86.

92 Karl Marx, *Ekonomi Politigin Eleştirilmesine Katkı*, trad. Orhan Suda, İstanbul, Öncü Kitabevi, 1970, p. 3.

93 Henri Lefebvre, *Marx'ın Sosyolojisi*, trad. Selahattin Hilavİstanbul, Öncü Kitabevi, 1976, pp. 117-137.

94 Marx et Engels, *Manifeste Communiste*, p. 15.

de la société et les rapports de production existants qui naît dans un certain stade. Il s'agit en vérité des rapports de propriété : « *De formes de développement des forces productives qu'ils étaient ces rapports en deviennent des entraves. Alors s'ouvre une époque de révolution sociale. Le changement dans la base économique bouleverse plus ou moins rapidement toute l'énorme superstructure* »⁹⁵. Ce constat est valable pour toutes les sociétés anciennes mais il y a des spécificités qui différencient la forme de production capitaliste des autres. Par exemple, dans les sociétés basées sur le servage il existe une interdépendance entre la classe dominante et la classe des travailleurs, il y a des traditions qui règlent cette interdépendance et qui limitent par conséquent la domination. Ici, les couches sociales apparaissent comme une hiérarchie au lieu d'une polarisation⁹⁶. Par contre, dans le capitalisme il y a des contradictions insolubles entre la bourgeoisie et le prolétariat; la seule solution est la disparition du capitalisme. C'est le prolétariat qui va détruire le capitalisme avec sa lutte envers la bourgeoisie et c'est lui qui va emmener toute l'humanité vers une société sans classes; parce qu'il n'a aucun profit lié à la survie du système Marx l'indique dans l'un de ses premiers ouvrages, Contribution à la critique de la philosophie de droit de Hegel: « une sphère enfin qui ne puisse s'émanciper, sans s'émanciper de toutes les autres sphères de la société et sans, par conséquent, les émanciper toutes, qui soit, en un mot, la perte complète de l'homme, et ne puisse donc se reconquérir elle-même que par le regain complet de l'homme. *La décomposition de la société en tant que classe particulière, c'est le prolétariat* »⁹⁷. Autant que la bourgeoisie rend prolétaire une grande partie de la société, la concentre aux périphéries de la ville, aggrave l'exploitation, la domination, l'aliénation, elle prépare elle-même sa fin.

La suppression de la propriété sur les moyens de production comme la suppression du capitalisme par le prolétariat est d'une part la libération du travail. « *Le règne de la liberté ne commence en fait que là où cesse le travail imposé par la nécessité et les considérations extérieures ; de par la nature des choses, il existe donc au-delà de la sphère de la production matérielle proprement dite. [...] La condition fondamentale de, cette situation est le raccourcissement de la journée de travail* »⁹⁸. Comme ça, les hommes peuvent avoir plus de temps pour pouvoir réaliser leurs potentiels, pour faire des activités libres, autonomes, créatives et humaines. Cette société sera « *une association où le libre développement de chacun est la condition du libre développement de tous* »⁹⁹ fonctionnant sur le principe « de chacun selon ses capacités, à chacun selon ses besoins ».

95 Marx, **Ekonomi Politîğin Eleştirilmesine Katkı**, p. 3.

96 Lefebvre, **op cit.**, p. 105.

97 Alex Callinicos, **Tarih Yapmak**, trad. Nermin Saatçioğlu, İstanbul, Özne Yayınları, 1998, pp. 237-238.

98 Karl Marx, **Kapital**, Üçüncü Cilt, Ankara, Sol Yayınları, 2000, p. 717.

99 Marx et Engels, **op. cit.**, p. 24.

Les mouvements ouvriers qui avaient commencé dès la période de manufacture envers les machines, sont devenus plus forts avec la révolution industrielle; les ouvriers se sont réunis, organisés et ont lutté malgré les difficultés mentionnées par Smith. Le mouvement luddisme qui a pris son nom de quasi-légende Ned Ludd dit un contremaître de Leicester, et qui était actif en Angleterre à la fin du XVIIIème siècle et au début du XIXème siècle peut être considéré comme la première forme du combat. Les luddistes qui demandaient l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail se sont organisés secrètement et ont réalisé en général des actions de sabotage comme la destruction des machines de travail et mettre le feu aux ateliers. Aux années 1811-1812, quand le mouvement est devenu plus massif et a causé des enlèvements dans les villes, il y a eu des lois lourdes envers lui. Après les strictes précautions prises et la peine capitale donnée à plusieurs ouvriers le mouvement a perdu son influence et le syndicat fondé sur les bases du mouvement a été fermé¹⁰⁰.

Les premiers exemples des syndicats où les ouvriers réunissaient pour protéger ses intérêts communs étaient les associations des contremaîtres à l'époque des corporations¹⁰¹. Les organisations d'ouvrier qui ont une longue passé étaient interdites presque dans tous les pays d'Europe. Pourtant, il était impossible de l'empêcher; au prix de la punition de certains membres ils fondaient certains clubs ou certaines associations sous différents noms. Il leur était relativement facile d'être organisés; ils travaillaient ensemble dans des grandes usines, ils vivaient ensemble dans des quartiers d'ouvriers aux périphéries des villes. Ils devaient être organisés; leurs conditions de travail et de vie étaient très mauvaises. A la fin d'une campagne organisée en 1814 pour obtenir la liberté d'organisation les syndicats sont devenus légal en Angleterre en 1824, pour avoir le même résultat il fallait attendre jusqu'à 1861 en Allemagne et jusqu'à 1884 en France¹⁰².

Après la légalisation, plusieurs syndicats ont été fondés en Angleterre et il y a eu une très importante vague de grève. En dehors des syndicats, surtout avec l'influence de l'industriel Robert Owen qui était l'un des représentants importants des socialistes utopiques, les coopératifs de production et de consommation ont été fondés. La conscience d'agir ensemble et de demander leurs droits a développée très vite. En 1825 il y a eu une nouvelle loi qui limite les droits syndicaux mais désormais il était difficile d'empêcher l'avancée des ouvriers dans la voie de devenir une classe; les mouvements de masse, les grèves et même des combats. Vers les années 1830, avec l'effet de la crise, les mouvements d'ouvrier sont politisés et le mouvement chartiste a fait son apparition.

100 **Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1988, pp.163-167.

101 Huberman, **op. cit.**, p. 214.

102 Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, Ankara, S Yayını, 1976, pp. 161-250.

L'objectif du texte intitulé « la Charte populaire »¹⁰³ (People's Charter) rédigé par un menuisier nommé William Lovett, était de rendre possible la représentation des ouvriers dans le parlement, parce qu'à l'époque les citoyens qui ne donnaient pas des impôts, ça veut dire des citoyens qui n'avaient pas de propriétés, n'avaient pas de droit de vote. Les ouvriers sont organisés autour de ce texte, ont organisé des grèves et des meetings, il y a eu des pétitions, des requêtes; avec la participation de certains parlementaires supportant le mouvement une partie chartiste a été fondée. Le nombre des membres du syndicat national fondé en 1834 profitant du dynamisme créé par le mouvement, a atteint 500 milles. « *Son programme est d'assurer à ses adhérents des secours en cas de maladie ou de décès, une pension de retraite et d'organiser des coopératives de production. Son plan d'action consiste à provoquer une grève générale, au moment opportun, afin d'obtenir la journée de 8 heures* »¹⁰⁴. Même si le mouvement chartiste qui est affaibli naturellement vers les années 1840 n'a pas pu réaliser ses objectifs essentiels, il a créé un mouvement important durant presque vingt ans.

Dans l'Europe continental, le mouvement ouvrier est développé de façon plus dispersée mais plus radicale aussi. Durant la première moitié du siècle, la révolution industrielle et ses résultats ont approfondi la fracture entre les classes et ont augmenté les mécontentements. En France les ouvriers avaient participé directement à la Révolution de 1830 mais comme ils n'avaient pas pu trouver ce qu'ils attendaient ils ont accéléré leur organisation. Les premières manifestations demandant la diminution des heures de travail et l'amélioration des salaires ont eu lieu en 1830. Mais le premier feu qui peut être considéré comme un point fragile pour la France et même peut-être toute l'Europe est déclenchée de Lyon en 1831. Certains employés n'ont pas mis en vigueur le tarif des salaires accepté après des négociations collectives commencées par l'initiative du maire, alors les ouvriers ont quitté leurs ateliers et ont organisé une marche vers la ville. Les ouvriers que Les Gardes nationaux n'ont pas pu empêcher et qui portait une pancarte sur laquelle est écrit « Vivre en travaillant ou mourir en combattant », ont envahi la ville et ont fondé un gouvernement temporaire; pourtant personne ne savait ce qu'il fallait faire ensuite. Trois jours après, une force armée de quarante milles soldats ont repris la ville. Il y a eu six cents morts lors des combats dont plus de cinq cents étaient des ouvriers¹⁰⁵.

103 Six points de la Charte populaire sont : 1. Suffrage universel pour tous les hommes à partir de 21 ans 2. Des circonscriptions justes et égales (pas de bourgs pourris, des sièges pour les villes nouvelles) 3. Vote à bulletins secrets 4. Abrogation de l'obligation d'être propriétaire comme condition d'éligibilité 5. Une indemnisation parlementaire pour permettre aux travailleurs de siéger et de pouvoir vivre 6. Des élections annuelles. (<http://fr.wikipedia.org/wiki/Chartisme>, [consulté le 17 Avril 2008]).

104 Barret, **op. cit.**, p. 86.

105 **Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1988, pp. 86-87.

L'enlèvement n'était pas réussi mais a eu un grand écho et a donné du morale aux ouvriers. A partir de cette date les mouvements ouvriers ont pris de vitesse dans toute l'Europe et surtout en France. Les grèves, les manifestations, les combats se sont suivis. Venant vers 1848, l'Europe était devenue comme un volcan. Au début de 1848, juste aux jours où le Manifeste Communiste dont la première phrase est « *Un spectre hante l'Europe : le spectre du communisme.* » avait été publié, le roi a perdu son pouvoir avec l'enlèvement déclenché à Paris et la Deuxième république a été fondée. Louis Blanc, connu sous le nom Albert, qui est un leader ouvrier et l'un des personnages importants du socialisme utopique, avait aussi une place dans le gouvernement temporaire. Une commission de travail a été fondée immédiatement, des ateliers nationaux ont été organisés afin de protéger les droits de travail et d'organisation des ouvriers. Pourtant deux mois après la commission et les ateliers se sont rapportés, les ouvriers ont fait des barrages dans les faubourgs de Paris. Les combats qui ont duré quelques jours ont eu un bilan lourd: « *2.500 morts, 11.000 arrestation, 4.000 déportation* »¹⁰⁶. Mais le fantôme n'est pas apparu seulement à Paris, il a visité plusieurs pays d'Europe et l'an 1848 a pris sa place dans l'histoire comme une année des révolutions. A la suite des organisations d'ouvrier qui ont vu jours dans des pays différents, L'Association Internationale Ouvrière a été fondée à Londres en 1862 connue sous le nom de la Première Internationale. Le statut rédigé par Marx commençait par dire que « l'émancipation des travailleurs doit être l'œuvre des travailleurs eux-mêmes ». L'association sera dispersée dans dix ans mais l'idée d'internationalisme qu'elle a créé, elle marquera le mouvement international d'ouvrier.

Au printemps 1871, l'action politique du mouvement d'ouvrier de XIXème siècle a atteint son apogée, le capital de la France a été dirigé pendant deux mois par un gouvernement d'ouvrier. Le peuple parisien avait eu plusieurs difficultés durant la guerre avec Prusse, le mécontentement augmentait. Enfin Paris a ouvert ses portes et le peuple parisien a participé à la révolte commencée après le cesse-feu entre les Gardes Nationaux. Dans le manifeste des Gardes Nationaux adressé au peuple, on trouvait ces paroles: « *Les prolétaires de Paris au milieu de défaillances et des trahisons des classes gouvernantes ont compris que l'heure était arrivée pour eux de sauver la situation en prenant en main la direction des affaires publiques* »¹⁰⁷. Les dirigeants, le Premier ministre en tête, se sont échappés de la révolte grandissante à Versailles. Il y a eu des élections, la Commune de Paris a été annoncée, elle a pris les pouvoirs législatif et exécutif. Parmi les premières décisions prises par la Commune se trouvaient l'interdiction de travailler pendant la nuit pour les boulangers, les dégraissages et punitions faits par les patrons sur les salaires, l'organisation des ouvriers dans des

106 Barret, **op cit.**, p. 72.

107 **Ibid.**, p.74.

syndicats et des coopératifs qui seraient sous la toile d'une fédération et l'entreprise des ateliers abandonnés par ces organisations¹⁰⁸. Pourtant avant que ces décisions puissent être appliquées, les forces de Versailles commencent à attaquer; un mois et demi après les premières troupes sont rentrés à Paris. Après une semaine de combat réalisé dans la ville la Commune a été vaincue complètement. Des milliers de personnes ont eu la peine capitale ou ont été envoyés à l'exil.

La lutte syndicale et politique menée par les ouvriers pendant tout le siècle malgré des hauts et des bas a créé des grands syndicats et des parties d'ouvriers ayant des millions de membres au XX^e siècle. Les ouvriers ont formé une culture et un mode de vie propres à eux-mêmes dans les locaux des organisations, dans des lieux de travail, dans leurs quartiers; ces places-là sont devenues les centres de résistance de la lutte des classes. En dehors des syndicats et des parties, différentes formes d'organisation ont été développées et ont pris de force comme les *Bourses du Travail* en France, les coopératifs d'ouvrier en Angleterre, les conseils d'usine en Italie, les soviets en Russie. Certains d'entre eux avaient comme objectif la protection des droits des travailleurs, d'autres voulaient créer des expériences d'autogestion, d'autres voulaient prendre directement le pouvoir. Certains ont pu atteindre leurs objectifs, certains en étaient très loin. Mais dans sa totalité le mouvement ouvrier a transformé les travailleurs en une classe et comme cela il a gagné plusieurs choses qu'aujourd'hui nous discutons peut-être mais qui nous paraissent quand même toute naturelle. Des acquis comme une journée de travail de huit heures, le congé annuel, la sécurité sociale, les conditions de travail humaines, plusieurs droits politiques et démocratiques ne sont pas les cadeaux de la productivité créée par la démocratie bourgeoise ou par le capitalisme mais ce sont les résultats de la lutte difficile de la classe ouvrière.

Pendant cette période qui a duré deux cents ans, la classe ouvrière est passée par des changements importants, est devenue plus complexe, sa composition, ses tendances, sa culture, ses idéologies, etc. sont changés comme les autres classes, comme le capitalisme. Comme avait prévu Marx, elle n'a pas emmené non plus toute l'humanité vers une société sans classes. Des assertions disant que la classe ouvrière est complètement disparue et a laissé sa place à des formes imprécises trouvent un plus grand nombre de partisans¹⁰⁹. Pourtant les travailleurs et des gens qui leur font travailler existent encore; les changements des rapports de production vécus durant ces deux cents dernières ne sont pas si profonds. Daniel Bensaïd indique qu'il est compréhensible qu'une personne qui travaille chez une pizzeria ou chez Mc Donalds aient des difficultés à s'identifier avec l'ouvrier de

108 **Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi**, pp.367-368.

109 Pour deux exemples principaux voir André Gorz, **Elveda Proletarya**, İstanbul, AFA Yayıncılık, 1985 ; A. Negri, M. Hardt, **İmparatorluk**, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2001.

métal. Pourtant, il souligne qu'ils ne sont pas moins prolétaires qu'eux avec la propriété des moyens de production dont ils sont exclus, leurs positions dans la division de travail social, les formes de salaires qu'ils ont : « *C'est comme les menuisiers, les cordonniers et tailleurs des ateliers parisiens fussent des prolétaires aux yeux de Marx bien avant le développement de la grande industrie moderne* »¹¹⁰.

C) LA SECURITE SOCIALE

L'impression des romans ou des films sur les premières périodes du capitalisme industriel est en général le désordre (l'anarchie). Le XIX^{ème} siècle est une période généralement instable, la raison de cette instabilité n'est pas les mouvements ouvriers dont nous avons parlé dans le chapitre précédent; le fonctionnement du capitalisme lui-même est chaotique. C'est la raison pour laquelle le capitalisme du XIX^{ème} siècle fut défini par des adjectifs comme « sauvage » ou « désorganisé ». Les premiers victimes de cette atrocité furent sans doute les pauvres et les ouvriers mais le capitalisme, comme Cronos, a mangé chacun des ses enfants. Des patrons, des entrepreneurs, des investisseurs qui ont perdu toutes leurs fortunes à cause des crises ou des faillites sont des figures populaires des ouvrages littéraires de l'époque. Le capitalisme qui ne laisse « *subsister d'autre lien, entre l'homme et l'homme, que le froid intérêt, les dures exigences du paiement au comptant* »¹¹¹ avait poussé toute une société vers l'anomie et la défiance. Robert Wiebe pense que la transformation vécue à la fin du XIX^{ème} et au début du XX^{ème} siècle était une recherche d'ordre à construire des institutions et à former les liens sociaux¹¹².

Plusieurs chercheurs sont d'accord sur l'idée que le capitalisme est rentré dans une nouvelle ère à partir des années 1880. Le passage du capitalisme à la concurrence libre vers le capitalisme monopolistique (ou vers l'impérialisme), le passage du régime d'accumulation extensif au régime d'accumulation intensif, la révolution managériale ou la révolution de production¹¹³; quel que soit le nom il est clair que durant cette période il y a eu un changement sérieux de forme de production et d'accumulation, et aussi de l'organisation du travail. Ce changement est visible surtout à l'échelle d'entreprise. Gérard Duménil et Dominique Lévy définissent les entreprises de l'époque précédente comme tel: « *les entreprises restent largement la propriété des propriétaires individuels ou de leur*

110 D. Bensaïd, **Köstebek ve Lokomotif: Tarih, Devrim ve Strateji Üzerine Denemeler**, trad. Uraz Aydın, İstanbul, Yazın Yayıncılık, 2006, pp. 138-139

111 Marx et Engels, **Manifeste Communiste**, pp. 8-9.

112 Transmis par Sennett, **Saygı**, p. 168.

113 Les économistes marxistes défendent plutôt l'idée qu'il s'agit d'un passage du capitalisme concurrentiel vers le capitalisme monopolistique; quant à l'école de régulation il s'agit d'un passage du régime d'accumulation extensif vers le régime d'accumulation intensif. Nous pouvons dire qu'il y a des similarités entre ces deux approches. Tandis qu'Alfred Chandler appelle le processus comme la révolution du management, Peter Drucker défend l'idée qu'il s'agit d'une révolution de production avec l'utilisation des principes scientifiques de management.

famille, et sont contrôlées très directement par ces propriétaires. Les politiques macroéconomiques sont inexistantes »¹¹⁴. Ces petites entreprises qui sont libres entre elles, ne pouvaient pas contrôler le marché, diminuaient leur bornes de profit à cause de la concurrence, et comme elles ne pouvaient pas avoir toute seule l'accumulation de capital nécessaire elles ne pouvaient pas faire des grands investissements.

Vers la fin du siècle, une série de développement vécue dans des pays industrialisés a donné lieu l'accroissement de l'échelle des entreprises: la disparition de plusieurs entreprises à la suite de la crise, la création des trusts et des cartels pour éviter la concurrence entre celles qui sont restées, le besoin d'un grand capital afin de fonder l'infrastructure de transport et de communication, la technologie de moteur à vapeur qui a laissé sa place au moteur à explosion et au moteur électrique. Au demeurant, chaque secteur a commencé à être contrôlé par quelques entreprises à la grande échelle qui réalisent une partie importante de la production et qui ont des ententes entre elles-mêmes. Des capitaux importants pour pouvoir faire des investissements convenables à la nouvelle technologie se concentraient aux mains de ces entreprises qui diminuaient les prix de revient autant qu'elles augmentaient l'échelle de la production et qui sont devenues non-concurrentielles. Cette concentration donne naissance au capital financier; un petit nombre de banque qui tient une grande somme d'argent contrôlent le marché avec leurs moyens de crédit; il apparaît une relation touffue entre le secteur d'industrie et le secteur de finance à la suite des associations, des accords, des investissements¹¹⁵.

La société par action qui distingue la propriété et la gestion, apparaît comme le produit de ce processus de changement et comme l'institution économique dominante dans cette nouvelle ère du capitalisme. La société par action qui est de caractère juridique indépendant de ses propriétaires, appartient en général à un grand nombre d'actionnaires; pourtant elle n'est pas dirigée par la totalité de ces actionnaires mais par un conseil d'administration défini par eux. D'après Alfred Chandler, l'entreprise moderne a deux caractéristiques originales: « *elle contient beaucoup d'unités d'opération distinctes et elle est contrôlé par une hiérarchie des cadres salariés* »¹¹⁶. La gestion moderne apparue aux États-Unis durant le montage des chemins de fer a créé une révolution de gestion et la main invisible des pouvoirs de marché dont parlait Adam Smith a été placée par la main visible de la gestion. Comme nous pouvons comprendre par cette analogie Chandler défend

114 Gérard et Duménil, Dominique Lévy, **Economie Marxiste du Capitalisme**, Paris, Editions La Découverte, 2003, p. 15.

115 Ernest Mandel, **Marksizme Giriş**, İstanbul, Yazın Yayıncılık, 1999, pp. 65-66.

116 Alfred Chandler, **The Visible Hand The managerial Revolution in American Business**, Cambridge, Harvard University Press, 1977, p. 1.

l'idée qu'un fonctionnement pondéré et stable basé sur des décisions rationnelles des gestionnaires professionnels a pris la place du fonctionnement instable et indécis du marché basé sur l'entrepreneuriat et la concurrence.

A partir du début de XXème siècle, avec des applications tayloristes que nous avons mentionnées dans des chapitres précédents la gestion rationnelle a marqué le processus de production, a donné vie à la production massive en augmentant la productivité. D'après Taylor, l'activité de travail n'a pas un côté exigeant des talents spéciaux, un côté mystérieux et autonome. Chaque type de travail, qu'il soit qualifié ou non, peut être analysé et organisé sous la lumière de la science. De cette manière, même des travaux les plus difficiles et les plus complexes peuvent être divisés en petites parties de façon rationnelle et peuvent être transformés aux mouvements simples des hommes ordinaires; la polytechnique et la méthodologie prennent la place de l'art¹¹⁷. Durant les mêmes années Henry Ford essayait d'adapter le système de convoyeur dont il avait vu dans un abattoir au Chicago à l'industrie d'automobile. Deux années après la publication de l'ouvrage de Taylor intitulé « Les principes de la direction scientifique des entreprises », la rationalisation de la production au niveau d'heure et d'espace apparaissait sous forme de ligne de montage dans l'usine de Highland Park de Ford. Dans des usines géantes où travaillaient des milliers d'ouvriers en grande discipline, qui fonctionnaient comme une horloge l'organisation rationnelle du travail était réalisée. Sans doute, ce travail divisé en partie de façon rationnelle, devenu mesurable est une expérience pénible de la part de l'ouvrier. D'autre part, comme indique Sennett, ces horaires de travail seront un sujet de marchandage pour les ouvriers envers l'employeur avec des calculs précis des temps de travail¹¹⁸.

La continuité de la production massive dépend de l'absorption des produits par le marché, c'est-à-dire de la consommation massive. Deux paramètres essentiels qui déterminent la consommation sont le prix et le pouvoir d'achat. La production standardisée sur la ligne de montage avait diminué les prix de revient et avait diminué aussi relativement les prix (de vente). Pour augmenter le pouvoir d'achat, il fallait augmenter les salaires des ouvriers. Ford en était conscient, d'ailleurs les bas prix de revient rendaient possible cette augmentation. Les employés de Ford Motor Company recevaient des salaires relativement hauts par rapport à l'époque. Ainsi, il était visé que leur pouvoir d'achat augmentent, ça veut dire leur consommation et leur dépendance. D'après Gramsci, celui qui avait inventé le terme « fordisme », Ford voulait créer un nouveau type d'ouvrier en augmentant les standards de vie des ouvriers avec des hauts salaires. « *Les tentatives de Ford pour intervenir, au moyen d'un corps d'inspecteurs, dans la vie privée de ses employés et de*

117 Peter Drucker, **Kapitalizm Sonrası Toplum**, trad. Zülfü Dicleli, İstanbul, Su Basın Yayın, 1993, pp. 40-53.

118 Sennett, **Karakter aşınması**, p. 44.

contrôler leurs dépenses et leur mode de vie, est une indice de ces tendances encore 'privées' ou latentes »¹¹⁹. Malgré les hauts salaires Ford ne peut pas être considéré comme une personne très amicale aux ouvriers. Il contrôlait strictement les ouvriers avec « Service Département » créé presque comme un département d'information; il prenait des précautions mafieuses, violentes surtout envers les ouvriers qui étaient dans le mouvement syndical¹²⁰.

L'adoption des principes fordistes comme un modèle macroéconomique, la genèse d'une économie d'échelle basée sur la production massive et la consommation massive, sur des relations sociales convenables se réalisent pendant un processus commencé après la crise de 1929 et terminé après la Seconde guerre mondiale. La cause de la crise éclatée aux États-Unis en 1929 était le fait que la productivité qui augmentait depuis un certain moment ne puisse plus créer un pouvoir d'achat, le fait de l'état incontrôlable des marchés de finance; elle est étendue en peu de temps dans le monde entier, le chômage et la misère sont accrus énormément. Roosevelt, le président de l'époque des États-Unis, a annoncé un programme de mesure appelé « New Deal » en 1933. Dans le cadre de ce programme, les dépenses publiques, les salaires se sont augmentés et les politiques de d'exportation se sont développées dans un premier temps¹²¹. Dans les années suivantes, sous l'influence de l'économiste anglais John Maynard Keynes, il a été essayé de construire un état-providence / social (welfare state) basé sur l'emploi complète, l'intervention régulatrice de l'Etat et la sécurité sociale. Avec l'accord de Bretton Woods signé dans le cadre du nouvel ordre, les mouvements internationaux de finance ont pu contrôlés et l'approche keynésienne s'est étendue dans le monde entier. Ainsi, la période de croissance stable appelée le *Capitalisme tardif* par Ernest Mandel et qualifiée comme « les Trente glorieuses » a commencé¹²². L'un des éléments qui caractérise cette période était la sécurité sociale.

D'après Robert Castell il y a deux grands types de sécurité: les sécurités civiles et les sécurités sociales. Il définit les sécurités civiles comme celles qui garantissent les libertés essentielles et qui maintiennent la sécurité des propriétés et des individus dans le cadre d'un État de droit. Le deuxième type de sécurité, c'est-à-dire les sécurités sociales protègent l'individu envers des risques essentielles comme la maladie, les accidents, la vieillesse sans argent et toutes sortes de malheur que l'homme peut faire face et dont les résultats peuvent être une disgrâce sociale ou une chute

119 Antonio Gramsci, **Cahiers de Prison**, Tome 5, Paris, Gallimard, 1996, pp. 200-201.

120 Nelson Lichtenstein, "La vie aux usines Ford de River Rouge: un cycle de Pouvoir ouvrier (1941-1960)", **Le Mouvement social**, Avril 1987 no. 139, pp. 77-105.

121 Gülten Kazgan, **İktisadi Düşünce**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 1989, p. 258.

122 Voir Ernest Mandel, **Geç Kapitalizm**, İstanbul, Versus Kitap, 2008.

possible dans leurs conditions¹²³. Les non-proprétaires libérés par le capitalisme de leurs liens féodaux mais en même temps qui s'étaient trouvés dans l'insécurité se sont retrouvés dans la sécurité en créant un lien entre le travail et la sécurité, en construisant une propriété sociale avec le part pris du salaire du travail et du profit du capital. Le travail se transforme à l'emploi en prenant un statut couvrant certains droits juridiques et sociaux. Ainsi, dans la relation d'être salarié qui est inégalitaire à cause de la différence de pouvoir entre les parties prises, même si son contrat de base soit égalitaire, l'ouvrier devient un peu plus fort. Le sentiment de sécurité offrait au travailleur un fond sur lequel il pourrait déterminer l'aujourd'hui et aussi son avenir¹²⁴. Sans doute il s'agissait d'un effet modeste; il se construisait par des petits pas mais de façon certaine. Cet écoulement linéaire dont Sennett appelle « récits de vie » est prévisible, stable mais tellement lent qu'il demande une grande patience. Pourtant, le fait que l'individu puisse former un récit dont il détermine peut-être pas la vitesse mais l'écoulement lui donne une confiance en soi et donne un sens à sa vie¹²⁵.

La sécurité sociale est une forme de solidarité; mais cette solidarité est assez différente de celle de Tönnies dans *Gemeinschaft*. Cette solidarité qui ne prend pas son pouvoir de la sincérité existante entre les individus qui se connaissent, mais des relations rationnelles et définies, de la conscience collective, a des similarités avec la *solidarité organique* de Durkheim. D'après Durkheim, les sociétés basées sur la solidarité organique sont constituées par un système d'organes différents dont chacun a un rôle spécial, et qui sont formés eux-mêmes de parties différenciées. D'après ce modèle, les éléments sociaux « *sont coordonnés et subordonnés les uns aux autres autour d'un même organe central qui exerce sur le reste de l'organisme une action modératrice* »¹²⁶. La division de travail n'est pas seulement un phénomène qui crée la productivité; comme elle contient la condition la plus essentielle de la vie sociale, la dépendance mutuelle (l'interdépendance), elle est la source de la solidarité, de l'harmonie, de l'ordre et de l'intégration sociale¹²⁷. Durkheim pense que l'anomie juridique et morale observée dans la vie économique à la suite de la révolution industrielle est le problème essentiel de la société et il croit qu'il faut construire un système de règles afin d'arranger cette situation. L'anomie était apparue en conséquence de l'affaiblissement de la solidarité basée sur la similarité de la société traditionnelle.

123 Robert Castell, *Sosyal Güvensizlik*, İstanbul, İletişim Yayınları, 2004, p. 9.

124 *Ibid.*, pp. 33-39.

125 Sennett, *op. cit.*, pp. 14-15.

126 Emile Durkheim, *De la Division du Travail social*, Paris, Presses Universitaires de France, 1991, p. 157.

127 *Ibid.*, pp. 24-27.

Elle disparaîtrait avec la prise de pouvoir de la solidarité organique basée sur des individus professionnalisés qui se complètent, c'est-à-dire basée sur la diversité. A ce point, Durkheim défend une certaine forme de corporatisme.

Des institutions publiques étaient nécessaires pour construire des principes moraux dans la vie économique. Étant des associations privées, les syndicats ne peuvent pas assurer cette nécessité, ils n'ont pas des contraintes légales et ne peuvent pas couvrir un secteur en entier. De plus, dans chaque secteur de travail les patrons et les ouvriers ont leurs propres syndicats qui sont en conflits. Il est impossible qu'ils maintiennent l'ordre. Des nouveaux types de corporation ou bien des groupes de profession étaient nécessaires afin de réunir et d'organiser tous les composants des secteurs, parce que les anciennes corporations avaient été disparues et les corporations de l'avenir auront une complexité d'attributions encore plus grande, en raison de leur ampleur accrue: « *[Leurs fonctions proprement professionnelles] supposent entre assistants et assistés des sentiments de solidarité, une certaine homogénéité intellectuelle et morale comme en produit aisément la pratique d'une même profession* »¹²⁸.

Le dualisme que nous avons vu chez Tönnies et Durkheim, avait été adopté par Weber aussi. D'après Weber, réunir par groupes ou l'unification dont les ententes et les combats sont déterminants peuvent être réalisés par deux manières. A la fin du processus de communautisation (*Vergemeinschaftung*) naît une structure de communauté basée sur les sentiments communs, sur les liens d'appartenance, sur les traditions; quant à la sociétisation *Vergesellschaftung*, elle est une rationalisation née par « *le développement du capitalisme d'entreprise bourgeois, avec son organisation rationnelle du travail libre* »¹²⁹, c'est le processus de désenchantement *du monde* avec les mots connus de Weber. « *Un rapport sociale doit nommer sociétisation alors et tant que l'orientation des actions sociales consiste en compensation d'intérêt rationnellement (raison de but ou de valeur) motivée ou en liaison d'intérêt pareillement motivé. Sociétisation se repose notamment (mais pas seulement) sur convention rationnelle par engagement réciproque* »¹³⁰. Des institutions organisées autour des objectifs précis nécessitent des normes prévisibles, un fonctionnement strict et des règles à appliquer. L'organisation rationnelle est une machine inanimée dont les mouvements sont programmés, elle est un esprit coagulé par rapport à ses objectifs. Weber indique que c'est de là que lui vient le pouvoir de forcer les humains à la servir et de façonner leur

128 **Ibid.**, p. xxx.

129 Max Weber, **L'éthique Protestante et l'Esprit du Capitalisme**, Paris, Presses Pocket, 1990, p. 18.

130 Max Weber, **Grundriss der Sozialökonomik Wirtschaft und Gesellschaft**, Tübingen, Verlag Mohr Siebeck, 1980, p. 21.

vie de travail quotidienne de façon aussi contraignante qu'à l'usine: « *L'esprit coagulé est aussi une machine vivante qui forme l'organisation bureaucratique avec sa spécialisation du travail technique entraîné, sa délimitation des compétences, ses règlements et rapports d'obédience hiérarchiquement classés* »¹³¹.

Pour conclure, on peut dire que la révolution industrielle a suscité plusieurs changements dans le domaine du travail, parallèlement aux transformations en technologie, en communication, dans la vie économique etc. L'usine, issue de cette révolution, a fondé et a diffusé une société basée sur le salariat. Le régime usinier a influencé le monde, les formes de penser, de vivre et de travailler des êtres humains et a créé un nouveau type de travailleur qui ne possède que sa force de travail : le prolétaire. Au sein de la société industrielle, on a été beaucoup développé et la richesse s'est accrue; mais ce développement et cette richesse veut dire pour les travailleurs l'aliénation, l'exploitation, et la subordination.

131 **Ibid.**, p. 835.

III) LA FABRICATION DE CONSENTEMENT

Dans la troisième partie de notre mémoire, nous traitons les sources de la subordination, de la domination à l'hégémonie, de la coercition au consentement, de la force à la persuasion. La notion de domination est l'un des sujets essentiels des sciences sociales; parce que la société est d'une part l'ensemble des relations de domination complexes, surtout depuis qu'elle est divisée en deux entre les propriétaires et les non-propriétaires, entre les gouvernants et les gouvernés. Cette structure s'est insinuée dans tous les domaines, de notre vie quotidienne aux institutions officielles, des lieux de travail aux écoles, etc., et elle se reproduit dans ces domaines. La domination est définie par *Le Trésor de la Langue Française* comme une sorte de supériorité, comme une « action ou fait d'exercer une puissance souveraine ou une influence prépondérante »¹³². L'inégalité mentionnée peut avoir une base réelle comme deux armées qui ont des grandes différences au niveau des armes et du nombre des soldats; dans ce cas-là c'est une cause de domination. Mais il est vrai que dans certains temps la différence n'est qu'une supposition; la domination est la conséquence de cette différence mais tant qu'elle est supposée elle devient sa cause aussi. Car, la relation de domination est une sorte de pouvoir qui couvre la soumission et le consentement; c'est-à-dire elle n'est pas basée seulement sur la force mais en même temps sur une certaine légitimité. Même une domination basée sur une grande force ne peut pas avoir une continuité si elle n'a pas une légitimité comme est indiqué dans la maxime: « *On peut toujours construire un trône avec des baïonnettes. Mais il est difficile de rester longtemps assis* ». La proportion entre la force et la légitimité peut changer; la domination peut apparaître avec des nuances sous forme de contrainte, d'asservissement, d'obéissance, de dépendance, d'autorité ou bien de consentement.

132 *Le Trésor de la Langue Française informatisé*, <http://www.cnrtl.fr>, [consulté le 16.Avril 2008].

Pourtant l'existence de la force ne change pas; « Même la vie actuelle ne justifie pas qu'on sous-estime le rôle de la force dans la société »¹³³.

A) L'HEGEMONIE DANS LE PROCESSUS DE TRAVAIL

Il y a plusieurs et différentes approches sur le concept d'hégémonie. Pour pouvoir bien étudier le concept nous avons d'abord choisi d'étudier ses origines: la recherche de l'ordre. Pour ce faire, nous sommes partis de l'œuvre de Ibn Khaldoun, « Muqaddima », des idées d'Étienne de La Boétie et de Niccolò Machiavelli. Les approches de Gramsci, de Marx, de Habermas, d'Althusser nous étaient inévitables pour définir le concept. Après avoir défini en détail l'hégémonie nous l'avons relié au fordisme dans le cadre de notre sujet.

1. La recherche de l'ordre

Toute sorte de relation de domination restreint la liberté individuelle. En général, c'est une situation accablante qui épuise (malmène) la confiance-en-soi de l'homme, son respect en soi. Alors que se trouver sous domination est une chose qui n'est pas préférable pour la plupart des êtres humains qu'est-ce qui crée et légitime la domination? Quand un pouvoir qui était légitime à l'autrefois commence à perdre cette légitimité? Est-ce qu'il y a une nature humaine dont la domination est la conséquence ou c'est un phénomène instauré socialement? Est-ce que la domination a des fonctions sociales nécessaires et indispensables; est-ce qu'une vie sociale sans elle est possible? Comment nous constatons qu'un autre pouvoir a le droit d'avoir une puissance souveraine sur nous-mêmes, comment nous en demandons même? Ces questions qui se sont demandées depuis longtemps ont emmené des réponses différentes et des discussions importantes.

Quand l'Europe se préparait à la Renaissance, Ibn Khaldoun rédigeait son ouvrage initiateur « Muqaddima » en Maghreb. Il commence à son œuvre en indiquant qu'il est nécessaire et convenable aux règles de la nature que les êtres humains vivent ensemble en société, et que les sociétés se différencient par la géographie et par le climat de leur entourage. D'après Ibn Khaldoun, il y a deux types de société; les sociétés nomades et les sociétés sédentaires. Deux autres dynamiques qui unissent la société sont appelées comme « esprit de corps » (*asabiyya*) et « civilisation » (*umran*)*. L'« asabiyya », qui se trouve plutôt dans des sociétés nomades et qui rend

133 Tom B. Bottomore, **Toplumbilim: Sorunlarına, Yazınına İlişkin Bir Kılavuz**, trad. Ünsal Oskay, İstanbul, Der Yayınevi, 1988, p. 242.

* Les concepts « esprit de corps » et « civilisation » sont des concepts utilisés par le traducteur de Slane. Nous pouvons parler de deux concepts en arabe et en turc qui signifie le mot civilisation; « medeniyet » et « umran ». Le mot « medeniyet » signifie directement la civilisation mais nous croyons que le mot « umran », surtout dans son

possible que ses membres puissent combattre fortement avec les ennemis est un sentiment d'appartenance naturel basé sur le lien du sang mais qui est observable aussi hors de la famille entre les proches, les voisins ou bien entre les amis; il est la condition primordiale pour la survie des tribus qui vivent dans des dures conditions naturelles¹³⁴. Quant à « umran », elle est la réunion des êtres humains afin d'assurer les besoins dont ils ne peuvent pas avoir tout seul; c'est cette dynamique qui se trouve à la base de la formation et du développement des sociétés¹³⁵. Comme nous voyons, les notions de « asabiyya » et de « umran » d'Ibn Khaldoun ne sont pas très différentes des notions de la volonté organique et réfléchie de Tönnies et de la solidarité organique et mécanique de Durkheim.

D'après Ibn Khaldoun, les sociétés ont besoin d'un modérateur afin de combattre avec les ennemis et afin d'établir l'ordre. En résultat des différents esprits de corps, l'un d'entre eux gagne et obtient le droit de modérer. Pour que ce chef ait de la souveraineté il faut que la majorité de la société le supporte*. Ibn Khaldoun indique que c'est par la force dont il dispose que le souverain domine sur ses sujets et les oblige à respecter ses volontés. Il ajoute que quand le chef d'un peuple réussit à se faire obéir à ses ordres, il entre dans la voie de la domination et de l'emploi de la contrainte. D'après Ibn Khaldoun, il ne quitte plus cette voie, « *tant le pouvoir a d'attraits pour les âmes* » et afin d'arriver à son but, « *il s'appuie sur le même corps de dépendants à l'aide duquel il s'était assuré l'obéissance de son peuple. La souveraineté est donc le terme auquel aboutit l'esprit de corps* »¹³⁶. L'esprit du corps est la dynamique fondatrice d'un État mais dès que cet État est installé, il laisse sa place à la propriété qui est une institution propre à l'homme.

Comme Ibn Khaldoun, les penseurs connus comme Thomas Hobbes, John Locke et Jean-Jacques Rousseau pensaient que la souveraineté prenait sa source de la recherche de l'ordre, d'union et de la sécurité. D'après cette approche appelée le « contractualisme », les hommes qui vivaient au début dans l'état naturel où régnait une sorte d'anarchie ont renoncé volontairement une partie de leur liberté afin de se réchapper de cette insécurité. Les hommes qui ont cédé leur souveraineté à une autorité en dehors d'eux, sont organisés leur vie sociale autour d'un contrat social basé sur le consentement.

utilisation en allemand, est un concept qui couvre la culture aussi.

134 Ibn Khaldoun, **Les Prolégomènes**, Tome I, Paris, Librairie orientaliste Paul Geuthner, 1936, pp. 282-285, Les classiques des sciences sociales, <http://classiques.uqac.ca>, [consulté le 07 Mars 2008].

135 **Ibid.**, pp. 150-151.

* Le mot *mulk* signifie l'Etat, et la propriété.

136 **Ibid.**, p. 298.

Étienne de La Boétie considère ce moment où la société est divisée comme un mauvais hasard, comme un accident. D'après lui, ce qui était rationnel était l'état naturel dans lequel vivaient les êtres humains avant cet accident. Il croit que cette régénération qui amène la perte de la liberté, au point qu'il ne rappelle même plus qu'il en avait à l'autrefois, est la tragédie de l'humanité: « *quel malheureux vice a donc pu tellement dénaturer l'homme, seul vraiment né pour vivre libre, jusqu'à lui faire perdre la souvenance de son premier état et le désir même de le reprendre ?* »¹³⁷. Le peuple qui a oublié sa liberté, constate de plus en plus à la servitude, il exerce le travail volontairement qu'on lui demandait par force à l'autrefois. « *Ainsi les hommes qui naissent sous le joug ; nourris et élevés dans le servage sans regarder plus avant, se contentent de vivre comme ils sont nés, et ne pensant point avoir d'autres droits, ni d'autres biens que ceux qu'ils ont trouvés à leur entrée dans la vie, ils prennent pour leur état de nature, l'état même de leur naissance* »¹³⁸.

« *Le poison de servitude dont nous avons appris à avaler et ne pas trouver amère* »¹³⁹ avec les habitudes et l'éducation, était sucrée par les méthodes habiles de ceux qui possèdent le pouvoir. Les festins généreux, les grands divertissements, les spectacles intéressants, les légendes ou les mystères inventées sur les miracles du souverain, donner une petite partie de la richesse aux autres, distribuer des intérêts et des privilèges renforcent le pouvoir; « *il n'a jamais été que les tirans pour q'asseur ne se soient efforcés d'accoutumer le peuple envers eux, non seulement a obeissance et servitude, mais encore a devotion* »¹⁴⁰. Niccolò Machiavelli dont le but n'était pas de blâmer la domination mais au contraire de montrer comment elle peut être plus efficace est d'accord avec La Boétie sur ce sujet. L'utilisation de la force n'est pas suffisante en elle-même, il faut utiliser la raison en même temps. D'après Machievelli, un prince doit avoir en même temps les spécificités d'un renard et d'un lion: « *car, s'il n'est que lion, il n'apercevra point les pièges; s'il n'est que renard, il ne se défendra point contre les loups ; et il a également besoin d'être renard pour connaître les pièges, et lion pour épouvanter les loups. Ceux qui s'en tiennent tout simplement à être lions sont très malhabiles* »¹⁴¹. Machiavelli qui donne plusieurs conseils au souverain sur la perception de lui du peuple, propose d'unifier deux moyens de domination prenant l'exemple de l'animal mythologique mi-homme, mi-animal, « *centaure* »: « *On peut combattre de deux manières : ou avec les lois, ou avec la force. La première est propre à l'homme, la seconde est celle des bêtes ; mais comme souvent celle-là ne suffit point, on est, obligé de recourir à l'autre : il faut*

137 Etienne de La Boétie, **Gönüllü Kulluk Üzerine Söylev**, tard. M. Ali Ağaoğulları, Ankara, İmge Kitabevi, 1995, p. 33

138 **Ibid.**, p 36.

139 **Ibid.**, pp. 36-37.

140 **Ibid.**, p. 57.

141 Niccolò Machiavelli, **Prens**, İstanbul, Anahtar Kitaplar, 1993, pp. 110.

donc qu'un prince sache agir à propos, et en bête et en homme »¹⁴².

La théorie de l'hégémonie d'Antonio Gramsci est inspirée du double caractère de « *centaur* » mentionné par Machiavelli¹⁴³. Partant de ce point, Gramsci fait une distinction entre la domination et l'hégémonie; d'après lui la domination est essentiellement basée sur la force, tandis que l'hégémonie est basée sur le consentement. Un groupe social recourt à « l'orientation intellectuelle-morale » au lieu de la force¹⁴⁴. L'hégémonie est une supériorité intellectuelle et culturelle dont le consentement est fabriqué par l'idéologie.

2. La fonction idéologique

Antoine Destutt de Tracy qui peut être considéré comme l'inventeur de la notion d'idéologie, l'indique comme une science des idées qui va construire toutes les sciences sociales de façon séculaire; pourtant ce furent Marx et Engels qui ont formé la notion dans le cadre de l'orientation intellectuelle-morale comme en parlait Gramsci. Dans « *l'Idéologie allemande* », la domination intellectuelle de la classe dominante est indiquée comme tel: « (...) autrement dit la classe qui est la puissance matérielle dominante de la société est aussi la puissance dominante spirituelle. La classe qui dispose des moyens de la production matérielle dispose, du même coup, des moyens de la production intellectuelle »¹⁴⁵. Ce qui rend possible la continuité de la domination de la classe dominante n'est pas seulement le fait qu'elle possède les moyens de production, un outil de pression, mais le fait qu'elle possède les idées de cette domination, c'est-à-dire le fait qu'elle ait une conscience qui lui permet de contrôler l'esprit humain.

La relation de l'idéologie avec la domination vient de sa capacité de ce dernier de falsifier la réalité, de créer des illusions. Les idées, les mentalités et la conscience sont produites essentiellement par l'homme dans des activités et des relations matérielles. Le fait qu'elles soient vues comme des

142 **Ibid.**, pp. 109

143 "Autre point à définir et à développer : celui de la « double perspective » dans l'action politique et la vie de l'État. Différents niveaux où peut se présenter la double perspective, des plus élémentaires aux plus complexes, mais qui peuvent se réduire théoriquement à deux stades fondamentaux correspondant à la double nature du Centaure de Machiavel, la bête sauvage et l'homme, la force et le consentement, l'autorité et l'hégémonie, la violence et la civilisation, le moment individuel et le moment universel (l'« Église » et l'« État ») l'agitation et la propagande, la tactique et la stratégie, etc." Antonio Gramsci, **Gramsci dans le texte (1916-1935)**, sous la direction de F. Ricci, Paris, Édition Sociales, 1975, pp. 55-57, Les classiques des sciences sociales, <http://classiques.uqac.ca>, [consulté le 05 Avril 2008].

144 Perry Anderson, **Gramsci**, trad. Tarık Günersel, İstanbul, Salyangoz Yayınları, 2007, p. 40.

145 Marx et Engels, **Alman idéolojisi**, p. 75.

entités indépendantes de l'homme qui les produit, des entités autonomes construit l'idéologie en tant que le symbole trompeur de la réalité. Marx et Engels parlent de cette falsification par la métaphore de « *camera obscura* ». Ils indiquent que la conscience ne peut jamais être autre chose que l'être conscient et l'être des hommes est leur processus de vie réel. Et ils ajoutent que si, dans toute l'idéologie, les hommes et leurs rapports nous apparaissent placés la tête en bas comme dans une camera obscure, ce phénomène découle de leur processus de vie historique, absolument comme le renversement des objets sur la rétine découle de son processus de vie directement physique¹⁴⁶.

La métaphore de « la tête en bas » susmentionnée nous rappelle surtout les paroles de Marx sur la dialectique de Hegel. Ce que critique Marx chez la dialectique de Hegel ou chez l'approche de philosophie idéaliste n'est pas l'importance attribuée à la conscience mais le problème de la détermination de cette conscience. Hegel ne pensait pas que l'avancée incontournable de l'Esprit (*Geist*), qui n'est que la raison pure ou l'intellect, vers l'Absolu ait déterminée par la vie matérielle. Pourtant Marx et Engels défendent que les idées sont déterminées par les conditions sociales et accusent les jeunes fidèles de Hegel avec lesquels ils ont fait une polémique dans « *l'Idéologie allemande* » d'attribuer une autonomie aux mentalités, aux idées, aux pensées et de croire qu'il est suffisant de combattre envers ces illusions¹⁴⁷. Marx indique dans la première tome de *Capital* que sa méthode dialectique ne se sépare pas seulement de celle de Hegel mais elle s'y oppose complètement. « *Selon Hegel, il considère ce qu'il appelle esprit comme le fondateur de la réalité qui est l'aspect phénoménologique de l'opinion. Pour moi, au contraire, le mouvement de la pensée, qui est transmis dans le cerveau humain et qui s'y trouve un contexte, n'est rien d'autre que le fait de penser* »¹⁴⁸.

Comme nous pouvons le comprendre par ce récit cité, d'après Marx, « *ce n'est pas la conscience qui détermine la vie mais au contraire c'est la vie qui détermine la conscience* »¹⁴⁹. Ce qu'il faut entendre ici de la vie, la réalité dont Marx appelle *praxis*, la notion qui peut être résumée en gros comme les relations et les processus de production, et la pratique sociale. *Praxis*, qui est une objection à la conception idéaliste de la philosophie, au savoir empirique du matérialisme mécanique et vulgaire, est une notion qui est située à la base de la conception matérialiste de l'histoire. Pour pouvoir bien saisir la vie et pour construire une conscience de la vie, il est obligatoire que cette conscience soit affirmée par *praxis*. Une conscience indépendante de *praxis* ne peut être qu'une conscience déformée, à l'inverse, fausse. C'est cette dimension de l'idéologie que Marx voulait souligner par *camera obscura*. Dans la deuxième thèse sur Feuerbach, Marx indique que « *La discussion sur la réalité ou l'irréalité*

146 *Ibid.*, p. 45.

147 *Ibid.*, p.37.

148 Jean-Pierre Durand, *Marx'm Sosyolojisi*, trad. Ali Aktaş, Birikim Yayınları, İstanbul 2000, p. 91.

149 Marx, et Engels, *op cit.*, pp. 45-46.

d'une opinion isolée de Praxis est un problème complètement scolastique »¹⁵⁰.

Une approche beaucoup plus approfondie sur la non-saisie des processus sociaux comme tels qu'ils sont par les hommes se trouve dans la première tome de *Capital*, sous le chapitre intitulé « *Le caractère fétiche de la marchandise et son secret* ». La marchandise est quelque chose de mystérieuse; car, malgré qu'elle soit le produit du travail humain elle dépasse son contrôle et commence à former son existence sociale. D'après Marx, la raison de ceci est le fait que le travail social existant dans les marchandises devienne de plus en plus invisible dans des relations sociales dominantes. Il indique que c'est seulement un rapport social déterminé des hommes entre eux qui revêt pour eux la forme fantastique d'un rapport des choses entre elles. Pour faire une analogie, il fait recours à « *la région nuageuse du monde religieux* ». Il indique que comme les produits du cerveau humain ont l'aspect d'êtres indépendants, doués de corps particuliers, en communication avec les hommes et entre eux, il en est de même des produits de la main de l'homme dans le monde marchand : « *C'est ce qu'on peut nommer le fétichisme attaché aux produits du travail, dès qu'ils se présentent comme des marchandises, fétichisme inséparable de ce mode de production* »¹⁵¹.

Le fétichisme de la marchandise et l'idéologie n'étaient plus une catégorie épistémologique et étaient devenus une partie du fonctionnement quotidien du capitalisme. Ce qui était caché en se grattant dans les marchandises n'est plus seulement le travail social mais tout un fonctionnement capitaliste avec l'exploitation du travail, les contradictions entre classes, les mécanismes de domination, l'accumulation du capital. Les relations sociales entre les hommes réels se transforment aux relations de marché entre les marchandises. De plus, par l'illusion de se passer non entre les hommes mais entre des marchandises qui sont des êtres inanimés, cette mystification crée la perception que les conditions sociales sont naturelles, inévitables et inamovibles¹⁵².

György Lukács qui avait emprunté de Marx la théorie du fétichisme de la marchandise y ajoute la théorie de rationalisation de Weber et parvient à la notion de réification. La bureaucratie de Weber était transformée à un mécanisme qui est autonome des hommes qui la composaient, qui les domine et qui fonctionne selon ses propres règles. Ce mécanisme abstrait devenu calculable de façon rationnelle devient loin d'être compréhensible par les hommes qui ont pris une position passive de spectateur envers lui. La bureaucratie qui divise en petites parties les activités personnelles et qualitatives en les professionnalisant et qui les transforme aux activités inhumaines

150 *Ibid.*, p.22

151 Marx, *Kapital*, p. 81.

152 Terry Eagleton, *İdeoloji*, trad. Muttalip Özcan, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2005, p. 129.

et quantitatives, et qui crée une aliénation chez les hommes envers leurs propres pratiques créatives, empêche en même temps les hommes d'apercevoir l'intégralité du fonctionnement social¹⁵³.

Quant aux représentants de l'École de Francfort, sans doute avec l'influence de l'expérience tragique du fascisme qu'ils ont vécu, ils travaillent sur l'identification en suivant les traces de Marx et de Lukács. La source de cette identification se trouve encore dans la marchandise. La marchandise offerte au marché afin d'être échangée a une fonction qui égalise le travail dépensé pour le produire. L'idéologie aussi a tendance de rendre invisible les contradictions et d'identifier ceux qui sont différents¹⁵⁴. Les hommes sont standardisés et manipulés par l'industrie culturelle et par les moyens de communication de masse¹⁵⁵. Ce mécanisme homogénéisant porte des similarités avec la théorie des systèmes apportée par Talcott Parsons et développée par Niklas Luhmann; pareillement Luhmann définit le pouvoir comme « un médium généralisé de communication symbolique »¹⁵⁶. D'après la théorie des systèmes, les sociétés, les sous-systèmes et les groupes sociaux qui composent la société fonctionnent sous forme de système comme des organismes biologiques. Le système est à la recherche d'un ordre équilibré afin d'assurer sa continuité et de se protéger de son entourage. Les systèmes sont des structures qui se produisent de façon autonome et qui rendent harmonieux ses éléments. Les éléments du système social ne sont pas les individus mais les activités de ces individus; l'harmonisation et la reproduction du système se réalisent par les processus de communication¹⁵⁷.

D'après Jürgen Habermas, qui défend l'idée qu'il faut passer du paradigme de conscience au paradigme de communication et qui a développé conformément à cette idée une approche nommée « la théorie de l'agir communicationnel », l'idéologie est la communication faussée systématiquement par le pouvoir afin de légitimer les relations de domination¹⁵⁸. En face de cette communication faussée se trouve la situation de communication idéale durant laquelle le meilleur argument peut avoir un poids plus important. Pour la réalisation de cette situation il faut un contexte neutre qui donne la même chance aux parties prenantes (qui ont sans doute des similarités avec sa définition de l'espace public¹⁵⁹) et une rationalité qui rend possible le consensus. A ce point, Habermas définit deux types d'agir et de rationalité ressemblant à la distinction de l'infrastructure-

153 Voir György Lukács, **Tarih ve Sınıf Bilinci**, trad. Yılmaz Öner, İstanbul Belge Yayınları, 1998.

154 Eagleton, **op cit.**, pp. 180-183.

155 Phil Slater, **Frankfurt Okulu**, trad. Ahmet Özden, İstanbul, Kabalcı Yayınevi, 1998, pp. 232-237.

156 Füsün Alver, "Niklas Luhmann", **Kadife Karanlık II**, İstanbul, Su Yayınları, 2006, pp. 141-171.

157 Niklas Luhmann, **Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie**, Frankfurt am Main, Suhrkamp Verlag, 1984.

158 Eagleton, **op cit.**, pp. 184.

159 Voir Jürgen Habermas, **L'espace public**, Paris, Payot, 1993.

la superstructure: Tandis que la production matérielle de la vie, en d'autres termes le travail se réalise par une activité rationnelle et reposée sur la finalité, l'interaction sociale ou l'agir communicationnel médiatisée par des symboles (le langage, les images, etc.)¹⁶⁰, est défini par la rationalité communicationnelle purifiée de la domination et qui donne la possibilité d'atteindre à la vérité¹⁶¹.

Même qu'il défende la rationalité, Pierre Bourdieu évolue l'approche de Habermas comme une anthropologie imaginaire qui « essaie de construire les actions sur le choix conscient d'un acteur indépendant de toutes sortes de conditionnement économique et social » et qui « met l'esprit du savant qui pense la pratique à la place du sentiment de pratique de l'acteur construit socialement »¹⁶². Même qu'il essaie d'éviter d'utiliser le terme, une partie importante des notions qui se trouvent dans la « boîte à outils » de Bourdieu – comme doxa, le pouvoir symbolique, le champ et l'*habitus* – tournent autour de l'idéologie. *Doxa* qui indique en gros les idées dominantes, marque le champ qui est le fond des relations sociales par le pouvoir symbolique (une sorte de domination qui n'est pas basée sur la force). Le champ et l'*habitus* définit par Bourdieu comme « *la subjectivité socialisée* »¹⁶³ s'inter-construisent. Bourdieu qui vise à dépasser la dualité entre l'objectivité et la subjectivité, entre la structure et l'agent, préfère à utiliser « *l'habitus comme structure structurante et comme une structure structurée* »¹⁶⁴. Les expériences sont intériorisées et elles deviennent des structures sociales transformées aux tendances modifiables avec des nouvelles expériences; un mécanisme qui aide à s'habituer aux valeurs. Avec ce « *principe de production des stratégies* »¹⁶⁵, intériorisé, les hommes deviennent non seulement l'objet des idées dominantes mais des agents qui les reproduisent dans la vie quotidienne. D'après Bourdieu, l'idéologie n'est pas une question de conscience, elle est un mécanisme sur le fonctionnement viscéral du corps: « *Le monde social ne fonctionne pas par la conscience; il fonctionne par des applications, par des mécanismes etc. En utilisant 'doxa' nous acceptons plusieurs choses sans en être conscient et c'est ce qu'on appelle l'idéologie* »¹⁶⁶.

Bourdieu explique pourquoi il évite d'utiliser la notion « idéologie »: « Althusser et ceux qui l'ont suivi, ont utilisé cette notion de façon brutalement symbolique. Ils l'ont utilisé presque comme

160 Paul Attalah, **Théories de la Communication**, Sainte-Foy, Presses de l'Université de Québec, 1994, p. 225.

161 Jürgen Habermas, **İletişimsel Eylem Kuramı**, İstanbul, Kabcacı Yayınevi, 2001.

162 Pierre Bourdieu et Loïc J. D. Wacquant, **Düşünümsel Bir Antropoloji için Cevaplar**, trad. Nazlı Ökten, İstanbul, İletişim Yayınları, 2003, p. 113.

163 **Ibid.**, p. 116.

164 **Ibid.**, p. 131.

165 **Ibid.**, p. 27.

166 Güney Çeğin, Alim Arlı, "İdeoloji Kavramının Aşınması ve Pierre Bourdieu'nün Kuramsal Seçenekleri", **Doğu Batı** 28, 2004, pp. 163-181.

une notion religieuse »¹⁶⁷. Il est vrai qu'Althusser a été critiqué par plusieurs personnes en dehors de Bourdieu à cause de la distinction radicale qu'il a fait entre l'idéologie et la science. D'après lui, l'idéologie était un système composé des images, des mythes, des idées et des concepts cohérents entre eux, un système de représentation ayant une fonction sociale¹⁶⁸. Nous ne pouvons pas atteindre le savoir du monde avec cette représentation qui n'est pas constative mais performative. Cette distinction se montre aussi dans l'approche de « *la rupture épistémologique* » dont Marx croyait l'existence entre sa période de jeunesse et de maturité. D'après Althusser, dans les premiers ouvrages de Marx qui se trouvait à cette époque-là sous l'influence de Hegel, il existait des approches idéologiques basées sur l'hypothèse d'une substance humaine comme l'aliénation¹⁶⁹. Afin d'échapper de ce genre d'approche, Althusser met à la place de Hegel, qui est le prédécesseur de Marx, avec Spinoza qui affirme que « *l'idée de liberté chez les hommes vient du fait qu'ils ignorent ce qui détermine leurs actions* »¹⁷⁰. A la fin de cette lecture alternative, Althusser parvient à la thèse de la « surdétermination ». Il refuse l'approche qui prétend que la superstructure est déterminée par l'infrastructure en l'accusant de réductionnisme économique et il le donne une autonomie relative.

Althusser considère l'idéologie comme « *un moyen précis qui instaure les êtres comme des sujets sociaux, qui les relie aux rapports de production dominants de la société, un moyen pour la régulation des pratiques de compréhension qui reproduisent les rapports existants* »¹⁷¹. L'étymologie du mot sujet (*sub jectum* – jeté dessous) et le sens de soumission dans il contient sont importants de sorte qu'ils affirment l'influence de l'idéologie qui rend passif. Les institutions de superstructure comme l'éducation, la religion, la famille, les médias appelés par Althusser comme les appareils idéologiques d'État ont une fonction importante sur « l'assujettissement » de la société. Le pouvoir politique peut être établi non seulement par la pression mais aussi par l'idéologie. L'État qui est l'exécuteur de ce pouvoir utilise le monopole de la violence légitime qu'il tient par les appareils de pression comme l'armée, la police, les tribunaux; mais en même temps il renforce la domination par les appareils idéologiques et comme cela il reproduit les rapports de production¹⁷².

167 Ibid., pp. 163-181.

168 Michèle Barret, **Marx'tan Foucault'ya İdeoloji**, trad. Ahmet Fethi, İstanbul, Sarmal Yayınları, 1996, p. 96.

169 Eagleton, **op cit.**, pp. 194-195

170 Perry Anderson, **Batı Marksizmi Üzerine Düşünceler**, trad. Bülent Aksoy, İstanbul, Birikim Yayınları, 2004, pp. 105-107

171 Eagleton, **op cit.**, p. 41.

172 Voir Louis Althusser, **İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları**, İstanbul, Birikim Yayınları, 1994.

3. L'hégémonie du fordisme

Gramsci utilise l'hégémonie comme un cadre d'analyse politique et de stratégie plutôt qu'une notion philosophique ou sociologique. A la recherche d'une réponse pour expliquer pourquoi la révolution socialiste s'est réalisée en Russie et non dans un pays où le capitalisme était développé, il établit une similarité entre le combat politique et la guerre militaire¹⁷³. Malgré un front composé par des positionnements consolidés solidement et un support intense de logistique, une tactique de guerre de mouvement à court durée ne peut pas avoir du succès même s'il est très efficace. Même si vous regagnez le premier positionnement en vue, vous ne pouvez pas dépasser la ligne de défense, parce que derrière de ce premier positionnement se trouvent d'autres positionnements qui ont le support sans cesse de l'arrière-front. En face d'un tel positionnement, seulement une stratégie de guerre de position qui est autant forte et à longue durée peut combattre, il faut détruire non seulement le premier positionnement mais toute la ligne de front et l'arrière front.

D'après Gramsci, les pays où le capitalisme est développé sont comme des fronts biens consolidés. L'appareil d'État est la face visible du front, le premier positionnement. Le pouvoir dominant est protégé non seulement par ce premier positionnement mais par d'autres positionnements qui se trouvent derrière de ce premier et par la société civile qui ressemble à l'arrière-front. Pourtant, en Russie où le capitalisme n'est pas autant développé, il n'existe pas non plus une telle société civile; conquérir l'appareil d'État qui est la partie matérialisée du pouvoir signifie de conquérir le pouvoir lui-même.

Gramsci apporte un nouveau contenu au terme de l'hégémonie utilisée durant des discussions politiques qui se déroulaient avant la Révolution d'octobre pour signifier la domination politique de la classe ouvrière¹⁷⁴. L'hégémonie est utilisée d'abord comme une stratégie de révolution; au sens de la capacité d'organiser une "bloque historique" de la classe ouvrière, de mobiliser les autres parties, classes, couches de la société envers la bourgeoisie, la classe dominante, afin de les orienter vers une transformation politique et sociale. Ensuite, elle s'élargit jusqu'à signifier le pouvoir plutôt culturel de la classe dominante sur une grande partie de la population dans un capitalisme développé. Eagleton indique que le concept d'hégémonie enrichisse et élargisse la notion d'idéologie et « *ajoute en même temps une structure concrète et une certitude politique au terme*

173 Antonio Gramsci, " Lutte politique et guerre militaire", **Gramsci dans le Texte**, pp. 80-87.

174 Anderson, **Gramsci**, pp. 31-39.

qui demeurait lui-même abstrait ». Il indique aussi qu'avec Gramsci, l'idéologie qui était 'les systèmes d'idée' s'est transformée en un concept d'idéologie qui est une pratique sociale. Et comme cela, elle contient à la fois les fonctionnements des institutions officielles et les dimensions inconscientes non-dits de la vie sociale¹⁷⁵.

Dans la société capitaliste le pouvoir est une partie invisible pénétrée dans la vie quotidienne, dans la culture, dans toute la société. Des activités ordinaires, le discours dominant reproduit tout le temps dans des illusions apparaissent aux hommes inconsciemment comme une continuation de la vie culturelle et sociale (comme la tradition de l'autrefois), comme une sorte de la raison plutôt que des ordres d'une autorité qui est en dehors d'eux. Comme ça, le fonctionnement du système et les intérêts de la classe dominante sont confirmés par la société et obtiennent une légitimité. L'orientation morale et intellectuelle de la classe dominante, c'est-à-dire l'hégémonie, résulte de l'identification des intérêts de cette classe avec le point de vue généralisé. Cette fabrication du consentement n'est pas une simple illusion qui n'est pas basée sur une réalité, elle n'est pas non plus une question sur le monde des sens composé par des paroles, des idées, des images, des symboles. De temps en temps, des mécanismes comme le suffrage universel, le contrat de travail qui sont le gain de la classe ouvrière et la concession de la classe dominante, ou bien des conditions comme des hauts salaires ou la sécurité sociale peuvent avoir aussi une fonction idéologique qui fabrique le consentement. Dès les années 1930, Gramsci traite sous le titre de « L'américanisme et le fordisme » la transformation d'un régime de production à un mécanisme d'hégémonie en entreprenant une fonction idéologique¹⁷⁶.

D'après Gramsci, le fordisme n'est pas seulement un régime d'accumulation et une stratégie de production; il est en même temps une mode de vie et une structure sociale organisées autour de ce régime et cette stratégie et dont nous voyons le prototype aux États-Unis. La condition préalable de cette structure sociale définie par Wright Mills comme « la société de masse » basée sur une classe moyenne développée mais où les décisions sont prises par les élites du pouvoir¹⁷⁷, se trouvait naturellement aux États-Unis. Les États-Unis qui n'avaient pas un passé féodal et où il n'y avait pas une classe parasite qui ne participe pas à la production (comme l'aristocratie) ont « *une composition démographique rationnelle* » avec les mots de Gramsci¹⁷⁸. Cette composition facilite la rationalisation du travail et de la production, l'organisation de toute la société en forme de

175 Eagleton, *op cit.*, p. 167.

176 Antonio Gramsci, *Cahiers de Prison Tome III*, Paris, Editions Gallimard, 1992, pp. 175-213.

177 C. Wright Mills, *İktidar Seçkinleri*, trad. Ünsal Oskay, Ankara, Bilgi Yayınları, 1974, pp. 416-456.

178 Gramsci, *op cit.*, pp. 179.

« masse » et à la base de production. Avec cette rationalisation durant laquelle la force et la persuasion, la contrainte et le consentement sont utilisées habilement, un nouveau type d'homme est construit conforme au nouveau type de travail et du processus de production: « *L'hégémonie part de l'usine* »¹⁷⁹.

Le moralisme puritain joue un rôle important dans la construction de ce nouveau type d'homme. D'après Gramsci, les services d'inspection fondés dans les entreprises afin de contrôler la moralité des ouvriers, les recherches faites sur la vie privée des ouvriers, l'interdiction de l'alcool font partie du processus de la rationalisation du travail. Un ouvrier « élite » qui ne prend pas de l'alcool, qui a un mariage monogame peut attribuer toute son énergie à son travail. De cette manière, il est essayé de créer une « *gorille apprivoisé* »¹⁸⁰ avec le terme de Taylor, le type d'ouvrier qui ne pense rien d'autre que son travail, qui ne pense même pas sur son travail, qui travaille automatiquement comme une machine dans le processus de travail. Le sujet de ce combat est le type de métier, la propriété du métier du travail corporatif et il faut « *briser l'ancien ensemble de liens psycho-physiques du travail professionnel qualifié qui demandait une certaine participation active de l'intelligence, de l'imagination, de l'initiative du travailleur; et réduire les opérations de la production à leur seul aspect physique et machinal* »¹⁸¹. Ici, il ne s'agit pas d'un phénomène nouveau; c'est une phase précise d'un processus débuté avec la naissance de l'industrie et qui va survivre. Tout ensemble de liaison psycho-physique emmène le type d'ouvrier qui lui est conforme et élimine cruellement les parties qui restent en dehors de ce nouveau type.

D'après Gramsci, l'activité mentale de l'ouvrier durant le travail est le « contenu humain » du travail et taylorisme lui rend mécanique en séparant ce contenu du travail manuel. Pourtant à ce point-là il existe un paradoxe: l'ouvrier qui s'est complètement adapté à travailler mécaniquement commence à n'utiliser que ses muscles et son système nerveux, alors son cerveau reste libre pour réfléchir d'autres choses. C'est-à-dire que l'ouvrier n'est pas transformé à un singe savant mais il reste un « homme » qui peut toujours réfléchir, et des fois sur des sujets qui sont peu conformistes, comme l'absence de satisfaction immédiate de son travail. C'est pour cela, les industriels sentent la nécessité de prendre une série de précautions comme des hauts salaires, des avantages sociaux, de la

179 **Ibid.**, p. 183.

180 Taylor utilise cette expression pour décrire un porteur de fonte dans son exemple célèbre pour insister la stupidité des ouvrières Voir F W. Taylor, **The Principles of Scientific Management**, Boston, Adamant Media Corporation, 2001, pp. 40-59.

181 Gramsci, **op cit.**, p. 199.

propagande idéologique et politique orientées vers la persuasion. Les hauts salaires de Ford qui sont beaucoup parlés sont d'après Gramsci « *une forme transitoire de rétribution* » qui a pour but le maintien du nouveau type de travail et la reproduction de la force de travail usée par ce nouveau type de travail. Cette politique des hauts salaires est un moyen idéologique persuasif et en même temps une obligation objective du nouveau type de production et de travail et de la nouvelle mode de vie dont ils nécessitent. D'autre part, les salaires relativement hauts de Ford ne montrent qu'ils sont hauts par rapport aux salaires existants. La qualification demandée et l'intensité du travail sont encore plus hauts des salaires. De plus, ces hauts salaires ne sont valables que pour une « aristocratie » d'ouvrière et dès que les industriels qui donnent ces salaires perdent leurs privilèges monopolistiques les salaires vont disparaître avec les taux d'intérêts. D'après Gramsci, malgré tous ses paradoxes et toutes ses contradictions, la nouvelle organisation de travail et de production représentée par Ford peut être la méthode dominante par sa qualité rationnelle. Le mode de production fordiste sera généralisé par sa culture et son mode de vie sous forme d'américanisme après un long processus de contrainte et de consentement durant lequel les conditions sociales, la morale, les habitudes individuelles seront transformées.

4. Le processus de travail

Marx souligne dans une partie de *Capital* où il raconte le rencontre de l'ouvrier et du capitaliste au marché en tant qu'un vendeur et qu'un acheteur, que l'égalité de ces deux parties est valable dans ce marché. Si on évolue le rapport entre le travail et le capital dans le cadre d'une « *sphère de la circulation simple* », ce rapport peut être considéré comme un commerce libre et égal. Pourtant la situation sera changée dès que le capitaliste achète la force de travail; car c'est le lieu de travail où le rapport entre le travail et le capital devient visible, où la domination, l'aliénation et l'exploitation se réalisent. Marx aussi souligne l'importance du lieu de travail. Il indique qu'au marché tout se passe à la surface et aux regards de tous, pour pouvoir suivre de près les deux parties prises il faut aller « *dans le laboratoire secret de la production, sur le seuil duquel il est écrit : No admittance except on business* ». Il indique que là, nous allons voir comment le capital produit, et aussi comment il est produit lui-même. « *La fabrication de la plus-value, ce grand secret de la société moderne, va enfin se dévoiler* »¹⁸². Ce fut Harry Braverman avec son ouvrage innovateur intitulé « *Travail et Capitalisme Monopoliste* » qui a continué du point hérité de Gramsci à critiquer l'influence dégradant du mode de production fordiste-tayloriste sur le processus de travail¹⁸³. De fait, les discussions de travail devenues depuis un certain temps prisonnières des

182 Marx, **Kapital**, pp.178

183 Harry Braverman, **Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century**, New

« sphères bruyantes » comme la politique, la macro-économie, la culture, l'identité retournent au laboratoire caché de la production où l'hégémonie naît.

Essentiellement, Braverman, qui est l'initiateur de la théorie du processus de travail qui actualise l'approche de Marx sur la mécanisation, part d'un énoncé qui est très simple et qui échappe autant de l'attention: la motivation du capitalisme n'est pas la satisfaction des besoins humains, c'est l'accumulation du capital et de l'intérêt; c'est pour cette raison que le capital qui est en conflit d'intérêt avec le travail, a toujours besoin de contrôler le processus de travail. L'entrepreneuriat qui part de ce besoin est systématisé par Taylor en dissociant le processus de travail des qualifications, en séparant la conception de l'exécution et en utilisant le monopole gestionnaire sur le connaissance¹⁸⁴. Le but final de cette dégradation du travail est la déqualification des ouvriers et de leur empêcher de prendre n'importe quelle initiative et d'augmenter le contrôle du capital sur le processus du travail. La déqualification et la routine transforment le processus du travail à un processus d'aliénation tellement ennuyeux et insupportable que des symptômes liées à harcèlement psychologique comme l'ulcère, le mal à la tête, la tension, l'oppression apparaissent chez les ouvriers.

D'après Braverman, la qualité est une sorte d'habile artisanal. L'artisan dont le travail ne couvre pas seulement la production mais aussi la création possède le savoir et le contrôle du processus de travail. Pourtant, le contrôle du processus de travail qui appartenait à l'autrefois à l'artisan, en d'autres termes à l'ouvrier, appartient maintenant au capital et à son représentant au lieu de travail qui est la direction. Les ouvriers qui ont perdu leur contrôle sur le travail en résultat de la déqualification deviennent des inputs de processus, des ressources, des facteurs humains qui sont interchangeables et remplaçables. Plusieurs parties du travail qui demandaient à l'autrefois le travail de plusieurs ouvriers sont maintenant faisables avec plus de rapidité et moins de faute par les machines. L'assujettissement du travail par la direction augmente de plus en plus avec la centralisation du travail, avec l'augmentation de la production, avec l'intégration de la technologie à la production. « *Plus la science est incorporée dans le processus de travail, l'ouvrier comprend moins le processus; plus la machine devient un produit intellectuel et sophistiqué, l'ouvrier a moins de contrôle et de compréhension de cette. Autrement dit, plus l'ouvrier doit savoir pour rester un être humain au travail, moins il ou elle sait.* »¹⁸⁵.

York, Monthly Review Press, 1998

184 *Ibid.*, pp. 113-120.

185 *Ibid.*, p. 425.

Braverman traite l'approche négative du taylorisme envers les ouvriers et comment le taylorisme concentre le travail en partant des exemples qui se trouvent dans l'ouvrage de Taylor¹⁸⁶. Taylor indique qu'il faut parler et s'accorder tête-à-tête avec un nouvel candidat pour une poste, il vise à éliminer toute la possibilité de solidarité entre les ouvriers dès le début. D'après lui, comme nous pouvons rappeler par la métaphore de singe savant, les ouvriers sont des idiots qui doivent réaliser leurs tâches simplifiées par la division, exactement de façon ordonnée. Taylor indique qu'avec cette méthode il a augmenté 400% la productivité de l'ouvrier dont il appelle Schmidt, et que son journalier a augmenté aussi de 1,15\$ à 1,85\$¹⁸⁷. Là, nous voyons que la concentration du travail est quatre fois plus qu'au début, c'est-à-dire Schmidt travaille quatre fois de plus qu'avant, pourtant son journalier n'augmente que 60%. D'après Taylor, Schmidt qui n'est pas conscient de cette situation est heureux d'avoir une augmentation de salaire; alors l'augmentation réelle s'est produite dans le plus-value qu'il a produit. Supposons que 50% de chaque 100 unités produites par Schmidt était le plus-value. Dans ce cas-là, il devrait prendre 200 unités pour chaque 400 unités produites, les 200 unités qui restaient étaient le plus-value pour l'employeur. Dans la nouvelle condition, Schmidt prend seulement 80 unités de ces 400 unités et le reste (320 unités) appartient au patron. En d'autres termes, son salaire n'est pas augmenté réellement 60% mais au contraire il est diminué 60%. Comme nous avons analysé en détails dans les autres chapitres, d'après la théorie marxiste le plus-value signifie le travail non-payé; la concentration du travail et par conséquent l'augmentation du taux du plus-value dans la production montrent l'augmentation de l'exploitation.

D'après Michael Burawoy, la substance du processus de travail du capitalisme est le fait qu'il obscurcit la production de plus-value en même temps qu'il assure cette production¹⁸⁸. Dans le cadre de l'idéologie de management le processus du travail est construit en tant qu'une composition de force et de consentement qui assure la collaboration afin d'avoir le profit. Burawoy, commence à travailler comme l'opérateur de machine en 1975 dans l'usine où Donald Roy avait travaillé entre les années 1944-1945 afin de réaliser une observation participante. Son but était de relever les transformations vécues dans le processus de travail en trente ans et de comprendre pourquoi les ouvriers travaillent fort.

Le processus du travail dans l'usine dont la propriété était passé à une entreprise multinationale après Roy, avait eu deux transformations essentielles. La première transformation observée dans l'individualisme supporté par l'organisation de travail était l'amollissement du

186 **Ibid.**, pp. 103-106.

187 Taylor, **op. cit.**, pp. 44-47.

188 Burawoy, **op. cit.**, pp. 13-30.

contrôle managérial, le contrôle de pièce et la détermination des salaires; l'augmentation des négociations entre les travailleurs et les contremaîtres, l'augmentation de l'autonomie en résultat des changements faits dans le système de paiement par pièce qui augmente le stress dans la performance individuelle et dans le travail et qui donne la possibilité de manipulation. La deuxième transformation liée à la première était la diminution et le changement de direction des conflits hiérarchiques. En facilitant « *making out* » qui peut être défini comme la réalisation des hauts primes dans le système de paiement par pièce, l'antagonisme entre l'ouvrier et la direction était assoupli « *Making out introduit le travailleur dans la processus de travail comme un individu plutôt que comme un membre d'une classe distinguée par une relation particulière par rapport aux moyens de production* »¹⁸⁹. Les ouvriers qui essaient d'obtenir le making out, organisent leurs relations et leurs activités sans une pression ou une orientation de la part de la direction afin de produire le plus-value (la valeur ajoutée). La fabrication du consentement qui donne naissance à une telle auto-organisation, est basée sur la modification du processus de travail à un jeu, sur la construction d'un marché de travail et un modèle d'État au sein du lieu de travail.

Les observations de Burawoy affirment que le processus de travail est construit comme un jeu de making out qui cache et qui assure le plus-value (la valeur ajoutée). Là, la notion de jeu n'est pas un moyen d'explication mais plutôt un moyen de critique. « *Avant tout, il représente le lien entre la rationalité individuelle et la rationalité du système capitaliste* »¹⁹⁰. Comme dans les autres jeux, là aussi les joueurs font des choix qui vont déterminer le résultat mais ils ne sont pas en possession du contrôle entier sur le jeu. Ils font leur mieux dans le cadre des règles qui ne sont pas définies par eux-mêmes. D'autre part, entrer dans le jeu signifie l'acceptation de ces règles. Le jeu oblige les participants de s'adapter à ses règles et à ses normes. Comme les règles, les objectifs du jeu aussi sont définis; en entrant dans le jeu une série d'intérêts est reçue en offerte en même temps. « *De même que la possibilité de victoire ou la maximisation d'utilité de quelqu'un rendent un jeu plus séduisant, ainsi la possibilité de réaliser son intérêt, de satisfaire ses besoins, définis par le capitalisme en général ou par le making out en particulier, sont en même temps les moyens pour produire le consentement aux règles (autorités) et aux relations, les présentant comme naturelles et inévitables.* »¹⁹¹. La seule chose qu'une direction qui a transformé le processus de travail à un jeu dont les objectifs et les règles sont définis par elle-même et qui ne prive pas ses joueurs des petits prix du jeu, doit faire afin de maintenir la subordination et la productivité est de donner aux ouvriers l'équipement nécessaire pour qu'ils puissent jouer mieux et d'intervenir au jeu de temps en temps

189 *Ibid.*, p. 81.

190 *Ibid.*, p. 92.

191 *Ibid.*, p. 93.

comme un arbitre.

La construction des institutions, des mécanismes administratifs et économiques (en ressemblance aux fonctions du contrat de travail et de suffrage universel dans la société) dans l'entreprise qui vont fonctionner comme l'État et comme un marché de travail, participe aussi à la fabrication du consentement. Le marché de travail interne est basé sur « l'individualisme concurrentiel des travailleurs libres et égaux »¹⁹². Ce mécanisme dans lequel « celui qui a plus de succès » est mieux qu'aux autres, sert à diminuer la distance entre les intérêts de l'entreprise et ceux des ouvriers afin de les coordonner mieux et à substituer la tension entre les ouvriers et la direction par la tension entre les ouvriers eux-mêmes en attisant la concurrence entre eux. Comme cela, les ouvriers ne sont plus les membres d'une classe qui ont des intérêts communs envers la direction, ils sont désormais des individus qui ont des intérêts communs avec la direction et qui sont contre eux-mêmes. Comme des conseils dans lesquels les représentants des syndicats et la direction se réunissent, négocient certains sujets et prennent des décisions communes, le mécanisme d'État interne qui prévoit une certaine participation des travailleurs, coordonne les « intérêts communs » des travailleurs et de la direction et organise le fonctionnement interne. « *Il obscure relations de production capitalistes dans le processus de travail en constituant les travailleurs comme des individus -les citoyens industriels avec les droits et les devoirs interdépendants- plutôt que comme des membres d'une classe* »¹⁹³.

La dévalorisation du travail n'est pas valable seulement pour le travail manuel; le travail de bureau avait perdu son côté artisanal et était industrialisé, devenu une activité manuelle, déqualifiée, répétitive. Les ouvriers intellectuels sont, par rapport à leur position envers les moyens de production, des salariés qui produisent le plus-value et qui subissent à l'exploitation. De plus, la déqualification qui continue rend tous les salariés de plus en plus homogènes. De fait, le taux et le nombre augmentés des ouvriers intellectuels, des cols blancs, ne signifient pas un élargissement d'une nouvelle classe moyenne au dépit de la classe ouvrière; ça signifie qu'une plus grande partie de la société est devenue prolétaire. Pourtant, le statut de classe de cette partie qui est assez homogène, surtout de sa sous-partie appelée comme « les cadres, les professionnels, knowledge workers » qui se trouve directement dans la fonction de direction, est un sujet très discuté sur lequel plusieurs recherches sont faites¹⁹⁴.

192 *Ibid.*, p. 107.

193 *Ibid.*, p. 119.

194 Pour quelques exemples brillants voir C. Wright Mills, **Les Cols blancs : Les Classes moyennes américaines**, Paris, Edition du Seuil, 1970; William F. Whyte, **The Organization Man**, New York, Doubleday Anchor Books, 1956; Luc Boltanski, **Les Cadres : la Formation d'un Groupe Social**, Paris, Les Edition de Minuit, 1982.

B) L'IDEOLOGIE MANAGERIALE

Les théories économiques classiques sont critiquées toujours d'avoir négligé la dimension humaine, le facteur humain dans le travail. Ainsi, la théorie classique d'administration a laissé sa place aux théories néo-classiques dont « le facteur humain » a pris de l'importance, comme les relations humaines, le rationalisme systémique, etc. Pourtant, comme Braverman, ceux qui approchent au management avec une certaine « distance », pensent que ces approches visent plutôt l'adaptation des hommes aux conditions de travail et la légitimation de l'idéologie de management. Face à la partialité de ces types d'approche, la technologie est venue au secours considérée indépendante du contenu politique ou social. Quand même, nous sommes loin d'être en accord sur cette impartialité supposée de la technologie. Ainsi, la doctrine économique dominante que les théories classiques et néo-classiques se trouvent en tête, ont indiqué deux hypothèses: homo economicus et le marché. D'après l'hypothèse homo economicus, la société est composée des individus rationnels, pragmatiques et hédonistes. Comme homo economicus aura l'attitude la plus rationnelle en raison de sa nature, afin de maximiser son gain; ses actes peuvent être calculés et sont prévisibles. L'économie est alors la science de calculer les besoins mécaniques de ces êtres imaginaires et de leurs attitudes. Dans cette partie nous allons voir ces approches en détail et les critiques faites envers elles.

1. La motivation stratège

La théorie classique qui peut être considérée comme la première approche à propos de l'entrepreneuriat (management) en tant qu'une discipline est formée sur trois bases: l'analyse de bureaucratie de Weber, l'organisation scientifique du travail (OST) de Taylor et l'administration industrielle d'Henri Fayol. Si nous laissons Weber qui n'avait pas comme objectif de développer une méthode d'administration, la théorie classique est formée dans les mains des ingénieurs comme Taylor et Fayol, essentiellement afin de rendre le travail techniquement plus productif et dans une rationalité mécanique. Cette approche qui néglige la dimension psychosociologique du travail est renouvelée par une série de réformes qui donnaient plus d'importance au consentement, comme avait prévu Gramsci. Les réformistes sont, contrairement aux fondateurs, des hommes des sciences sociales, et surtout des psychologues. Ainsi, la théorie classique d'administration a laissé sa place aux théories néo-classiques dont « le facteur humain » a pris de l'importance, comme les relations humaines, le rationalisme systémique.

A la base de la théorie des relations humaines se trouve une recherche connue sous le nom

« expériences de Hawthorne » faites dans l'usine de Hawthorne de Western Electric, dirigée sous la présidence d'Elton Mayo qui est un psychologue et un sociologue¹⁹⁵. Ces travaux ont des fortes similarités avec les études d'action et du temps de Taylor chez Bethlehem Steel. Dans les deux travaux, il a été cherché comment la productivité pouvait être augmentée en calculant la productivité des ouvriers sous des conditions différentes. La différence capitale de la dernière recherche se trouve dans le fait que les attitudes des ouvriers sous différentes conditions soient observées et qu'une relation soit établie entre ses attitudes et la productivité. Dans des expériences qui ont pour but d'identifier les effets des variables physiques sur les travailleurs résultent que des facteurs comme la socialisation, les poses, la durée de travail sont plus importants. En résultat de ces expériences Mayo attire l'attention sur l'importance de la dynamique du groupe, des relations informelles et des besoins sociaux¹⁹⁶. Les groupes qui sont des petites structures sociales ayant leurs propres dynamiques fonctionnent comme une sorte de mécanisme de contrôle et de contrainte sociale par les normes développées à la suite de ces dynamiques et ont un effet d'adaptation sur ses membres. Cette dynamique de groupe peut être un facteur à augmenter la productivité s'il est pris en compte et s'il est orienté correctement. Au delà de l'organisation hiérarchique et rationnelle du travail, les relations informelles établies naturellement entre les travailleurs influencent la structure formelle et le fonctionnement organisationnel. L'amélioration de ces relations aura des bons effets sur le fonctionnement organisationnel aussi. Les travailleurs ont des besoins sociaux en dehors des salaires et des conditions physiques de travail, comme la reconnaissance par ses pairs et par ses supérieurs, se sentir en sécurité, une bonne communication interpersonnelle. La satisfaction de ce genre de besoin et des récompenses morales peuvent augmenter la motivation des travailleurs autant et même plus que les salaires.

Abraham Maslow travaille sur les besoins humains et il construit le « pyramide des besoins » en les classifiant. D'après Maslow, un être humain qui a satisfait ses besoins essentiels s'oriente vers la satisfaction des besoins du haut groupe. Le pyramide dont les entreprises doivent prendre en compte afin d'augmenter la motivation de travail est comme le suivant:

- *les besoins matériels : rémunération, condition d'engagement, (duré du travail, congés...), postes de travail, conditions physiques du travail (bruit...), pauses, restauration, transports, formation de base*
- *les besoins de sécurité : garantie d'emploi, prévention des accidents, conditions de sécurité physique, protection sociale et syndicale, assurances sociales et services sociaux*

195 Atilla Baransel, **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, Birinci Cilt, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1993, pp. 236-259.

196 D. Potocki Malicet, **Eléments de Sociologie du Travail et de L'organisation**, Paris, Anthropos, 1997, pp. 18-19.

- les besoins sociaux : accueil, intégration, information, communication
- les besoins d'estime : rôle, description de fonction, formation, plan de promotion, système d'appréciation, (à l'embauche, dans la carrière)
- les besoins d'accomplissement : formation continue, plan de carrière, participation aux décisions et responsabilités (participation fonctionnelle), participation aux institutions (participation sociale), participations aux résultats (participation financière), politique de l'entreprise¹⁹⁷.

Frederick Herzberg qui travaille sur la satisfaction au travail, fait une distinction entre la satisfaction et le contentement¹⁹⁸. D'après son approche qu'il a appelé l'hygiène et la motivation, la satisfaction des besoins fondamentaux, ça veut dire le maintien de l'hygiène rend possible le contentement; la satisfaction des besoins humains comme la réussite, la responsabilité, la réputation, le développement et l'appréhension rend possible la motivation et la satisfaction. Pour la productivité il faut que les facteurs d'hygiène et de satisfaction soient ensemble; la condition préalable de la satisfaction est le contentement. « *La théorie d'hygiène et de motivation indique qu'il faut enrichir le travail afin de pouvoir se servir du personnel de façon efficace* »¹⁹⁹. Avec les mots de Herzberg, d'après cette méthode basée sur la manipulation des facteurs de motivation, charger les travailleurs avec les nouvelles tâches par lesquelles ils peuvent satisfaire leurs sentiments comme la réussite, la réputation, le développement les motive. Pourtant, David McLelland défend l'idée que les hommes ont besoin de l'attachement, du pouvoir et de la réussite²⁰⁰. Ces besoins acquis qui se trouvent chez tous les êtres humains, assurent les relations sociales, d'impressionner les autres et réaliser une tâche efficacement et de bonne manière. La productivité de travail d'un homme dépend de la grandeur de sa motivation de réussite. L'encouragement de la motivation de réussite et placer les travailleurs qui ont une bonne motivation dans des postes qui conviennent, augmente la flexibilité de l'entreprise²⁰¹.

Douglas McGregor critique l'approche de la théorie classique envers les ouvriers sous le nom de la Théorie X. D'après Gregor, cette théorie est basée sur l'hypothèse que les ouvriers sont des personnes ignorantes, paresseuses, irresponsables, à la recherche de confiance, et c'est pour cela qu'elle défend qu'ils doivent être orientés par la force et motivés par l'argent. Pourtant ce qui vrai

197 D. Potocki Malicet, *op cit.*, p. 20.

198 Frederick Herzberg, "Bir Kere Daha: Çalışanlarınız Nasıl Motive Edersiniz?", **Motivasyon Harward Business Review dergisinden seçmeler**, İstanbul, MESS Yayınları, 2004, pp. 51-74.

199 *Ibid.*, p. 64.

200 David C. McLelland et David H. Burnham, "Güç-Muhteşem Bir Motivasyon Faktörü", **Motivasyon Harward Business Review dergisinden seçmeler**, İstanbul, MESS Yayınları, 2004, pp. 101-124.

201 David C. McLelland et David Miron, The Impact of Achievement Motivation Training on Small Businesses, in **California Management Review**, 1979 été, pp.13-28 Peridical Archives Online <http://pao.chadwyck.co.uk> le 12.février 2008.

est l'approche de la théorie Y envers les hommes:

- *La dépense d'effort physique et mentale dans le travail et aussi naturelle que le jeu et le repos.*
- *La responsabilité envers certains objectifs existe en fonction des récompenses, pas nécessairement monétaires, associées à leur réalisation.*
- *L'homme est perfectible et capable de s'autocontrôler.*
- *Des ressources relativement élevées d'imagination, d'ingéniosité et de créativité pour résoudre les problèmes organisationnels sont largement et non pas étroitement distribuées dans la population.*²⁰²

La suite des théories X et Y fut la théorie Z développée par William Ouchi d'après ses observations faites sur les pratiques de management dans des entreprises américaines et japonaises²⁰³. D'après Ouchi, il est possible de développer une stratégie efficace d'organisation en éliminant les points faibles des mentalités de management américaine et japonaise et en renforçant leurs points forts. Son objectif est d'unifier le sentiment de communauté qui est très fort chez les japonais et la rationalité de concurrence individuelle des américains au sein d'une seule entreprise. Ouchi prévoit une structure flexible de management avec le maintien de confiance par l'emploi à longue durée, de l'union par la participation; une structure dont la mobilisation dans l'entreprise, les mécanismes de contrôle, les responsabilités sont projetés de façon motivante et rationnelle.

Il y a plusieurs recherches et approches qui traitent la dimension humaine de l'organisation du travail, et il est communément admis qu'ils ont apporté au management le facteur humain négligé par la théorie classique. Pourtant, comme Braverman, ceux qui approchent au management avec une certaine « distance » (cum grano salis), pensent que ces recherches et approches sont plutôt des efforts visant à adapter les hommes aux conditions de travail et à légitimer l'idéologie de management. Mettant à côté cette discussion, nous pensons que la prise en considération du facteur humain, la tentation de compréhension de l'homme avec ses besoins et ses motifs, ne sont pas suffisants pour être humain. Une personne qui comprend bien l'esprit humain ne doit pas être humaine, et il est possible que la situation soit complètement à l'inverse. Par exemple un bon interrogateur ou un tortionnaire doit prendre en compte le facteur humain. Le fait qu'il sache les besoins et les motifs humains ne lui rend pas humain; par contre ça rend le processus moins humain en renforçant sa force envers l'autre. Du reste, la dimension humaine de la psychologie béhavioriste qui a une fonction spéciale sur l'humanisation de management, qui a des approches calculatrices, qui jugent, basées sur le rationalisme pragmatique est un sujet autour duquel il y a plusieurs discussions. De ce point, l'observation critique de Richard Sennett sur la motivation de réussite est

202 D. Potocki Malicet, **op cit.**, p. 22

203 Zeynep B. Akıncı, **Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1998, pp. 20-24.

très significative: « *La formule de McLelland affirme que les hommes ne peuvent pas apprendre en raison d'absence de la volonté motivationnelle ou du souhait de réussite. Les cliniciens qui travaillent avec des personnes qui n'ont pas de succès, ont découvert qu'il est impossible de diminuer l'accusation de soi-même par cette formule qui dévalorise le contenu du savoir* »²⁰⁴.

Quand nous enlevons les facteurs comme la réussite, le pouvoir, la productivité, l'efficacité, il ne reste pas grande chose du « facteur humain » ajouté au management. Il est bon de rappeler juste à ce point-là la distinction faite par Marx entre le travail et la force de travail. L'homme qui est le sujet des théories de motivation est l'homme qui est dans les relations de production, est l'homme qui travaille. Ce qui fait de lui le sujet de ces théories n'est pas le fait qu'il soit un être humain mais le fait qu'il ait la force de travail. Ce qui a de la valeur, ce qu'il faut comprendre ou satisfaire n'est pas l'homme ou le travail; c'est sa fonction dans la production. Comme cela, le travail est transformé à un input de processus et l'homme à un facteur de production. L'objectif est de « se servir du personnel de façon efficace » comme avait indiqué Herzberg. De nos jours, ce qui se trouve derrière des notions comme les relations humaines ou le capital humain qui sont très populaires, est exactement cette approche-là.

2. La technologie toute-puissante

Ernest Mandel parle d'une conviction d'organisation et de technologie à propos de la formation et la division sociale dans les pages de *Troisième âge du capitalisme* et il rédige que « *La conviction d'une technologie toute-puissante est la forme spécifique de l'idéologie bourgeoise dans le capitalisme du troisième âge* »²⁰⁵. Cette conviction fondée sur l'hypothèse qu'il y a des solutions techniques pour les contradictions sociales crée un sentiment d'inévitabilité. Au centre de cette approche se trouve l'acceptation de la transformation du développement scientifique et technique à une force autonome et imbattable. Il n'y a plus d'autre choix que de soumettre à l'ordre social « sans idéologie » formé par la rationalité technologique. D'ailleurs la prospérité créée par l'avancement technologique fabrique le consentement des masses, les intègre volontairement au système. Le pouvoir n'appartient plus à telle ou telle classe mais à la rationalité technique impartiale. Ça veut dire l'ordre social est une société où tout le monde est égal envers le pouvoir technocratique, une société presque sans classes. D'après Mandel, une telle approche est une composition contradictoire d'une mystification qui cache la réalité sociale et ses contradictions, d'une réification aveugle au rôle de volonté des masses, d'une irrationalité qui peut emmener

204 Sennett, **Saygi**, p. 87.

205 Mandel, **Geç Kapitalizm**, p. 662.

l'humanité à une catastrophe par une rationalité partielle²⁰⁶.

La mentalité de l'impartialité de la technologie provient du fait de la saisir de façon instrumentale. « *La technologie qui est l'expression d'un pure instrumentalisme est indifférente au travail à réussir en l'utilisant, elle entreprend la particularité du valeur essentiel du travail* »²⁰⁷. Pour cette raison, la technologie est indépendante du contenu politique ou social; elle continue à exercer la même fonction dans n'importe quel contexte. En raison de cette impartialité sociopolitique, elle a des règles universelles et calculables comme la réalité scientifique. Agir contrairement à ces règles rationnelles et impartiales, ne sert à rien d'autre qu'à diminuer la productivité. C'est-à-dire que la meilleure attitude à prendre envers la technologie est de s'y habituer et de s'habituer à ses experts. Là, la rationalité économique et la rationalité technologique forment un mécanisme de décision harmonieux. L'économiste qui a inventé le concept de déterminisme technologique, Thorstein Veblen raconte un tel processus de décision en indiquant d'abord qu'il y a toujours une division de pouvoir entre le management et les experts technologiques. Il ajoute que c'est la tâche des experts de déterminer ce qu'il faut faire dans la voie de productivité à la base technologique mais « *La gestion (direction) d'affaires continuait toujours à se décider, sur des raisons commerciales, combien de travail devrait être fait et quelle sorte et qualité de marchandises et des services devraient être produits; et la décision de la gestion (direction) d'affaires continuait toujours à être finale et mettait toujours la limite au-delà dont la production ne doit pas aller* »²⁰⁸.

Il est assez difficile de parler d'une attitude impartiale de cette raison technologique au dessus des classes qui va à côté de la rationalité économique capitaliste vers son objectif de productivité économique. Les définitions frappantes de Marx, de Braverman et de plusieurs autres sur le rôle de la mécanisation et de la technologie dans le processus de travail nous montrent que le lien entre la technologie et les rapports de classes n'est pas très innocent. Malgré cela, et malgré que presque la moitié de la population mondiale n'a pas encore utilisé le téléphone même une seule fois²⁰⁹, une utopie à propos de la transformation de l'humanité de façon autonome par la pénétration de la technologie dans toutes les domaines de la vie est un point de vue assez étendu. Surtout à partir de la moitié des années 1970, ce point de vue occupe une place importante dans des discussions faites sur le changement social et la nouvelle structure sociale appelée « la société post-industrielle, post-

206 Ibid., pp. 665-675.

207 Baha Kuban, **Teknoloji ve Toplumsal Denetimi**, **Teknoloji**, Ankara, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, 2004, p. 314.

208 Thorstein Veblen, **Engineers and The Price System**, Ontario, Batoche Books, 2001, p. 38.

209 Kuban, **op cit.**, p. 313.

moderne, post-fordiste, de communication, d'information, de réseaux ».

Dans son livre Alvin Toffler dessine les contours de la société d'information créée par une troisième vague basée sur la technologie et il défend l'idée que le nouvel « sens » de notre âge, la nouvelle force qui donne vie aux objets est la rationalité technologique: « *Aujourd'hui, en construisant la nouvelle enosphère de la civilisation de Troisième Vague, nous croyons qu'il n'y a pas de vie dans ce cadre, mais de la raison. La clé de cet avancement est sans doute l'ordinateur. [...] L'ordinateur élargit l'étendue de la mémoire sociale et en même temps il la fait agir* »²¹⁰. Peter Drucker aussi partage l'idée que le centre de gravité de la société capitaliste basée sur des organisations est « *le savoir organisé, systématique et à finalité* », c'est-à-dire la technologie²¹¹. Ce qui rend dominant le marché est la capacité d'organiser l'économie autour de ce savoir qui est la nouvelle source de la richesse. Quant à Daniel Bell, le père fondateur de l'idée d'une société post-industrielle affirme la position centrale du savoir et de l'information dans le changement social avec ces mots-là: « *Ma prémisse essentielle indique que le savoir et l'information sont devenus la ressource stratégique et transformatrice de la société post-industrielle... juste comme l'ensemble de l'énergie, des ressources naturelles et de la technologie machinale furent les moyens transformateurs de la société industrielle* »²¹². Ces points de vue optimistes envers les technologies d'information parviennent finalement à l'énoncé que l'information est « quelque chose qui égalise » et que la nouvelle société sera une société d'abondance où l'autorité et les guerres seront éliminées²¹³. Ainsi, la fin de l'histoire, des classes et des combats sociaux est déclarée.

Baha Kuban nous montre que le sens donné à l'information a une fonction d'exclure l'histoire sociale, en faisant une comparaison entre la notion d'information avec la notion de culture: « *Il est intéressant de comparer l'information avec 'la culture' dans ce contexte. Autant que la culture sens l'histoire et la société, l'information est si stérile, désinfectée et impartiale. Elle ne fait aucune référence historique ou culturelle. Autant dire qu'elle est purifiée de ses péchés sous la lumière de la science* »²¹⁴. Depuis la déclaration de la fin des idéologies par Bell, il s'est passé quarante huit ans, et trente cinq ans depuis sa déclaration de l'arrivée de la société post-industrielle²¹⁵. Il ne paraît pas qu'on soit arrivé à l'ère d'abondance, de paix, d'égalité et de démocratie mentionné durant cette

210 Alvin Toffler, *Üçüncü Dalga*, trad. Zülfü Dicleli, İstanbul, Altın Kitaplar, 1981, pp. 235-247.

211 Voir Drucker, *Kapitalizm Sonrası Toplum*.

212 Krishan Kumar, *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma: Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, trad. Mehmet Küçük, Ankara, Dost Kitabevi, 2004, p. 22.

213 *Ibid.*, pp. 21-29.

214 Kuban, *op cit.*, p. 321.

215 Daniel Bell, *La Fin de l'Idéologie*, Paris, Presses Universitaires de France, 1997 (date de publication 1960); Daniel Bell, *Vers la Société post-industrielle*, Paris, Robert Laffont, 1973 (date de publication 1973)

période. Il ne paraît pas non plus que nous sommes dans la voie de cette nouvelle ère. Au contraire, la crise économique est devenue de plus en plus profonde et continuelle, a pris une forme structurelle. Les guerres, les inégalités sociales, les pratiques anti-démocratiques, la pauvreté existent toujours. De plus, il y a des signes sérieux qui montrent que l'avancement technologique a emmené l'humanité vers une grande catastrophe comme le changement de climat à l'échelle mondiale. La marchandisation du savoir qui avait à l'autrefois une qualité relativement publique a un côté qui démentit l'idée de l'impartialité de la technologie et de l'information envers les classes. Malgré tout cela, l'idéologie du déterminisme technologique, le discours de la révolution d'information ont encore plusieurs partisans.

Expliquer cette situation en indiquant que le déterminisme technologique est une idéologie et ne reflète pas la réalité sociale est une approche partiellement vraie mais qui est assez incomplète et par conséquent fausse. Parce que, malgré qu'elle fausse la réalité une idéologie n'est pas complètement un mensonge; il faut qu'elle soit conforme à la réalité d'une certaine mesure. Bien plus, comme Eagleton indique elle peut être « vraie au niveau de son contenu empirique, pourtant fausse par l'effet qu'elle crée; ou bien peut être vraie par son sens visible mais fausse par ses hypothèses essentielles »²¹⁶. Le discours de la révolution d'information peut avoir des fausses hypothèses essentielles, mais cela n'indique pas que nous vivons dans une société où la technologie d'information pénètre de plus en plus. Même si les hypothèses ou les prévisions essentielles soient fausses, la raison de la popularité de cette approche est l'importance centrale de la technologie et de l'information dans notre vie sociale et quotidienne. Comme indique Manuel Castells: « *Il ne faut pas que les sommations prédictives et l'orientation idéologique qui marquent la plupart des discours sur la révolution de la technologie d'information nous poussent à sous-estimer l'importance qu'elle possède vraiment* »²¹⁷. L'importance de la technologie et de l'information est la réalité de notre époque. Quant à leur donner un sens impartial et fondateur, c'est une mystification pour cacher les rapports de classes et de force. Cette mystification est défendue par plusieurs tendances, et surtout par les utopies post-industrielles²¹⁸, et elle forme une dimension importante de l'idéologie de management.

3. Le marché magistral

La doctrine économique dominante que les théories classiques et néo-classiques se trouvent

216 Eagleton, *op cit.*, p. 39.

217M. Castells, **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür - Ağ Toplumunun Yükselişi Cilt 1**, trad. Ebru Kılıç, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2005, p. 39.

218 Voir Boris Frankel, **Sanayi Sonrası Ütopylar**, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1991.

en tête, a dès le début la tendance de chercher les lois naturelles du fonctionnement économique. Comme elle ne peut jamais trouver des individus qui agissent « naturellement » et un contexte social « naturel » qui va leur offrir cette possibilité, elle utilise deux hypothèses: homo economicus et le marché. D'après l'hypothèse homo economicus, la société est composée des individus rationnels, pragmatiques et hédonistes. Comme homo economicus aura l'attitude la plus rationnelle en raison de sa nature, afin de maximiser son gain; ses actes peuvent être calculés et sont prévisibles. L'économie est alors la science de calculer les besoins mécaniques de ces êtres imaginaires et de leurs attitudes.

Ce point de vue défend l'idée que ce qui est mieux pour toute la société est que les individus agissent librement suivant leurs profits, c'est-à-dire le fonctionnement de lois naturelles sans intervention. Conformément à l'idéologie de *laissez-faire*, le marché est le lieu où les individus font les meilleurs choix librement.

« *Le marché est le lieu central de l'économie; le lieu où se passe le vrai rencontre entre les offres et les demandes; le lieu où les conflits sont résolus mais dans le silence et dans l'intangibilité des déterminations et des lois naturels* »²¹⁹. Les individus qui sont en pleine résolution de faire des choix rationnels, y négocient librement en prenant en compte leurs gains. La composition apparue à la fin de ces négociations, détermine non seulement les prix, la production, la consommation, le fonctionnement économique, mais toute une vie sociale. Les intérêts individuels deviennent les intérêts de la société, la rationalité individuelle devient la rationalité sociale. La structure sociale, son orientation, ses valeurs, presque toute son existence sont déterminée dans le cadre de cette rationalité. Décrit par Weber comme l'esprit du capitalisme dans *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, « *l'organisation rationnelle capitaliste du travail (formellement) libre, dont on ne rencontre ailleurs que de vagues ébauches [...] liée aux prévisions d'un marché régulier et non aux occasions irrationnelles ou politiques de spéculer* » est cette rationalité téléologique²²⁰.

L'approche économique de Marx est développée presque totalement dans une polémique avec cette approche idéologique connue sous le nom d'économie-politique. D'après lui, cette approche est une falsification qui a pour but la légitimation du profit. Elle cache la dimension de classes d'une économie qui fonctionne dans le cadre du mécanisme de marché. D'après Karl Polanyi, le marché qui transforme tous à des marchandises achetables et vendables et qui n'est pas naturel du tout, falsifie notre vue sur l'homme et la société: « *Isoler le travail de toutes les autres activités de la vie et*

219 Méda, *Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?*, p. 211.

220 Weber, *L'éthique protestante*, p. 14.

l'obliger à soumettre aux règles du marché est la même chose que de détruire toutes formes d'existence organiques et de mettre à leurs places une nouvelle organisation atomisée et individualiste »²²¹. L'une des critiques les plus importantes envers l'approche hypothétique de l'économie dominante purifiée de la tradition culturelle et des instincts, envers sa rationalité instrumentale et envers ses règles absolues vient du courant de l'économie institutionnelle. Le fondateur du courant Thorstein Veblen indique que:

*En vertu de leurs préconceptions hédonistes, leur habitude aux voies d'une culture pécuniaire et leur foi animistic non avérée que la nature soit dans le droit, les économistes classiques savait que la consommation à lequel, dans la nature de choses, toutes les choses ont tendance, est le système compétitif bienfaisant. Cet idéal compétitif, donc, se permet le normal et conformément à ses exigences(conditions) se permet l'essai de vérité économique absolue*²²².

De nos jours, la persuasion actuelle à propos d'un marché en tant qu'un acteur régulateur et rationnel est dans une phase plus forte que jamais. Comme indique Douglas Dowd, « – *comme nous pouvons constater et observer facilement – il est rare que la relation entre le capitalisme et l'économie prenne en compte une distance 'scientifique'; cette relation qui était toujours incestueuse est désormais devenue honteuse* »²²³. Le néo-libéralisme construit sur le concept de marché a comme objectif la structuration de toutes les activités humaines et sociales dans le cadre du marché. Le point de vue dominant sur le fait qu'il y a une « *rapport direct et positif entre le marché, la liberté, l'activité et la démocratie* »²²⁴ rend le marché le plus important mécanisme de décision. L'une des prémisses essentielles de l'idéologie de management est la rationalité économique basée sur le marché. De nos jours, le management fonctionne comme une idéologie de classes qui légitime le profit du capital, qui bénit le marché, juste comme l'économie-politique au XIXème siècle.

Comme on a vu, la subordination est l'un des sujets essentiels du domaine du travail et elle est étroitement liée aux mécanismes idéologique. Tous les modes d'accumulation du capital, toutes les organisations de la production et du travail visent construire une hégémonie sur les travailleurs pour se reproduire. Ainsi le processus de travail capitaliste est même un processus idéologique à fabriquer le consentement.

221 Polanyi, **Büyük Dönüşüm**, p. 170.

222 Thorstein Veblen, **The Place of Science in Modern Civilization**, New York, Cosimo Books, 2007, pp. 145-146.

223 Douglas F. Dowd, **Kapitalizm ve Kapitalizmin İktisadı**, trad. Ahmet Haşim Köse, İstanbul, Yordam Kitap, 2008, p. 11.

224 Ahmet İnel, **Neo-Liberalizm: Hegemonyanın Yeni Dili**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2004, p. 82.

IV) LA TRANSFORMATION NEOLIBERALE DE L'ORGANISATION DE TRAVAIL

Après les trente glorieuses durant lesquelles il y avait une croissance continue à l'échelle mondiale, le modèle d'accumulation basé sur la production massive et le système financier international organisé autour de Bretton Woods ont fait face à une crise sérieuse. L'économie qui avait déjà commencé à cafouiller à la fin des années 1960, a secoué avec les crises de pétrole aux années 1970; le régime des changes stables de Bretton Woods s'est enfoncé, la stagnation s'est étendue. Avec la prise d'importance du monétarisme dont l'un des pionniers est Milton Friedman qui critique sévèrement l'approche interventionniste au but de créer la demande de Keynes, il a été retourné à l'approche néo-classique²²⁵. La nouvelle tendance de droite représentée par Margaret Thatcher en Angleterre et par Ronald Reagan aux Etats-Unis, met en vigueur ces politiques économiques avec une forte attaque idéologique. Les travaux de remplacer de système de Bretton Woods avec un mécanisme économique international basé sur la libre commerce, sont accélérés.

225 Kazgan, **İktisadi Düşünce**, pp. 281-283.

Les droits sociaux de l'Etat de prospérité étaient rabattus, l'intervention économique de l'Etat était éliminée par les privatisations. Avec la restructuration de l'économie sous le prospectif de dérégulation et son intégration dans le monde entier, une nouvelle transformation a commencé dans tous les domaines de la vie, l'organisation du travail en tête. La réponse du capital envers la crise fut le néo-libéralisme popularisé sous le nom de globalisation. Il ne sera pas faut d'appeler le processus vécu depuis plus de trente ans, comme une transformation néolibérale. Les deux événements clés de la transformation du néo-libéralisme, la révolution conservatrice et la décadence du socialisme réel dont Thatcher et Reagan étaient les pionniers, ont joué des rôles importants sur la construction du climat intellectuel de l'époque. Après avoir décrit les bases idéologiques de cette époque nous allons étudier des exemples concrets qui ont transformé l'organisation du travail de manière très radicale, comme la troisième Italie et la spécialisation flexible, le miracle japonais et la lean production, la participation, McDonaldisation, etc.

A) Une nouvelle phase du capitalisme

La transformation néolibérale avance sur deux axes dans le domaine économique: la dérégulation et l'intégration. A l'échelle nationale, les dépenses publiques sont diminuées au nom d'une discipline économique, le capital est encouragé, les intérêts et les cours de change sont déterminés d'après les besoins du marché, les impôts se sont généralisés vers le bas²²⁶. Quant à l'échelle mondiale, nous pouvons parler de l'augmentation du dynamisme du capital et de la marchandise ayant comme pionniers les nouvelles institutions économiques fondées et les nouveaux acteurs; l'intégration des nouveaux marchés à l'économie globale et la transformation de la finance qui est devenue autonome de la production et par ce fait qui est devenue la dynamique centrale de l'économie²²⁷. Les institutions internationales comme l'Organisation mondiale du commerce (OMC), Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale (BM) sont restructurées afin de faciliter ce processus. Les firmes multinationales apparues à partir des années 1960 'tant des structures outre-nationales, sont devenues des acteurs économiques dominants du marché global. La logique économique du néo-libéralisme se montre le plus clairement dans le consensus de Washington à dix articles préparé par John Williamson comme des critères pour l'intégration des pays en train de développement à la globalisation:

226 **2. Ulusal Sosyal Politika Kongresi**, İstanbul, DİSK, 2007, pp. 12-101.

227 Robert Went, **Küreselleşme: Neoliberal İddialar Radikal Cevaplar**, trad. Emrah Dinç, İstanbul, Yazın Yayıncılık, 2001, pp. 22-77.

- *la discipline budgétaire*
- *l'acheminement des dépenses publiques dans des directions qui promettent aussi bien une croissance économique qu'une répartition égale des revenus*
- *des réformes fiscales comportant des taux d'imposition maximaux peu élevés et une large assiette fiscale*
 - *une libéralisation des marchés financiers*
 - *la création d'un cours du change stable et compétitif*
 - *la libéralisation du commerce*
 - *abolition des barrières à l'entrée sur le marché et la libéralisation des investissements directs étrangers (égalité de traitement entre les entreprises étrangères et celles du pays)*
 - *les privatisations*
 - *la déréglementation*
 - *la protection de la propriété privée*²²⁸.

Les deux évènements clés de la transformation du néo-libéralisme, la révolution conservatrice et la décadence du socialisme réel dont Thatcher et Reagan étaient les pionniers, ont joué des rôles importants sur la construction du climat intellectuel de l'époque²²⁹. La nouvelle tendance droite ne s'est pas limitée par la dérégulation de l'économie, elle a défini le cadre politique, idéologique, culturel et morale du néo-libéralisme. Thatcher, connue par son annulation de la distribution de lait dans les écoles durant son ministère d'éducation et qui a mis en vigueur de façon radicale les politiques néolibérales après être devenue le premier ministre avec le slogan « There is no alternative », a déclenché une attaque systématique, et même des fois en utilisant la force, envers le mouvement ouvrier. A la fin de cette opération menée par les privatisations, les licenciements et l'oppression des grèves, les syndicats ont perdu leur pouvoir en Angleterre où le mouvement ouvrier était traditionnellement fort²³⁰. L'idéologie individualiste et concurrentielle de Thatcher qui considère une personne qui prend les moyens de transports communs après sa trente ans comme un échec individuel, se montre le plus clairement dans un entretien donnée à la revue *Women's Own*. Elle indique que tout le monde doit prendre soin de soi-même et de ses voisins, que la société n'a pas la responsabilité de trouver et du travail aux chômeurs et elle continue: « *La société n'existe pas. Il n'ya que des individus et de leurs familles* »²³¹.

228 **Horizons et débat**, octobre 2003 http://www.horizons-et-debats.ch/22/22_10.htm le 25.juin 2006.

229 Christophe Aguiton, **Bu Dünya Bizim: Başka bir küreselleşmenin aktörleri**, trad. Umut Konuş et Burcu Konuş, İstanbul, İthaki Yayınları, 2005, pp. 47-54.

230 Susan George, "Neoliberalizmin Kısa Tarihçesi: Seçkin Ekonomi Yirmi Yılı ve Yapısal Değişim Şansları", **Mülkiye Dergisi**, no. 219 Mars 2008, pp. 57-70.

231 Sennett, **Saygı**, p. 113.

La chute du mur de Berlin avec l'Union Soviétique et du Bloc de l'Est, n'ont pas seulement bouleversé l'équilibre dans le domaine des relations internationales; l'absence d'alternatif du capitalisme a renforcé aussi la croyance sur la fin des idéologies et de l'histoire. Francis Fukuyama qui est l'un des principaux défenseurs de cette idée, déclare que l'histoire a pris sa fin avec la victoire de la démocratie capitaliste libérale²³². Les parties de masse dont le lien organique avec la classe ouvrière continuait encore et dont la principale fonction était devenue depuis longtemps l'intégration au système et ainsi qui sont devenues des organisations corporatistes, ont perdu du pouvoir avec les syndicats. D'ailleurs la classe ouvrière aussi était dans la voie de transformation à la suite de la nouvelle idéologie, elle n'était plus un acteur social mais une masse dispersée. L'idéologie basée sur « l'utopie néolibérale d'un marché pur et parfait »²³³ avec les mots de Bourdieu, dans laquelle le social a soumis à l'économique, affaiblissait la solidarité.

Les développements technologiques, surtout dans les technologies de l'information et de la communication (les TIC) comme l'internet, le micro-électronique, le logiciel et la télécommunication se trouvaient au cœur de la transformation néolibérale. Le dynamisme du capital, de l'information et des marchandises à l'échelle mondiale, les nouvelles formes d'organisation de travail et l'intégration culturelle, idéologique, politique – inclus ceux qui sont à l'opposition – sont possibles grâce à cette infrastructure technologique. Aux quatre coins du monde, des centaines de millions d'ordinateurs sont liés entre eux par l'intermédiaire d'un grand réseau où le langage numérique est valable. Par contre ce fond commun n'assure pas l'égalité, au contraire la fracture devient de plus en plus profonde. Comme dit Michel Beaud: « *Jamais tant de richesses. Jamais tant de pauvreté* »²³⁴.

Pour Manuel Castells, la raison de cette inégalité est la tendance des économies nationales et des entreprises privées à agir sur le coût du travail afin de se relever de la crise.²³⁵ Ils accroissent la productivité sans créer de l'emploi ou abaissent les salaires et empruntent une stratégie offensive contre les organisations des travailleurs. On augmente la rigidité du travail et la mobilité du capital pour améliorer la productivité et la rentabilité alors que le travail est dépourvu de ses armes organisationnelles collectives sur un marché instable. Castells décrit le tableau:

La société se divise, comme c'est le cas depuis toujours dans l'histoire, entre les gagnants et

232 Voir Francis Fukuyama, **Tarihin Sonu ve Son İnsan**, trad. Zülfü Dicleli, İstanbul, Gün Yayıncılık, 1999.

233 Pierre Bourdieu, "L'essence du Néolibéralisme", **Le Monde diplomatique**, Mars 1998 <http://www.mondediplomatique.fr/1998/03/BOURDIEU/10167>, [consulté le 19. Avril 2008].

234 Michel Beaud, **Le basculement du monde**, Paris, Les Éditions La Découverte, 1997, p. 30.

235 Castells, **op. cit.**, pp. 380-382.

les perdants du processus sans fin de négociation individualisée et inégale. Pourtant, cette fois, il est bien difficile de savoir comment gagner. Les qualifications ne suffisent pas, puisqu'elles sont toujours en retard d'un train sur le changement technologique. [...] Jamais le travail n'a été plus essentiel au processus de création de valeur, mais jamais les travailleurs n'ont été plus vulnérable face à l'organisation.²³⁶

1. Troisième Italie et la spécialisation flexible

À partir des années 1970, un phénomène est apparu au centre et au nord-est de l'Italie où il y avait une grande différence entre les régions du nord industrialisées depuis longtemps et les régions du sud dont l'économie était basée sur l'agriculture. Ce phénomène était appelé la Troisième Italie. Cette organisation de travail basée sur l'interaction dynamique entre les petites entreprises groupées dans des régions industrielles ressemblait par plusieurs points aux exemples de Sheffield, Birmingham, Lyon durant le premier âge du capitalisme. Elle est devenue un élément important des discussions sur la professionnalisation flexible après l'ouvrage de Michael Piore et de Charles Sabel, publié en 1984 et intitulé *The Second Industrial Divide (Le deuxième fossé industriel)*. Piore et Sabel définissent ce système qu'ils considèrent comme un modèle de régénération, basé sur l'appui des communautés et des responsables locales pour la coopération concurrentielle entre les firmes comme « *s'adapter au changement continu au lieu de le contrôler* »²³⁷.

Entre tous les facteurs qui ont donné vie à la Troisième Italie, les mouvements d'ouvrier renforcés à la fin des 1960 se trouvent au premier rang. En résultat du mouvement commencé en 1968 et qui a atteint à son apogée durant « le printemps chaud » de 1969, il y a eu des réformes au profit des ouvriers, les syndicats ont eu des gains importants²³⁸. Les grandes entreprises qui ne voulaient pas avoir des nouvelles charges, ont déplacé la production vers les petites entreprises et ont augmenté le sous-traitement et la décentralisation. D'après plusieurs critiques, la Troisième Italie est « le résultat d'un échappement de la force du travail organisé et de la recherche de rétablir le contrôle sur la force de travail »²³⁹. Une autre raison du développement de la production à petite échelle était la diversification de la demande et la variation du marché de produit. D'après Ernest Mandel, la diversification de la demande qui est une tendance à long terme du capitalisme et qui a atteint à son sommet avec la société de consommation, est liée à la croissance du niveau de la vie, à

236 *Ibid.*, p. 382

237 Michael J. Piore et Charles F. Sabel, **The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity**, New York, Basic Books, 1984, p. 17.

238 **Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1988, pp. 1523-1530.

239 Kumar, *op. cit.*, p.57.

l'augmentation des besoins pour la reproduction du travail et à la pression²⁴⁰. Les taux de croissance très élevés réalisés par le capitalisme depuis des années 1940, avaient diversifié la demande et la production de masse standard ne pouvait plus satisfaire cette demande. Cette situation donnait certains avantages aux entreprises qui faisaient la production à petite échelle.

En dehors des tendances générales il faut prendre en compte aussi les avantages liés à la structure sociale originale de la région²⁴¹. Dans des régions de centre les traditions communistes et socialistes, et dans les régions de nord-est les traditions locales et solidaristes basées sur la culture catholique étaient fortes. Un consensus lié à ces traditions était établi entre différentes entreprises, différents employeurs et différents ouvriers. Les responsables locales, les organisations et les banques jouaient un rôle actif afin de résoudre les problèmes d'infrastructure, de crédit, des services sociaux des petites entreprises. Les villes se professionnalisaient sur des produits différents étant en coordination entre elles. Certains produits précis étaient produits depuis des siècles en tant qu'une tradition artisanale. Contrairement aux grandes entreprises, les petites entreprises qui n'ont pas des moyens pour faire des grands investissements afin de développer des nouvelles technologies satisfaisaient leur besoin de recherche et de développement (R&D) en coopération avec des universités de la région, surtout avec l'université de Bologne qui est l'un des universités les plus réputés et les plus importants. La production réalisée dans des ateliers à petites échelles n'est pas traditionnelle ou primitive ; par contre il est utilisé la dernière technologie afin d'augmenter la productivité. Les salaires et les acquis sociaux sont relativement forts et le chômage est bas. Sebastiano Brusco qui est l'un des premiers chercheurs travaillé sur la région, définit la structure sociale de la Troisième Italie en entier, comme une « *décentralisation productive et l'intégration sociale* »²⁴².

Ce qui rend intéressant ces plusieurs petites entreprises se trouvant dans une telle structure, indépendantes entre elles, pour l'organisation de travail est leur capacité de travailler ensemble s'il est nécessaire avec une coordination rapide et presque comme une seule grande entreprise. Une entreprise qui a une offre volumineuse peut faire partager sa production aux autres entreprises et comme cela une certaine flexibilité est acquise sans avoir diminué le volume de production en face des demandes de marché qui changent toujours. Le mode de production appelé la spécialisation

240 Mandel, **Geç Kapitalizm**, pp. 518-524.

241 Murat Çetin, "Endüstriyel Bölgelerde Sosyal Sermaye ve Güven: Üçüncü İtalya Örneği", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Janvier 2006, pp. 74-86; Kumar, **op. cit.**, 54-60.

242 Sebastiano Brusco, "The Emilian Model: Productive Decentralisation and Social Integration", **Cambridge Journal of Economics**, Juin 1982, pp. 167-184, Periodical Archives Online, <http://pao.chadwyck.co.uk>, [consulté le 23.Juin 2007].

flexible est cette autonomie coordonnée. Certains chercheurs affirment que ces économies de l'envergure vont prendre la place des économies de l'échelle du fordisme et ce sera une certaine « renaissance économique régionale »²⁴³. Les chercheurs qui défendent la spécialisation flexible, insistent sur la spécificité de cette organisation d'offrir une autonomie artisanale aux travailleurs, d'avoir la possibilité de réaliser « *l'idéal de travail de Marx comme une union réjouissante et créative* ». Edward Goodman définit la Troisième Italie comme un ensemble des régions industrielles qui sont des importantes entités culturelles avec « *Les relations familiales, les qualités développées, des dépendances asymptotiques envers la concurrence et la coopération, les sentiments bien connus de communauté et d'amitié* ». Goodman indique qu'« *elles offrent au moins une approche sur le rêve libéral dont le travail libre et créatif fait parti obligatoire de la liberté* »²⁴⁴.

Dans ce passage, nous pouvons bien saisir le ton nostalgique pour la solidarité communautaire. Pourtant l'approche de retour à l'artisanat n'est pas seulement basée sur la nostalgie mais sur les possibilités qu'offre le futur. La production des entreprises organisées en réseaux, et leur coordination rapide entre elles, comme nous allons voir dans l'exemple de Benetton, nécessitent la haute technologie. D'après Piore et Sabel, l'ordinateur qui se trouve au centre de cette technologie a un grand potentiel pour la renaissance du travail artisanal : « *L'ordinateur est ainsi une machine qui rencontre la définition de Marx de l'outil artisanal : c'est un instrument qui répond à la capacité productive de l'utilisateur et qui l'enrichi. [...] L'avènement de l'ordinateur reconstitue le contrôle humain sur le processus de production ; la machinerie est subordonnées à l'opérateur de nouveau* »²⁴⁵. Contrairement au Braverman, ces auteurs pensent que la technologie apporte une qualité à l'ouvrier. L'utilisation des machines à haute technologie, contrôlées de façon numérique, demande aux ouvriers d'avoir une certaine qualité. Les opérateurs qualifié ou semi-qualifié, peuvent orienter facilement la production grâce à leur habilité d'utiliser les machines ; comme cela, ils obtiennent une certaine autonomie envers la machine malgré la machine elle-même. En outre comme ils ne se sont pas spécialisés sur un seul produit mais directement sur le contrôle numérique de la production, ces opérateurs peuvent avoir une maîtrise sur des produits différents. Ainsi, la spécialisation flexible apporte un enrichissement des tâches de l'ouvrier, un élargissement au niveau de la qualification. D'après ceux qui défendent la spécialisation flexible, elle peut empêcher l'aliénation et la déqualification créées par la parcellisation tayloriste de travail en réunissant le travail mental et physique. Pourtant, envers cette

243 Charles F. Sabel, "Flexible Specialization and the Re-emergence of Regional Economics", **Post-Fordism: A Reader** éd. Ash Amin, Oxford, Blackwell Publishers, 1994, pp. 101-156.

244 Kumar, **op. cit.**, p. 59.

245 Piore et. Sabel, **op. cit.**, p. 261.

approche optimiste, plusieurs autres chercheurs défendent l'idée que la spécialisation n'est pas le nouvel artisanat, et par contre qu'elle concentre le travail et augmente la subordination.

La spécialisation flexible n'est pas une méthode exercée seulement dans des régions industrielles ou dans des petites entreprises. Un bon nombre des grandes entreprises prennent comme exemple cette structure organisée en réseaux, surtout afin de s'adapter à la volatilité du marché et de pouvoir garder leur pouvoir dans des économies d'envergure qui avaient pris la place des économie d'échelle. Au lieu d'une seule grande entreprise, une fédération d'entreprise formée autour d'un centre organisateur ressemblent en fait au « modèle d'organisation léniniste ». D'après ce modèle aussi il était prévu qu'un petit cadre agisse sous le leadership du parti et au sein des grands groupes, en tant des cellules pionniers. L'entreprise transfère une certaine partie de la production à un réseau composé des coentreprises fondées par joint-venture, des sous-traitants, des fournisseurs, des vendeurs, des services autorisés. La fonction essentielle de la firme principale est d'établir la coordination stratégique, de produire le savoir-faire et de former l'orientation de cette structure ambiguë, comme un noyau au centre de ce dispositif rependu et lâche.

Pour la plupart du temps, nous entendons la transformation de l'organisation de travail afin d'obtenir la flexibilité accompagnée par des méthodes comme la restructuration, le downsizing, le délaïement, la désagrégation verticale qui ne sont rien d'autre que le licenciement collectif. Le courant rentré à la littérature de management sous le nom de la réingénierie des processus d'affaires, ou avec son nom plus court et plus connu le « reengineering », et devenu très populaire aux années 1990, est une sorte de stratégie de flexibilité²⁴⁶. Les « fondateurs » de ce concept, Michael Hammer et James Champy le définissent comme « une remise en cause fondamentale et une redéfinition radicale des processus opérationnels pour obtenir des gains spectaculaires dans les performances critiques que constituent aujourd'hui les coûts, la qualité, le service et la rapidité »²⁴⁷. Comme nous pouvons comprendre par cette définition, un discours de détachement est dominant dans l'approche de Hammer et de Champy. Dans le premier chapitre de leur ouvrage intitulé « The crisis that will not go away » (La crise qui ne partira pas), ils défendent l'idée que dans la nouvelle ère caractérisée par les clients, la concurrence et la transformation, la division de travail inspirée d'Adam Smith et reposée sur les principes de spécialisation et de parcellations, est dépassée. Scott Lash et John Urry définissent cette période de transformation vers la flexibilité qui

246 Ernesto R. Gantman, **Capitalism, Social Privilege and Managerial Ideologies**, Burlington, Ashgate Publishing, 2005, p. 98.

247 Michael Hammer et James Champy, **Değişim Mühendisliği: İş İdaresinde Devrim İçin Bir Manifesto**, İstanbul, Sabah Kitapları, 1994, p. 29.

avait un certain passé, comme « la fin du capitalisme organisé »²⁴⁸.

Il n'est pas surprenant que Benetton, qui est un exemple original d'une entreprise organisée en réseaux, soit apparu dans la région appelée la Troisième Italie. Benetton a été fondé aux années 1950 à Treviso (Trévis) en tant qu'une petite firme de famille, il est agrandi avec la Troisième Italie et aux années 1990 il s'est transformé à une marque globale devenu l'exemple d'entrepreneuriat, tant que Robin Murray utilise le concept de *benettonisation* afin de définir le modèle postfordiste basée sur un réseau rependu de production et de distribution²⁴⁹. Frédéric Fréry pense que Benetton est l'archétype de l'entreprise virtuelle dont il définit comme « *une firme composée de plusieurs sociétés interdépendantes, capitalistiquement autonomes, qui apportent chacune leurs ressources et compétences afin de constituer une filière optimisée, capable de générer plus de valeur que la somme de ses maillons* »²⁵⁰.

Cette structure de management organisé en réseau, reposant sur l'intégration verticale ou financière, est basée sur l'utilisation des moyens d'expédition, de logistique, d'information et de communication afin d'externaliser les coûts de transaction. Benetton a la possibilité de « *la flexibilité permise par la substitution des frais variables, et utilisation des ressource et des compétence des partenaires* »²⁵¹ grâce aux sous-traitants, aux joint-ventures, aux agents commissionnés, aux boutiques indépendantes et aux travailleurs free-lance avec lesquels il a des accords.

L'entreprise centrale se sert de l'intégration logistique, médiatique et culturelle afin de contrôler ce réseau gigantesque²⁵². Chaque entreprise incluse au réseau de Benetton est chargée d'utiliser des logiciels spéciaux créés pour la plupart du temps exclusivement pour Benetton. Chaque caisse, chaque ordinateur de chacune de ces entreprises envoie immédiatement au centre tout les bilans, les ventes, les renvoies, les stocks, les créances, les dettes et les recettes. Ces données servent d'une part du contrôle des partenaires et d'autre part d'évaluer les changements au marché. Cette intégration logistique reposée sur les nouvelles technologies d'information et de la communication fonctionne comme un système nerveux dont des centaines de millier de récepteurs envoient des signaux au cerveau. Les campagnes centralisées de publicités de Benetton qui sont

248 Kumar, **op. cit.**, pp. 65-67.

249 Paul Milgrom et John Roberts, "The Economies of Modern Manufacturing: Technology, Strategy, and Organization", **The American Economic Review**, vol. 80 no. 3, pp. 511-528, <http://www.jstor.org/stable/200668>, [consulté le 20 Mai 2008].

250 Frederick Fréry, **Benetton ou l'Entreprise Virtuelle**, Paris, Vuibert, 2002, p. 55.

251 **Ibid.**, p. 59.

252 **Ibid.**, 60-66.

toujours très discutées et qui mettent la marque au premier plan, assurent l'intégration médiatique en augmentant la fidélité des partenaires à l'entreprise centrale. Tandis que les producteurs qui ont des accords puissent produire à la même qualité, tandis que les points de vente puissent assurer le même service séparément, l'entreprise centrale a une force de marchandage sur le contrat parce que ce qui a de la valeur n'est plus le produit ou le service offert mais la marque. Benetton qui a été fondé sur une structure sociale précise comme les autres entreprises de la Troisième Italie forme une intégration culturelle en préservant cette forme de relation communautaire. Les partenariats qui se sont fait d'abord dans l'entourage familial sont rependus ensuite dans la région Treviso et rependus le plus possible de manière basée sur la confiance personnelle ; comme cela la famille Benetton a pu obtenir un certain patronage sur le réseau. De nos jours, comme le nombre des partenaires atteint à des dizaines de milliers, il est impossible de parler des relations personnelles basées seulement sur la confiance ; mais quand même ce qui tient le réseau est encore ce patronage.

2. Le miracle japonais et la lean production

Un autre modèle qui avançait à contre-courant et qui a attiré l'attention dans l'atmosphère de crise des années 1970 fut le Japon, comme la Troisième Italie. Le Japon qui suivait un modèle de croissance basée sur l'exportation est devenu de plus en plus fort durant ces années dans les marchés mondiaux et venant aux années 1980, il est devenu prédominant en concurrence avec ses taux élevés de productivité. La lean production en tant qu'une organisation de travail basée sur la minimisation des coûts et la maximisation de la performance, fut l'un des facteurs essentiels du succès appelé le miracle japonais. Ce système appliqué pour la première fois chez Toyota par Taiichi Ohno et appelé dans une première période comme le système de production Toyota, a eu une telle efficacité au niveau de management que le post-fordisme définit comme le nouvel paradigme de production est appelé aussi le « toyotisme » ou le « ohnisme ». La lean production est devenue l'un des sujets essentiels du discours de management des années 1980 sous le nom de « juste-à-temps » ou « le management par la qualité totale ».

Au centre de la lean production se trouve l'élimination de perte du temps, de ressource et d'effort, le principe qui assure cette élimination est le « juste-à-temps »²⁵³. D'après ce principe qui vise à éliminer les stocks qui sont vus comme la première source de dépense et de faute, la production est réalisée juste avant que la produit parvienne au client et les matières premières sont procurées durant ce processus ; comme cela ni les matières premières ni le produit ne sont stockés

253 Watson, **op. cit.**, pp. 114-118

dans l'usine. Ce système dont le timing est très important nécessite une relation intense entre les fournisseurs, les clients, les travailleurs entre eux-mêmes et la direction. Un incident quelconque durant le processus de production appelé le « flux tendu »²⁵⁴ par Jean Pierre Durand, par exemple un retard de la part des fournisseurs, peut paralyser le processus entier, c'est pour cela qu'il faut que le flux soit toujours tendu.

Le flux tendu est réalisé sur une ligne de production qui peut être formée par des différents produits. Comme la ligne de production, les travailleurs aussi sont qualifiés de façon flexible afin d'établir des tâches différentes. Cette flexibilisation de la qualification et de la ligne de production donne la possibilité de se servir de tous les moyens de production afin de ne pas troubler le rythme du flux. Les éléments les plus importants de la ligne de production sont l'utilisation intense de la haute technologie et de l'automatisation et le travail en équipe relativement autonome. Tomaney indique que « *Le système 'juste-a-temps' est conceptualisé comme une 'coordination opérationnelle semi-horizontale' qui nécessite la flexibilité sur le niveau de l'atelier pour organiser la quantité, les sortes et pour minuter les matériels du processus* »²⁵⁵. Sur la ligne de production se trouvent des groupes de travail qui ont des tâches différentes. Le fonctionnement régulier du flux est assuré par un simple système de communication appelé *kanban* entre ces groupes. Chaque groupe de travail communique ceux dont il a besoin pendant la production au groupe précédent en les écrivant sur des fiches *kanban*. D'après ce système le flux ne fonctionne pas du début vers la fin mais de la fin vers le début par rapport à la demande du matériel nécessaire.

Dans la lean production, des activités qui ne sont pas en relation directe avec la production comme le contrôle de qualité et la maintenance, sont incorporés dans le flux de production. Avec l'approche de l'amélioration continue appelée *Kaizen*, il est essayé de minimiser les fautes. Chaque groupe de travail contrôle le matériel reçu avant de faire une opération, ça veut dire qu'il contrôle le groupe de travail précédant. Avec la méthode appelé « total productive maintenance », la protection des machines, l'aperçue des pannes ou bien les simples réparations sont réalisées par tous les ouvriers. Pour ce faire, chaque ouvrier passe par une éducation concernant les machines. Les machines sont maintenues régulièrement par la participation obligatoire des ouvriers. Dans son article Durand indique que « *Ces méthodes, pour la plupart issues du Japon, puis adoptées par des consultants américains et européens, ont d'abord un objectif fonctionnel : accroître les performances de l'appareil productif par sa fiabilisation, en mobilisant l'attention et la rigueur des*

254 Jean-Pierre Durand, "Flux tendu et modèle de la compétence : une révolution silencieuse", **Capitalisme contemporain: Questions de Fond**, éd. J.-C. Delaunay, Paris, L'Harmattan, 2001, pp. 173-198.

255 John Tomaney, "A New Paradigm of Work Organization and Technology?", **Post-Fordism: A Reader**, pp. 157-194

opérateurs »²⁵⁶.

Ce genre des méthodes de lean production nécessite la participation des travailleurs, par ce fait il est visé de répandre la qualité dans tous les processus de production et d'élever la motivation et la productivité des travailleurs. L'élément le plus important de la participation est le travail en équipe et les cercles de qualité qui sont le modèle concret de cette participation. Contrairement au taylorisme, dans la lean production il ne faut pas que les étapes de planification, de production et de contrôle soient séparées. Afin de les réunir sous un seul processus, est utilisée une méthode appelée le « Cycle PDCA – Plan-Do-Check-Act ». D'après cette méthode tous les travailleurs participent à ce cycle de façon relativement autonome dans chaque étape de production et dans tous les processus de production. En d'autres termes, ceux qui participent au processus de travail sont en même temps obligés à contrôler leur propre production. Ils relèvent les problèmes, ils prennent des précautions et ils planifient le processus de production suivant. Ainsi, le contremaître (foreman) et l'ouvrier réunissent dans la même personne comme c'était dans la production de corporation. Les cercles de qualité rentrent en circuit à ce stade-là. Dans les cercles de qualité formés en général par des travailleurs et par un consultant réunis autour d'un sujet, d'un problème ou d'un projet précis, les participants discutent afin d'améliorer le processus de production et ces discussions sont présentées à la direction sous forme de rapport. Il est supposé que ces cycles seront de plus en plus perfectionnés, autonomes et intériorisés de façon qu'ils soient réunis sans avoir une influence extérieure dans des cas nécessaires. Pourtant les cercles de qualité ne sont pas en vérité des instances de décision, ils sont plutôt des conseils consultatifs. Ce sont les dirigeants qui décident si et comment ils réalisent les propositions²⁵⁷.

La lean production n'exclut pas complètement l'autorité et la hiérarchie, mais là l'autorité est représentée par le concept de leadership et l'importance d'un leadership efficace est toujours soulignée. Parmi les quatorze principes d'Edwards Deming qui est l'un des fondateurs de la lean production, le septième est « *Instituer le leadership, nouvelle forme de direction ayant pour but d'aider les personnes à mieux remplir leur mission* »²⁵⁸. D'après cette approche, la première différence entre le leader et le concept de dirigeant est le fait que le premier est considéré comme quelqu'un qui oriente et qui facilite tandis que le deuxième comme quelqu'un qui donne des ordres et qui oblige.

256 Jean-Pierre Durand, **Entreprises : Mais Comment Peut-on Encore Parler de Lutttes des Classes?**, <http://www.jean-pierredurand.com/ARTICLESFRANCAIS.html> [consulté le 26 Janvier 2008].

257 Yoshio Kondo, **İşletmede Bütünsel Kalite Arkaplanı ve Gelişimi**, İstanbul, MESS Yayınları, 1999, pp. 67-76.

258 W. Edwards Deming, **Hors de la Crise**, Paris, Economica, 2002, p. 18.

Kondo définit le leadership comme une activité de conviction des inférieurs à accepter les objectifs communs du groupe et de les appliquer ensemble. Il compte parmi les fonctions originelles de leadership « assurer l'acceptation des objectifs et de leurs valeurs par les inférieurs », « être déterminé et patient afin d'atteindre les objectifs », « orienter, former et motiver les inférieurs »²⁵⁹. Dans cette approche de leadership donner des responsabilités est apprécié. Il est supposé que comme cela la communication dans le groupe sera renforcée, les relations basées sur la confiance seront possibles, une atmosphère de coopération et des valeurs communes seront établies grâce aux objectifs communs, les talents individuels et le potentiel d'autonomie seront développés. Même s'il demande aux travailleurs leurs idées c'est le leader qui détermine les objectifs tactiques ou la stratégie de la firme en général. Dans la définition d'un bon leadership, ce qui est au premier plan n'est pas de développer et de prendre en compte la capacité de viser des objectifs des travailleurs mais de leur accepter les objectifs déterminés. Kondo pose une question simple sur ce sujet et donne la réponse : « Est-ce qu'il est juste qu'un leader impose son propre rêve aux membres du groupe sans prenant en compte s'ils le partagent ou non ? Dans certains cas ça peut être nécessaire et efficace en même temps »²⁶⁰.

Les méthodes de lean production apparues au Japon et d'abord chez Toyota sont diffusées dans le monde enrichies par des principes comme benchmarking (étalonnage ou analyse comparative ou parangonnage), zéro faute, six sigmas. Dès le début, ce furent les ingénieurs ou les statisticiens qui ont développé la lean production ou qui ont contribué à son développement. Nous pouvons en conclure que même si ses dimensions humaines sont valorisées pour la plupart, la lean production est essentiellement un modèle technique. Dans ce modèle, le concept de qualité utilisé dans le sens de conformité aux besoins de client ou à l'utilisation, a une importance essentielle. Deming met en relation la qualité avec les processus de production et de planification en indiquant que « *le consommateur est la partie clé de la ligne de production. La qualité doit aviser les besoins actuels et futurs du consommateurs* »²⁶¹. D'après cette approche, non seulement le produit et le service mais tous les processus et toutes les organisations de production et de planification doivent prendre en compte le client.

La première phase d'un processus de production centré sur le client est de définir les attentes du client. Les méthodes comme les recherches de marché, les applications de management de la relation au consommateur appelé CRM (Customer Relationship Management), le benchmarking qui consiste à

259 Kondo, **op. cit.**, p. 78.

260 **Ibid.**, pp. 82.

261 Deming, **op. cit.**, p. 12.

étudier et analyser les techniques de gestion, les modes d'organisation des autres entreprises afin de s'en inspirer et d'en retirer le meilleur ont cet objectif. La deuxième phase est le management du processus de production conformément aux besoins différents et qui changent toujours. C'est le succès de cette phase qui rend fort l'entreprise dans la concurrence et le succès passe de la flexibilité. Les attentes des clients changent toujours et ainsi la production aussi doit être toujours en changement conformément à ces attentes. Afin de répondre aux attentes du marché avec le même équipement et la même force de travail, d'augmenter ou d'abaisser le volume de production, de diversifier les produits, l'organisation, la production et la spécialisation doivent être flexibles.

Dans la lean production, le client n'est pas seulement quelqu'un qui achète et utilise les produits. Les clients sont divisés en deux : client interne et client externe. Les consommateurs qui bénéficient du produit composent les clients externes. Les travailleurs qui utilisent le produit du processus précédent afin d'en produire une nouvelle chose dans le processus de production sont appelés les clients internes. Dans chaque processus, le contentement des travailleurs qui travaillent pour le processus suivant a une grande importance. Une autre condition importante pour la qualité est de développer une relation reposée sur la confiance réciproque et sur la coopération avec les fournisseurs. C'est ainsi qu'on essaie d'atteindre une certaine qualité en construisant un mécanisme de contrôle partant des fournisseurs vers les processus de production inter-liés jusqu'au client. Toutes ces parties supposées d'avoir des intérêts communs, se sont réunies sur la base de partage²⁶². Il s'agit d'une relation communautaire et la critique la plus importante des japonais a propos du taylorisme est sa faiblesse au niveau de créer de telles relations. Un discours fait par le fameux homme d'affaire japonais, Konosuke Matsushita, en 1988 durant une conférence nous le montre clairement. Matsushita indique que les organisations occidentales sont condamnées à perdre parce qu'elles sont basées sur les principes de Taylor, et pire que ça, leurs têtes sont taylorisés aussi. Il indique que pour une firme la survie est très incertaine dans un environnement de plus en plus dangereux, inattendu et compétitif, il ajoute ensuite que par conséquent elle doit avoir engagement constant des esprits de tous ses employés à survivre :

*Pour nous, le management, c'est précisément l'art de mobiliser et d'engrber toute cette intelligence de tous, au service du projet de l'entreprise. [...] nous savons que l'intelligence de quelques technocrates, si brillants soient-ils, est dorénavant totalement insuffisante pour les relever. Seule l'intelligence de tous ses membres peut permettre à une entreprise d'affronter les turbulences et les exigences de son nouvel environnement.*²⁶³

262 J. Ruth Hackman et Richard Wageman, "Total Quality Management: Empirical, Conceptual, and Practical Issues", **Administrative Science Quarterly**, vol. 40 no. 3, pp. 309-342.

263 Geoffrey M. Hodgson, **Economics and Utopia: Why the learning economy is not the end of history**, Londres, Routledge, 1999, p. 179

Fondé en 1937, Toyota a devancé Ford en 2004 et General Motors en 2008 dont le centenaire de la fabrication de modèle T par Ford, en d'autres termes la naissance du fordisme. Toyota est alors devenu le premier producteur d'automobile mondiale avec une vente de dix millions de plus de soixante modèles²⁶⁴ et il est le centre et encore l'un des principaux pratiquants de la lean production. L'utilisation du système de production développé par la firme même afin de minimiser les coûts et maximiser la production et la diversité des produits, a joué un rôle déterminant la fin de la concurrence entre General Motors et Toyota au profit du dernier. Par l'utilisation intense de la technologie et l'éducation du personnel, la durée de création et de production des nouvelles modèles est diminuée, la quantité de production de chacun des modèles peut être réalisée sans que le coût par unité augmente (et même avec une diminution des coûts)²⁶⁵. Par exemple, de nos jours marqués par la crise d'énergie et de chauffage global, les modèles hybrides qui fonctionnent avec l'essence et aussi avec l'électricité sont offerts au marché par Toyota bien plus avant que par ces concurrents.

Les fondements du Système de production Toyota (SPT) sont posés à la fin des années 1940 chez Toyota qui était à l'époque une entreprise d'une dizaine d'années, le système est activé aux années 1950. Taiichi Ohno, le fondateur du système qui avait observé la production de masse aux Etats-Unis et qui a remarqué l'impossibilité de son adaptation au Japon, raconte son point de départ avec la question suivante : « *Quoi faire pour élever la productivité, quand les quantités n'augmentent pas ?* »²⁶⁶. D'après Ohno, pour ce faire il fallait minimiser les effectifs et les coûts ; il décide alors à éliminer *muda* (gaspillage), *mura* (irrégularité) et *muriyi* (excès) dont il croyait être les trois raisons essentielles de l'inefficacité. D'après ce principe appelé 3 M, tous les éléments qui ne créent pas le surplus/plus valeur/arti değer sont superflus ; ces activités superflus causent l'inefficacité en compliquant le processus de production et en augmentant le poids du travail. La production de masse est un système de flux poussé ; la décision de production est prise sans avoir une demande précise, la production commence et durant le processus de production chaque unité transfère son produit à l'unité précédente. Ensuite le produit est offert au marché et il est attendu qu'il y ait une demande et une vente. Quant à Ohno, avec les mots de Benjamin Coriat, il pensait à l'envers²⁶⁷. Ce qui commence la production est la demande ; quand il y a une demande la production commence d'après la commande. La production est un système de flux tendu (ou flux tiré) transformé grâce à *kanban* à une série de demande partant de la dernière unité vers la première unité et ensuite allant aux fournisseurs. Kanban, qui est une méthode de communication formelle mais

264 "Toyota, çalışanlarını golf toplarıyla eğitiyor", Referans, 23.02.2008, [consulté le 24 Juillet 2008].

265 Ernst C. Glauser, **The Toyota Phenomenon**, Zumikon, The Swiss Deming Institut, 2005, www.deming.ch/downloads/E_Toyota.pdf, [consulté le 11 Juin 2008].

266 Transmis de Taiichi Ohno par Benjamin Coriat, **Penser à l'Envers**, Paris, Christian Bourgois, 1991, p. 20.

267 **Ibid**, pp. 17-38.

simple et efficace, joue un rôle important dans la synchronisation de toutes les étapes de la production. Chaque unité de production communique les matériels dont elle a besoin à l'unité précédente par une forme afin de réaliser la commande venue à son unité encore par une forme appelée *kanban*.

Ohno, qui était ingénieur comme Taylor, avait planifié ce flux tendu de façon assez rationnelle ; le produit n'est pas standard mais la production est standard. Elle est devenue modulaire afin de permettre à la création des produits différents ; pourtant son fonctionnement, ses moyens et ses principes ne changent pas. Le flux de production est devenu linéaire par rapport à un certain ordre²⁶⁸. Les unités formées par des groupes de travail installés en formes « U », s'alignent tout au long de la ligne de production. La prévention des erreurs de production, le contrôle de qualité et le traitement des outils sont réalisés durant le processus et d'après des principes prédéfinies appelées *poka-yoke* (prévention des erreurs), *andon* (panneau lumineux). Pour la production d'un modèle différente, ce sont les ouvriers de la ligne de production qui changent les moules des machines. Les ouvriers sont soumis à une éducation intense afin de pouvoir faire le changement des moules de façon la plus rapide possible, afin de pouvoir faire des traitements et des réparations. Le concept de *jidoka* (autonomation) formé par l'union des mots « autonomie » et « automation » indique le fonctionnement des mécanismes de prévention des erreurs à l'aide de l'automation. Le principe de *jidoka* est défini par Ohno comme l'un des deux piliers essentiels de SPT avec le principe de juste-à-temps²⁶⁹. D'après ce principe, quand une erreur est relevée sur n'importe quel point de la ligne de production le flux est arrêté soit par la machine soit par l'opérateur, la production est reprise après avoir déniché la source d'erreur et après avoir trouvé la solution du problème.

3. La nouvelle entreprise

Les transformations de l'organisation du travail ont emmené un nouveau type d'entreprise qualifié comme « l'entreprise néolibérale » par Thomas Coutrot, d'après lui ce nouveau type est reposé sur l'autonomie contrôlée) et la coopération forcée²⁷⁰. La littérature de management a tendance à définir ce type d'entreprise par des adjectifs comme flexible, horizontal, en réseaux,

268 **Ibid**, p. 53.

269 **Ibid**, p. 43.

270 Thomas Coutrot, **L'Entreprise néolibérale, Nouvelle Utopie capitaliste ?**, Paris, La Découverte, 1998.

lean, coopératif, ouvert aux développements, participatif, concurrentiel, stratégique, etc. Certains de ces adjectifs ont une partie de vérité, tandis que certains d'autres reposent plutôt sur des projets normatifs ou idéalisés que des faits, il arrive même qu'ils ont l'objectif de falsifier les faits.

L'approche essentielle et le plus communément admise sur la nouvelle entreprise s'intéresse à la structure d'organisation. Le nouvel paradigme de direction met au centre le discours de refus de la bureaucratie et de la hiérarchie ; il souligne le détachement du modèle d'organisation verticale fordiste et tayloriste. Il était vrai que la structure d'organisation pyramidale qui a marqué la vie de travail mais aussi les autres institutions sociales pendant près d'un siècle, était en train de laisser sa place aux organisations en réseaux. Les trente années passées ont témoigné aux exemples frappants de nivellement des organisations. L'un de ces exemples les plus connus est IBM qui a liquidé radicalement ses cadres moyens aux années 1990. La firme qui était formée de vingt trois échelons différents avant la crise, n'avait que sept échelons à l'an 2000²⁷¹. Ce nivellement était accompagné d'une certaine autonomie. Surtout les groupes de travail, les cercles de qualité et les équipes réunies à base des projets apparus par la généralisation de la lean production, occupent une place de plus en plus importante étant des nouvelles formes de travail qui ont pris la place de l'organisation contrôlée par un seul centre.

La partie la plus séduisante de l'organisation verticale au niveau des employeurs et des dirigeants est la possibilité d'efficacité, de communication et de flexibilité qu'elle offre. Une entreprise organisée en réseaux est une structure modulaire qui peut être formée et reformée assez facilement par rapport aux conditions fluctuantes du marché. Mais peut-être ce qui est le plus important est la possibilité de flexibilité et de mouvement au sein même de cette structure. Ricardo Semler, le patron de Semco présenté comme l'archétype de la nouvelle modèle idéale d'entreprise, définit l'organisation bureaucratique en racontant son propre expérience de nivellement qui a diminué les échelons de douze à trois comme le suivant : « *La base du problème est la pyramide qui est le principe de base de l'organisation moderne. Autant que la pyramide s'élève autant il devient plus étroit, alors il couronne le peu de nombre de personnes qui continuent à grimper avec lui, mais il démoralise en même temps le plus grand nombre des personnes qui ne peuvent plus le suivre* »²⁷². D'après Semler une structure d'organisation basée sur des cercles concentriques avec pleine de possibilités est plus efficace que la pyramide stricte et qui limite. Nous pouvons comprendre par ces paroles que ce qui est visé par la purification de la bureaucratie est à la base la mobilisation des

271 Sennet, **Saygi**, p. 187.

272 Ricardo Semler, **Maverick: Dünyanın En Sıradışı İşyerinin Perde Arkasındaki Başarı Öyküsü**, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 1997, p. 223.

travailleurs. Au lieu d'immobiliser les travailleurs avec des cadres figés, il est visé qu'ils courent auprès des vagues possibilités. Le dynamisme créé de cette manière, se transformera à l'efficacité.

Pourtant, les possibilités qui sont assez vagues ne sont pas présentées – seulement – comme un élément d'efficacité mais comme une liberté d'agir et égalité d'opportunité. Le nivellement et la décentralisation des entreprises sont vus en général comme une certaine démocratisation, autonomie et une diminution de dépendance des travailleurs. Les débats de démocratie industrielle continuent toujours en couvrant des concepts assez prétentieux comme gestion participative, gouvernance d'entreprise, citoyenneté organisationnelle étant un aspect important du nouvel paradigme de gestion²⁷³. L'idée légitime sur la superfluité et même de la nocivité des organisations centralisées et verticales va jusqu'à la pensée erronée que la bureaucratie était la source de tous les maux et dès qu'on la détruit non seulement l'inefficacité, la surcharge et la lourdeur organisationnelles mais aussi les contradictions de classes, l'aliénation et aussi la dépendance. Pourtant l'organisation en réseau n'empêche pas la dépendance et les relations de pouvoir, elle n'arrive même pas à les minimiser ; elle ne fait que les reformer par rapport à ses propres particularités.

Il est évident que les structures bureaucratiques sont essentiellement des mécanismes de contrôle et limitent les individus qui s'y trouvent, elles créent une pression sur eux. Elles sont liées au contrôle établi par le pouvoir central sur tous les employés. Par contre Sennett pense que c'est exactement cette structure qui limite en même temps le contrôle : « *Dans un pyramide, des que les ordres passe de l'un a un autre de façon décroissante ils ont tendance à se transformer et à devenir plus doux. Contrairement à ça, l'information se transforme aussi lors que les dirigeants les plus hauts sont dépendants des couches épaisses de bureaucratie qui leur est inférieure. Les mauvaises nouvelles n'arrivent presque jamais aux plus hauts* »²⁷⁴. Pourtant la limitation de la bureaucratie qui avait le but essentiel de contrôle est juste la même chose dont parle Semler (ou les autres patrons) à propos de la lourdeur, la rigidité et l'inefficacité bureaucratiques et dont ils essaient de se débarrasser. La pyramide construite au but de contrôle a une dimension qui le rend inefficace aussi. Les organisations en réseaux ont aussi le but de contrôler le travail et par certaines manières elles peuvent le réaliser de façon bien plus efficace.

L'utilisation de l'organisation en réseaux comme un mécanisme efficace de contrôle peut avoir une forme qui augmente la dépendance. La suppression des cadres moyens qui absorbaient le

273 Voir Dominique Martin, **Démocratie industrielle : La Participation directe dans les Entreprises**, Paris, Presses Universitaires de France, 1994

274 Sennett, **op. cit.**, p. 189

pouvoir central, peut aggraver l'inégalité entre l'employé et l'employeur en faisant soumettre le premier au contrôle direct de la direction ou de l'employeur. Sennett, qui défend l'idée que l'organisation horizontale ne signifie pas la fin de la bureaucratie mais contrairement à ça qu'elle met la bureaucratie horizontale à la place de la bureaucratie verticale, décrit le contrôle de la bureaucratie horizontale et aux intervalles étroites en partant de l'exemple de baladeur CD. Un CD est plat et rond comme le modèle idéal d'organisation dont parle Sennett. Le logiciel central du baladeur CD peut contrôler absolument les données enregistrées sur le CD en envoyant des rayons sur n'importe quel point du CD. D'après Sennett, la direction a un contrôle similaire sur l'organisation en réseaux comme le baladeur a sur le CD : « *C'est un nombre très limité de dirigeant qui prend les décisions, qui distribue les tâches, qui évalue les résultats ; les éléments sur le disque sont organisés rapidement et peuvent être reprogrammés. La révolution en TIC a rendu possible les lectures momentanées sur l'ensemble de l'organisation pour le logiciel central* »²⁷⁵. Les organisations nivelées avec l'aide des TIC ne renforcent pas la démocratie mais la bureaucratie. Le fonctionnement plus flexible, plus dynamique, plus rapide de la bureaucratie de disque par rapport à la bureaucratie pyramidale ne signifie pas qu'elle soit beaucoup plus libératrice que la dernière. Par contre, cette vitesse renforce le contrôle, l'autorité et la dépendance. Avec les mots de Sennett, « *La vraie démocratie est toujours lente, prudente et élucidant. Par contre dans une organisation en disque "lent" veut dire 'celui qui ne réalise pas sa tâche'* »²⁷⁶.

4. La participation

L'un des arguments les plus importants à propos du caractère démocratique de l'entreprise néolibérale est le sujet de participation. Il est défendu l'idée que l'organisation des travailleurs en équipes relativement autonomes augmente le contrôle sur le processus de travail et en même temps elle permet à la gouvernance en créant une communication efficace et un mécanisme démocratique au sein de l'entreprise.

Des concepts comme la participation, l'autogestion, le contrôle et la gestion des travailleurs étaient avant tous des sujets de discussion du mouvement ouvrier. Les conseils d'ouvrier en Allemagne, en Italie et en Russie, les expériences d'autogestion en Yougoslavie étaient considérés comme des méthodes de la stratégie socialiste révolutionnaire et de la construction d'une nouvelle société²⁷⁷. Avec l'approche des relations humaines, surtout avec les recherches de l'Institut

275 **Ibid.**

276 **Ibid.**

277 Voir Henri Arvon, **Özyönetim**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1991.

Tavistock sur les groupes de travail ces concepts et spécialement le concept de participation sont apparus dans le domaine de management aussi. A partir des années 1960, les cercles de qualité et les groupes de travail autonome appliqués au Japon sont devenus plus populaires et sont étendus avec la lean production et ont rendu le sujet encore plus important. De nos jours, le travail exercé en équipe réunies à base des projets est devenu l'un des éléments essentiels de management et de l'organisation du travail²⁷⁸. Dans un rapport rédigé par le Ministère de travail des Etats-Unis, conformément aux transformations du marché de travail et du lieu de travail, il est indiqué que « *le besoin des compétences interpersonnelles de communication et de résolution du conflit* » a augmenté : « *[Ces compétences] recevront une prime plus élevée comme le service à la clientèle de travail d'équipe et plus étroitement est associé à la productivité et à la rentabilité* »²⁷⁹.

Même si les concepts comme la communication et la résolution du conflit nous rappellent la démocratie, ce qui est attendu du travail d'équipe est qu'il augmente la productivité et la rentabilité (mais pas la participation) comme il est indiqué dans le rapport cité. Néanmoins, il est vrai que le nouvel paradigme de gestion prévoit une certaine participation ; pourtant il s'agit d'une participation opérationnelle plus que managériale. Par exemple le Management productif total (MPT) est une application participative ; tous les ouvriers sont encouragés et même forcés à participer à cette activité. Des applications d'amélioration continue comme *jidoka*, *andon*, *poka-yoké* prévoient aussi la participation de tous les travailleurs. Pourtant ce ne sont pas des fonctions de gestion ou de contrôle mais des activités qui sont directement liées à la production. Les cercles de qualité salués comme un moyen de participation a la construction de la démocratie industrielle, sont définis par plusieurs théoriciens de lean production, Kaoru Ishikawa, l'inventeur du concept, en tête, comme une activité de recherche opérationnelle.

Anni Borzeix et Danièle Linhart, attirent l'attention sur le double caractère du lieu de travail reposé sur le travail en équipe²⁸⁰. Contradictoirement, le nouveau modèle de management envisage en même temps l'unification des ouvriers dans son sein et l'atomisation de leur collectivité, il est l'union contradictoire de l'unification et de l'atomisation. Les membres de l'équipe réunissent temporairement pour un temps précis et repartent pour travailler dans une autre équipe une fois que la mission est accomplie. Ainsi, au niveau de l'entreprise l'union est établie (même si elle est superficielle) et la collectivisation des ouvriers ayant un potentiel de résistance, est empêchée. Dans

278 Voir Amanda Sinclair, "The Tyranny of a Team Ideology", **Organizational Studies**, vol. 13 no. 4, pp. 611-626.

279 U.S. Department of Labor, **Employment and Training Administration Research Plan**, Washington, 2005, p.

280 Anni Borzeix et Danièle Linhart, "La participation : Un clair-obscur", **Sociologie du travail**, vol. 30 no. 1, 1988, pp.37-53.

un tel travail d'équipe une certaine communication et certains talents communicationnels ont une grande importance mais la communication qu'il s'agit ici a une autre fonction que sa réelle fonction. Là, l'acte de communication elle-même est plus important que ce qui est communiqué. Cette communication superficielle a l'objectif de maintenir le groupe ensemble et de créer une attitude de convenances, et pas forcément la transmission des savoirs²⁸¹. Comme nous avons indiqué dans le deuxième chapitre, les groupes sont des structures sociales qui ont leurs propres dynamiques. Les recherches réalisées en psychologie sociale nous montrent que le groupe crée une attitude de convenances parmi ses membres, les motive afin d'agir vers le même but, leur donne une identité et une appartenance, forme un mécanisme de pression et de pouvoir au sein du groupe même²⁸². La réalisation de la production sur la base d'équipe ne minimise pas les relations de force mais elle met en place des moyens de contrôle munis de la dynamique du groupe. Le fait que, dans le nouvel paradigme de travail, le leadership aille de pair avec l'accent mis sur le travail en équipe, est l'un des plus importants indicateurs de ce fonctionnement.

Rosemary Kelly qui a fait une recherche sur les techniques de lean production en Australie, est arrivée à la conclusion que le nouvel paradigme de management centré sur le travail en équipe n'apporte rien à la démocratie industrielle mais par contre il limite l'influence des ouvriers sur l'organisation du travail et augmente le contrôle managérial de façon sophistiquée²⁸³. D'après Kelly, grâce aux moyens technologiques le management surveille et contrôle la performance individuelle des travailleurs et aussi celle du groupe. Comme les ouvriers sont évalués et pour la plupart du temps sont rémunérés par rapport à leur performance en équipe, il est créé une pression de groupe sur eux. L'ouvrier qui abaisse la performance de l'équipe est contrôlé par ses propres partenaires comme il menace leur propre intérêt. Alors, l'ouvrier qui se sent responsable envers ses amis d'équipe ou bien qui se gêne d'être extériorisé ou de subir une pression s'efforce d'avoir une performance encore plus haute. Une recherche similaire a été réalisée en Turquie par Gamze Yücesan Özdemir avec des exemples frappants du contrôle managérial. Özdemir indique la fonction de contrôle du travail d'équipe comme le suivant : « *Le travail en équipe fonctionne comme un moyen de contrôle bureaucratique. Il augmente les travaux dont les ouvriers sont responsables, en d'autres mots il rend responsable les ouvriers non seulement envers leur travaux mais envers tous les travaux de l'équipe* »²⁸⁴.

281 Sennett, **Karakter aşınması**, pp. 113-116

282 Jean Stoetzel, **La Psychologie Sociale**, Paris, Flammarion, 1996, pp. 228-241.

283 Rosemary Kelly, "Total quality management: industrial democracy or another form of managerial control?", **Labour & Industry**, vol. 6 no.2, 1995, pp.119-40.

284 Gamze Yücesan Özdemir, "Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi", **Toplum ve Bilim**, 2000 no. 86, pp. 241-259.

Pour le nouvel paradigme de management la stratégie a une telle importance exprimée a chaque occasion ; et c'est l'un des plus grands obstacles devant le management participatif. La détermination des politiques de management est un sujet tellement stratégique qu'elle ne peut pas être laissée à la participation des ouvriers. Proposée par Peter Drucker afin d'éliminer la tension entre la participation et la stratégie et devenue très populaire, l'approche de direction participative par objectives a été critiquée par les idéologues de management d'avoir négligé la dimension humaine. Harry Levinson indique dans son article publié à Harvard Business Review et intitulé « *Diriger par objectives : par les objectives de qui ?* », que les objectifs de management ne sont pas déterminés par les ouvriers et il relève : « *Autant qu'il y a des objectifs imposés n'ayant rien a voir avec les rêves, les demandes et les désirs des individus, aucun objectif aura une force de motivation remarquable* »²⁸⁵. L'une des fonctions prévues pour la participation démocratique du nouvel paradigme de management est qu'elle assure l'intériorisation des objectifs de l'entreprise par les travailleurs. Dans un article encore publié à Harvard Business Review et dans lequel l'importance de la détermination des stratégies et de motiver les gens autour de ces stratégies, est soulignée, Daneil Goleman indique clairement cette fonction : « *L'ultime tâche du leader est d'obtenir des résultats* »²⁸⁶.

Le nouvel paradigme de management envisage d'éliminer non pas les différences mais les conflits entre ceux qui prennent des décisions et ceux qui les appliquent. Dans un rapport préparé en 2004 par Eurofond (La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) qui est une agence liée à l'Union européenne, les conseils de travail présentés comme un moyen de participation sont définis clairement comme un mécanisme de dialogue social et de résolution de conflit au but d'unification des relations industrielles au sein de l'entreprise²⁸⁷. Semler aussi, fait l'éloge à ces conseils en racontant les expériences vécues au sein de son entreprise²⁸⁸. Les comités d'usine formés chez Semco n'avaient pas attisé les conflits mais au contraire avaient augmenté les responsabilités des ouvriers. Bien plus, cette responsabilité atteignait un tel point que les comités prenaient des responsabilités sur des sujets délicats pour le management pendant des mauvaises périodes : « (...) *les comités d'usine prenaient l'initiative, abaissaient les salaires ou augmentaient les heures de travail, et cela faisant préservaient les cadres en faisant des économies. Dès que les licenciements temporaires devenaient inévitables les comités assuraient la tâche de*

285 Harry Levinson, "Hedeflerle Yönetmek: Kimin Hedefleriyle?", **Motivasyon**, pp. 75-100.

286 Daniel Goleman, "Sonuç Alıcı Liderlik", **Lideri Lider Yapan Nedir? Harvard Business Review dergisinden seçmeler**, İstanbul, MESS Yayınları, 2002, pp.61-93

287 www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/13/tr/1/ef0513tr.pdf, [consulté le 30 Août 2008].

288 Semler, **op. cit.**, pp. 87-95.

décision sur ceux qui partiraient et ceux qui resteraient »²⁸⁹.

Ce qui caractérise la flexibilité du lieu de travail néolibéral est l'instabilité et la précarité. Dans ce lieu où règne le slogan « Il n'y a pas de long terme », les tâches ont laissé leur place aux « projets » et aux « sphères de travail »²⁹⁰. Pourtant la précarité n'était pas seulement à propos du nouveau modèle de lieu de travail. Mettant la fumisterie de ses objectifs et de ses résultats, la participation et l'autonomie relatives de la nouvelle organisation de travail sont très limitées. L'entreprise néolibérale qui est le pays des libertés du nouvel paradigme de management, aggrave de plus en plus la fracture entre elle-même et la vie de travail reposée sur des formes d'emploi précaires et qui emploie un petit nombre d'ouvrier. Tandis que l'entreprise néolibérale se nivèle les entreprises sur lesquelles elle s'élève deviennent de plus en plus pyramidales. André Gorz décrit très nettement cette situation dans son ouvrage intitulé « *Misères du présent, richesse du possible* » en indiquant que même chez Toyota, ce management n'est rien d'autre qu'une usine de montage qui emploie seulement 10 ou 15% des employés entre ceux qui participent à la production du produit final. Il ajoute que cette usine de montage est le sommet d'une pyramide (*keiretsu*) construite sur 45 milles entreprises fournisseurs taylorisées de plus en plus par rapport à leur distance au sommet. Gorz indique aussi qu'en éloignant du sommet le niveau technique des entreprises, le niveau de qualification demandée et les salaires diminuent :

Les 171 firmes fournisseurs dites au premier rang produisent les pièces prêtes pour le montage du produit final développé en coopération avec l'entreprise centrale ; cinq milles firmes fournisseurs qui se trouvent du deuxième rang produisent les pièces dont les premières firmes ont besoins ; et les autres 40 milles firmes fournisseurs au troisième rang produisent celles dont ces dernières ont besoin²⁹¹.

Cette situation n'est pas seulement valable pour Toyota, mais aussi pour plusieurs entreprises de Benetton à Nike, d'IBM à General Motors. En unifiant le monde comme un seul et unique marché, le néolibéralisme pousse la force de travail vers une dualité évidente. D'une part il est discuté si le taylorisme survie encore dans des entreprises néolibérales et d'autre part une partie importante de la population mondiale travaille et rémunéré dans des conditions de XIXème siècle (pire que le taylorisme) et des fois ils ne peuvent encore pas trouver un travail même en acceptant ces mauvaises conditions. La production réalisée dans des pays sous-développés où la force de travail est moins chère qu'ailleurs, est offerte au marché ayant des prix élevés grâce à

289 *Ibid.*, p. 94.

290 Sennett, *op. cit.*, p.21.

291 Gorz, *Yaşadığımız Sefalet*, pp. 70-71.

l'intermédiaire des entreprises centrales se trouvant dans des pays centraux²⁹². Pourtant la dualité n'est pas limitée à l'échelle globale, à l'échelle nationale et même à l'échelle d'entreprise, une dualité déterminée par rapport aux exigences des nouvelles organisations de travail constitue une différenciation sérieuse comme la distinction entre le travail intellectuel et le travail physique du taylorisme. Non seulement dans le troisième monde mais aussi dans des pays centraux du capitalisme, plusieurs personnes n'ayant pas les qualités requises sont expulsées du marché de travail étant des chômeurs temporaires ou permanents²⁹³.

5. McDonaldisation

Un phénomène important qui rend discutables les qualités attribuées au management néolibéral est la rationalisation et la routine développées au sein de la nouvelle organisation de travail flexible et productif qui n'est pas reposée sur le dualisme. Dans certains secteurs de services il s'agit d'une vraie néotaylorisation frappante²⁹⁴. L'emploi précaire dans lequel les tâches sont formalisées jusqu'aux plus petits détails et sont attachées à des procédures précises, le contrôle managérial est très intense, les tâches sont réalisées en général dans des mauvaises conditions de travail pour des bas salaires devient de plus en plus répandu surtout chez les restaurants de fast-food, les call-center et le secteur de détail. George Ritzer appelle ce phénomène le McDonaldisation inspirant de la chaîne de fast-food qui est l'archétype d'après lui²⁹⁵.

D'après Ritzer, McDonald's est le symbole de la nouvelle cage en fer de la standardisation et du raisonnement reposés sur l'expansionnisme, la productivité, la calculabilité, la prévisibilité, sur le contrôle du style américain qui est actif dans toutes les domaines de la vie. Les paroles de Ray Kroc qui a développé la marque qu'il avait achetée comme un simple restaurant aux années 1950 montrent clairement le caractère tayloriste de l'organisation de travail chez McDonald's : « *La grille avait une importance vitale de notre bande de montage, si le produit ne coule pas correctement sur la bande tout plan va en l'air* »²⁹⁶. Chez McDonald's le processus de production d'un hamburger est standardisé et divisé en petites parties. Le temps du burger à rester sur la grille est déjà précisé. Une personne prépare les pains, l'autre met les burgers là-dedans, un autre employé y ajoute la sauce et les garnitures. Il est défini par une procédure détaillée comment le/la caissier(ère) va s'adresser aux clients, quels mots il/elle va utiliser par quelle intonation, combien de

292 Voir les rapports de « The National Labor Comitee », <http://www.nlcnet.org>, [consulté le 22 Août 2008].

293 Gorz., *İktisadi Akılın Eleştirisi*, pp. 87-92.

294 Thomas Coutrot, "Néo-libération du travail et autogestion", *La Pensée*, 2002 no. 330, pp. 5-20.

295 George Ritzer, *Toplumun McDonaldlaştırılması*, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1998.

296 *Ibid.*, p.73.

temps il/elle va s'occuper d'eux (le minimum et le maximum). Tout le monde exerce sa tâche simple et la roue marche à parfait. Non seulement les tâches mais aussi les matériaux, les ingrédients et les prix aussi sont standardisés. Les matériaux les plus productifs, les prix optimum sont déterminés de façon qu'il n'y ait pas un changement chez les milliers de restaurants dans le monde entier.

D'autre part, les particularités essentielles de la nouvelle organisation de travail sont aussi un des aspects importants de la McDonaldisation ; avec les mots de Ritzer « *le monde qui McDonaldiser nous montre la modernité et en même temps la postmodernité* »²⁹⁷. Ce qui est frappant est d'abord la grandeur de la chaîne qui couvre plus de trente milles restaurants dans plus de cents pays. 70% de ces restaurants où mangent 52 millions de personnes chaque jour sont dirigés par des dirigeants indépendants, le reste est dirigé par l'entreprise centrale²⁹⁸. Le groupement construit par l'entreprise centrale par le biais de franchising en cédant les droits de gestion a des fortes similarités avec la structure d'entreprise flexible de Benetton ou de Toyota. Une autre similarité est la réalisation de la production sous forme de flux tendu qui est déclenchée après la demande, comme le modèle Toyota. De ce point, un restaurant de McDonald's ne fonctionne pas d'après le principe fordiste de « quand il faut » mais d'après le principe toyotist « juste à temps »²⁹⁹. Tandis que les travailleurs sont employés en général temporairement chez McDonald's, il leur est demandé d'assimiler une identité d'entreprise même si elle soit superficielle, simulacre et standard, au moins pour la représenter envers les clients. Les uniformes, les formes d'attitude et de conversation ou bien les activités qui visent l'augmentation de performance comme l'employé du mois nous montrent que l'entreprise est à la recherche d'une culture de corporation même dans le contact limité qu'elle a avec ses employés. Les employés sont soumis à des formations même sur cette culture de corporation et aussi sur leurs tâches standards.

Il est possible de penser que la tendance essentielle est les entreprises flexibles et horizontales qui donnent des possibilités d'emploi relativement stables et qui demandent des qualités multifonctionnelles; de dire que la McDonaldisation ou bien d'autres formes d'emploi atypiques sont des déviations insignifiantes dans le courant. Pourtant la réalité nous dit le contraire. Avant tout, la grandeur des réseaux d'entreprise situées autour des entreprises centrales et composées des fournisseurs, des sous-traitants, des vendeurs, des agences, etc. qui offrent des conditions de travail précaires est d'une ampleur énorme comme c'était le cas de Benetton et de Toyota. Ensuite, ces

297 *Ibid.*, p. 232.

298 <http://www.mcdonalds.com/corp/about.html>, [consulté le 15 Juin 2008].

299 Ritzer, *op. cit.*, pp. 82-85.

entreprises centrales ou domine le modèle d'entreprise flexible appliquent les principes tayloristes dans des départements précis. McDonald's tout seul emploie plus d'un million et demi de personnes dans le monde entier³⁰⁰. Nous pouvons y ajouter d'autres chaînes de nourriture, de confection, d'électronique, de parfumerie, de détail ; des centres commerciaux ; des call-center qui ont de plus en plus d'importance avec la présence accrue des TIC dans la vie quotidienne ; nous y arrivons à un nombre énorme. Dans ce cas-là, nous pouvons dire que ce type de travail peut être considéré comme l'organisation de travail essentielle.

B) Le rôle joué par la communication

L'indépendance du modèle de firme flexible des principes tayloristes est un sujet de discussion entier. Mettant cette discussion à côté, comme nous avons essayé d'expliquer, le nivellement des entreprises en diminuant les cadres de dirigeant n'est pas nécessaire pour établir la démocratie ou l'autonomie. De plus, le fait que les dirigeants communiquent avec les dirigés en liquidant les mécanismes intermédiaires est le point commun de toutes les régimes fascistes ou fascisantes. Le fascisme n'est pas bureaucratique du tout, au contraire la plupart des dictateurs considèrent les institutions lourdaudes et superflues de la démocratie qui fonctionnent lentement comme un obstacle devant leur pouvoir absolu. La dictature a besoin de mobiliser rapidement les masses, de les orienter habilement. Il suffit de connaître un peu l'histoire pour voir des dictateurs qui ont déclaré la guerre envers la bureaucratie en n'étant pas du tout des guerriers de liberté et de démocratie. Se positionner en face de la bureaucratie ne signifie pas être libertaire ; se positionner en face de l'autorité ne signifie pas non plus d'être opposé au capitalisme. Le fait que Drucker, dont le côté capitaliste est indiscutable, prétend qu'il s'agit du dépassement du capitalisme afin de légitimer le nouvel paradigme de management n'a rien à voir avec la réalité³⁰¹. Le capitalisme est un système flexible qui peut devenir très autoritaire dans certaines périodes de l'histoire quand il faut l'être et peut devenir libérale aussi. Avec les mots de Sennett « *Le reniement de l'autorité ne dépasse pas l'ethos du capitalisme ; le concept dominant est toujours la propriété* »³⁰².

1. Les ressources humaines

La gestion des ressources humaines est un domaine important dans la littérature de management de nos jours et dans cette littérature il est possible de voir des approches très similaires

300 <http://www.mcdonalds.com/corp/about.html>, [consulté le 15 Juin 2008].

301 Voir Drucker, **Kapitalizm Sonrası Toplum**.

302 Sennett, **Otorite**, p. 82.

sur la naissance et le développement de l'approche des ressources humaines³⁰³. D'après ces approches, les ressources humaines ont pris la place de l'approche de gestion des personnels à partir des années 1970 et ont transformé le paradigme des relations industrielles. La raison essentielle de cette transformation est considérée la transformation radicale du processus de travail due au passage vers l'âge d'information ou à la société postindustrielle et aux avancements technologiques. D'après cette approche qui peut être un exemple typique du déterminisme technologique, l'information qui est devenue grâce aux possibilités des TIC une marchandise qui peut être traitée, stockée et vendue, est l'élément central de la production et une telle production nécessite un type d'ouvrier hautement qualifié et multifonctionnelle qui peut transformer l'information au savoir en la traitant³⁰⁴. Les qualités et les besoins de ce nouveau type d'ouvrier de l'importance critique pour la force de concurrence des entreprises, sont assez différents de ceux de l'ouvrier de l'âge industriel. La gestion des ressources humaines (GRH) est décrite comme une fonction de management à propos de la sélection, de l'évaluation et de la formation de ce nouveau type d'ouvrier. Ces phrases prises du paragraphe d'introduction d'un article de présentation signé le Syndicat des industriels de métaux en Turquie montrent clairement la fonction attribuée à la GRH. Dans cet article il est indiqué qu'aujourd'hui nous vivons dans une économie d'information et que l'existence de l'entrepreneuriat commercial moderne n'est pas liée aux bâtiments, aux machines ou à l'immobilier mais « *elle est liée à l'esprit, à la perspicacité, à la dextérité et à l'expérience des travailleurs. Motiver les talents et la fidélité des ouvriers d'information est la tâche centrale de la gestion de nos jours* »³⁰⁵

Il est prétendu que la différence de la GRH par rapport à la gestion des personnels est la valeur donnée à l'homme par la première. Cet humanisme part de l'idée que la force de travail qualifiée est une ressource rare et précieuse et donne à la GRH la tâche de l'utiliser de façon efficace et productive. Le concept de capital humain qui signifie au sens général l'ensemble des qualités, des talents et des formations qui peuvent augmenter la valeur des individus dans le marché de travail, se trouve à la base de cette approche³⁰⁶. Le facteur humain vu le jour avec la théorie des relations humaines est révisé sous la lumière du raisonnement économique basé sur le marché et le nouveau concept est né. La force de concurrence d'une entreprise est liée à son capital humain et à

303 Voir Pierre G. Bergeron, **La Gestion Moderne : Une Vision Globale et Intégrée**, Montréal, G. Morin, 1997; Susan E. Jackson, **Managing Human Resources**, London, South Western College, 2006; W. B. Werther et K. Davis, **Human Resources and Personnel Management**, İstanbul, Literatür Yayıncılık, 1994.

304 Ziya Erdem, "Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi", **Sosyal Siyaset Konferansları 49. Kitap**, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı, İstanbul, 2006, pp. 541-566.

305 Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, **op. cit.**, p. 5.

306 Pierre Malgrane, Jean-Louis Rullière et Marie-Claire Villeval, "L'économie des Ressources Humaines : Pouvoir et Limites des Incitations," **Économie et Prévision**, 2004 no. 164, pp. 1-15.

sa capacité de l'utiliser. L'utilisation efficace du capital humain est le fait de rendre les individus prêts et volontiers à être orientés par les objectifs organisationnels³⁰⁷. Autant que la concurrence devienne le discours principal du marché, les concepts de capital humain et les ressources humaines sont devenus de plus en plus populaires. De nos jours, il est presque impossible de trouver une entreprise où les ressources humaines n'avaient pas déjà rempli la place de la direction des personnels. Il s'agit de la même chose pour les institutions publiques aussi, en Turquie avec le 21ème article de la loi sur les principes de base et la restructuration de l'administration publique rentrée en rigueur en 2004 il a été décidé que les bureaux de personnel dans des institutions publiques se transforment aux bureaux des ressources humaines³⁰⁸.

Un autre moyen de renforcer la force concurrentielle des firmes est de créer une atmosphère de risque et de concurrence au sein de l'entreprise³⁰⁹. Ainsi, il est visé que les travailleurs essaient de maintenir leur productivité au plus haut possible avec une perception de menace. Pour ce faire, il est construit un marché de travail au sein de l'entreprise ; l'évaluation des performances, les conditions de travail, la rémunération et le dynamisme organisationnel sont formés autour de ce marché. La force de marchandage au sein de ce marché de travail interne qui est structuré de façon flexible comme l'entreprise elle-même, est limitée au capital humain dont possèdent les travailleurs individuellement. C'est pour cette raison que les ouvriers s'efforcent toujours à augmenter leur capital humain, qui augmente au point final la productivité et le dynamisme de la firme. Pourtant comme tous les travailleurs font le même effort, les positions au sein de la firme deviennent de plus en plus précieuses. David Courpasson appelle ironiquement cette concurrence de capture les meilleures places comme la « lutte des places »³¹⁰. La direction justifie et encourage ce combat en soulignant le nombre limité des places et des prix. Courpasson explique l'attitude de la direction qui encourage le combat comme le suivant : « *S'il y a lutte, c'est parce que de la lutte sortira quoiqu'il en soi un vainqueur, et que ce vainqueur répondra peu ou prou aux principes généraux de compétence et de comportement que l'organisation libérale promeut* »³¹¹. Il est très intelligent d'appeler ce mécanisme mis en place par la GRH comme une « lutte des places ». Participer à ce jeu qui a des règles « objectives » définies par la direction mais connues par tout le monde, signifie une obéissance et une conformité de la part des travailleurs. Juste comme le jeu de « making out »

307 W. B. Werther et K. Davis, *op. cit.*, p. 635

308 **Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun**, Kanun No: 5227, 15.07.2004, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5227.html>, [consulté le 30 Juin 2008].

309 Augustine A. Lado et Mary C. Wilson, "Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective", **The Academy of Management Review**, vol. 19 no. 4, pp. 699-727, <http://www.jstor.org>, [consulté le 17 Août 2008].

310 David Courpasson, **L'Action contrainte : Organisations libérales et Domination**, Paris, Presses Universitaires de France, 2000, pp. 236-239.

311 *Ibid.*, p. 237.

dont parlait Burawoy ou comme le marché de travail interne, ce mécanisme aussi transforme les travailleurs aux concurrents qui combattent entre eux à l'intérêt de la direction, ils ne sont plus des membres d'une même classe ayant des intérêts communs envers la direction. Ainsi, la « lutte des places » remplace la « lutte des classes ».

La GRH est définie comme une sorte de spécialisation technocratique et il est prétendu que le marché de travail interne est reposé sur des critères objectifs³¹². C'est ainsi que l'image d'un jeu juste basé sur des règles participe à la fabrication du consentement des employés. Les règles légitimées sont intériorisées par les joueurs et sont transformées à un certain habitus qui leur aide durant le jeu mais en même temps qui reproduit le jeu et ses règles. Les employés s'appliquent que ceux qui gagnent dans le combat gagnent parce qu'ils le méritent, et ceux qui perdent le méritent aussi en raison de ne pas faire d'effort nécessaire et s'ils veulent gagner un jour ils doivent jouer mieux – c'est-à-dire être plus productif, plus obéissant et plus accordant. La GRH fonctionne comme un mécanisme de subordination et de contrôle propre à l'entreprise flexible.

Barbara Townley définit la GRH qui prend les gens comme un input et qui les donne comme un output en les transformant par rapport à ses objectifs comme « la boîte noire de la production »³¹³. Avec les différentes technologies dont elle dispose, la GRH transforme les organisations aux domaines calculables ; et les membres de ces organisations à des sujets connaissables et gouvernables. La rationalité légitime du marché interne évalue, juge, calcule, compare aux autres les employés et elle les organise de façon hiérarchique d'après des qualités définies par rapport aux exigences de la direction. Les programmes de socialisation, d'orientation et de formation sont en vérité des processus de subjectivation : « *Formation et développement pour les qualifications interpersonnelles et sociales, pour les compétences communicationnelles constituent les individus des manières particuliers, en les attachant aux identités 'appropriées'* »³¹⁴. La relation d'emploi basée sur le contrat de travail est un principe de dépendance qui contient certaines imprécisions. Le combat entre l'employé et l'employeur se passe plutôt sur ce terrain imprécis. Par exemple un contrat de travail peut déterminer les heures de travail ou bien le salaire mais ne garantit pas un maximum de productivité de la part de l'ouvrier ou bien qu'il va faire un effort pour s'améliorer en dehors des heures de travail. D'après Townley, le mécanisme de la GRH qui partage la même nature avec le marché de travail externe et qui un modèle réduit de la relation

312 Mats Alvesson et Stanley Deetz, **Doing Critical Management Research**, London, Sage Publications, 2000, p. 93

313 Barbara Townley, Foucault, Power/Knowledge, and its Relevance for Human Resource Management, **Academy of Management Review**, vol. 18 no. 3, pp. 518-545.

314 **Ibid.**

d'emploi éliminent l'imprécision qui règne sur le terrain au profit des employeurs et complète la mi-dépendance imposée par le contrat de travail.

2. « La société conquise par la communication »

La communication qui fut l'un des éléments essentiels de la vie sociale depuis les premières communautés humaines renforce cette position avec les possibilités offertes par la technologie ; autant que Bernard Miège définit la société actuelle comme une « société conquise par la communication »³¹⁵. Derrière de cette position centrale de la communication se trouve l'image de réseaux. L'organisation en réseaux est la nouvelle image de la société et nos seulement des entreprises ou des institutions. Manuel Castells indique que : « *Nos sociétés sont formées de plus en plus autour d'un antagonisme entre le Réseaux et la personnalité* »³¹⁶. La communication joue un rôle vital dans la construction et le maintien du réseau et en même temps dans la relation antagoniste dont parle Castells.

L'image de réseau ne rend pas seulement le domaine de la communication plus étendu, mais il transforme sa qualité aussi et donne naissance à des nouvelles formes de communication. Par exemple le mot *network* qui signifie le réseau ou établir un réseau en anglais exprime en même temps une certaine action et forme de communication. Connaître les gens, communiquer avec eux et maintenir superficiellement cette communication afin de l'utiliser quand elle sera nécessaire, et surtout avec les TIC, existe dans notre vie quotidienne étant un phénomène social et a eu sa place conceptuel dans plusieurs langues sous le nom de réseautage (*networking*). Sans doute, le fait plusieurs sites de réseautage, les groupes d'e-mail, les moyens de communication qui donnent la possibilité d'envoyer un message à plusieurs personnes de façon synchronisée deviennent une partie de la vie quotidienne a un part important sur ce phénomène. Pourtant le facteur essentiel qui crée le réseautage est le succès idéologique de l'approche de capital humain.

L'ampleur du réseau de communication d'un individu augmente son capital humain, comme ses talents communicationnels et peut-être étant un indicateur de ces talents. Les connaissances personnelles sont considérées et utilisées comme un instrument dans la vie économique et sociale. La longueur de la liste des amis, l'ampleur de son carnet d'adresse et de téléphone, avoir un bon entourage deviennent des mesures de crédibilité ; et cette tendance peut avoir certaines

315 Voir Bernard Miège, **La société conquise par la Communication - Tome 1 : Logiques sociales**, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1996.

316 Castells, **op. cit.**, p. 4.

conséquences sociales et culturelles. Par exemple, la généralisation des identités et des communautés virtuelles renforcée par cette tendance, limitent de plus en plus le champ d'action des organisations fondées afin d'agir en tant qu'un sujet social. Cet effort dépensé afin de résoudre un problème soit dans la vie professionnelle soit dans un autre domaine de la vie avec un mail, avec un appel téléphonique est l'un des indicateurs les plus frappants de la fonction pragmatique attribuée à la communication et devient de plus en plus une condition de l'existence sociale. Pour un individu qui se sent « invisible » autant qu'il ne communique pas, qu'il ne tient pas le réseau d'un part, la communication devient un moyen de prouver son existence à soi-même et aux autres. Le fait que le motto « Je communique donc je suis » soit accepté communément, renforce et diversifie la fonction idéologique de la communication.

De ce point-de-vue la remarque sur une société conquise par la communication est très importante et est un phénomène qui couvre non seulement les communautés humaines aux niveaux différents qui sont sujets des sciences humaines et sociales ; mais qui couvre aussi la société au sens d'un acteur économique, c'est-à-dire l'entreprise. La communication est définie désormais comme une fonction managériale et le temps, l'effort et les moyens consacrés aux activités communicationnelles dans la vie de travail augmentent de façon croissante. Il est souligné que dans les nouvelles conditions de concurrence, la condition primordiale pour qu'une entreprise crée une différence est la communication efficace. D'après Michel Kalika il s'agit d'une telle situation d'où est né un phénomène dont il appelle « l'effet du millefeuille ». D'après ce phénomène le poids de la communication dans les activités managériales augmente de façon qu'elle opprime sur et qu'elle ne laisse pas du temps pour les autres activités. Il était prévu que le développement des moyens de communication électroniques faciliterait la communication des dirigeants, pourtant ils se superposent aux outils de communication traditionnels au lieu de s'y substituer³¹⁷.

D'après une recherche réalisée par Kalika avec Nabila Boukef Charki et Henri Isaac, entre 2001-2005 avec 250 dirigeants d'entreprise, les développements en TIC ne contribuent au fonctionnement managérial qu'au moins de 15% des entreprises. Au contraire, l'augmentation des activités communicationnelles ont des conséquences négatives au niveau des dirigeants : « *Le flou régnant dans certaines entreprises à propos de l'utilisation des canaux de communication est souvent source de stress et de temps perdu pour les managers. L'effet millefeuille se traduit en effet par une surcharge informationnelle croissante génératrice de dysfonctionnements individuels et*

317 Interview avec Michel Kalika par Marc Bensoussan, "La théorie du millefeuille", **Premium**, Automne 2007 no. 24/25, <http://fr.country.csc.com>, [consulté le 10 Août 2008].

collectifs »³¹⁸. Le tableau décrit ci-dessus a une similarité intéressante avec un passage de William Whyte sur ses observations à propos du contrôle managérial des ouvriers aux années 1950 : « *La direction est à tel point préoccupé par ses efforts pour contrôler les ouvriers qu'elle perd la vue le but supposé de l'organisation. Un visiteur non prévenu serait certainement étonné d'apprendre que ce but est d'assurer la production. S'il avait été possible d'imposer certains des règlements décrits par Roy, le résultat aurait été de freiner la production* »³¹⁹.

Cette similarité entre le contrôle managérial des années 1950 et la communication de nos jours n'est pas due au fait que le contrôle soit éliminé par la communication mais que la communication soit devenue un moyen de contrôle. Stéphane Olivesi indique les différents phénomènes qui montrent que le rôle joué par la communication dans les formes de pouvoir au sein de l'entreprise comme le suivant :

- l'apparition de nouvelles catégories d'acteurs, internes à l'entreprise (dircom., responsables de qualité, mais aussi externes (consultants) ;
- la professionnalisation des métiers de la communication d'entreprise ;
- la redéfinition de fonctions préexistantes autour d'enjeux communicationnels ;
- la généralisation des stages de formation professionnelle consacré à la communication managériale ;
- le rôle, parfois dénié, souvent flou, des compétences communicationnelles dans la vie professionnelles des salariés ;
- le déploiement de nouvelle "grammaires" des relations interpersonnelles ;
- la prévalence de la culture de l'entreprise ou, plus prosaïquement, d'une certaine discipline intellectuelle ;
- la rationalisation de tous les processus d'échange symbolique au moyen de la formalisation croissante des tâches, des missions, des rôles, des procédures, etc. ;
- le développement des systèmes informatisé d'échanges de données qui accompagne à la fois la redéfinition des formes d'organisation du travail, l'apparition de nouvelles logiques d'offre de service et la modification des relations interentreprises ;
- la routinisation, voire la neutralisation, du travail des institutions représentatives du personnel sous l'emprise de la communication managériale ; etc.³²⁰

D'après Olivesi, contrairement au point de vue général dans la littérature de management, la prise d'importance de la communication au sein d'entreprise ne signifie pas la démocratisation des

318 Michel Kalika, Nabila B. Charki, Henri Isaac, "La théorie du millefeuille et l'Usage des TIC dans l'Entreprise", **Revue française de gestion**, 2007/3 no. 172, pp. 117-129.

319 Transmis de W. F. Whyte par A. Gorz, **Yaşadığımız Sefalet**, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2001, p. 45.

320 Stéphane Olivesi, **La Communication au Travail : Une Critique des Nouvelles Formes de Pouvoir dans les Entreprises**, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 2006, pp. 7-8.

relations industrielles par l'initiative de la direction. Il ne s'agit pas d'un développement du dialogue social, garant d'une relative neutralisation des contradictions propre aux relations entre le patronat et les travailleurs : « *Si elle s'avère globalement vraie, cette hypothèse doit cependant faire l'objet de précisions complémentaires, car elle ne signifie pas que l'on soit passé mécaniquement d'un régime d'affrontement salariés/employeurs à un régime de communication* »³²¹. Le déploiement de la communication dans la vie de travail, est la conséquence des processus de production basés sur l'entreprise flexible et le flux tendu apportés par la crise de l'accumulation du capita. Durand souligne l'importance de la communication efficace pour les techniques de lean production qui ont le but de réduire les coûts d'exploitation ou bien pour le management par projet³²². La communication dont il parle est reposée sur une logique pragmatique ; elle n'envisage pas une compréhension mutuelle des parties prises mais qu'elles atteignent les objectifs précisés de façon la plus efficace possible. Pourtant, un autre point qui peut être encore plus important que ce dernier est la fonction idéologique de cette communication qui renforce une organisation communautaire et qui cache les contradictions.

Comme dans toutes les organisations, chez les entreprises aussi il y a une structure informelle près de la structure formelle³²³. Sous les objectifs planifiés des organisations et sous le fonctionnement construit conformément à ces objectifs, il se trouve une autre vie. Un organisme vivant composée par des personnes réelles qui ont leurs cultures, leurs désirs, leurs rêves, leurs objectifs, leurs identités, leurs personnalités au delà du travail ou de l'organisation ; qui communiquent en rentrant au boulot ou en sortant du boulot, en prenant du thé au cafétéria, en déjeunant au restaurant, est en mouvement à chaque moment de la journée de travail. La distinction fait par Marx entre le travail vivant et le travail mort indique justement ce mécanisme. Le capital est le travail mort accumulé. L'usine ou le bâtiment des bureaux, les moyens de productions qui se trouvent dans ces locaux, les matières premières et le produit même à partir du moment qu'il soit produit sont les produits du travail, mais ils ont désormais perdu leurs vitalités, sont devenus des objets morts. Par contre le travail, c'est-à-dire les employés sont vivants, ils continuent à produire et ils se transforment en produisant ; et comme tous les êtres humains ils réagissent. Il n'est pas question qu'une machine réagisse envers les mauvaises conditions de travail ou bien envers les bas salaires. Il n'est pas possible non plus qu'une machine soit aliénée à l'objet qu'il produit ou se sente mal à l'aise. Les tâches d'une machine, sa capacité de les réaliser et son amortissement sont connus d'avance. En achetant une machine pour confection nous connaissons déjà combien de mètre de fil elle peut tisser par jour et combien de temps elle peut fonctionner ; à la fin de cette durée nous savons que la machine tombera en panne et nous ne pourrons plus l'utiliser. Par contre

321 **Ibid.**, p. 16.

322 Jean-Pierre Durand, "Les jeu des règles dans l'après fordisme", coord. C. Durand et A. Pichon, **La Puissance des Normes**, Paris, L'Harmattan, 2003, <http://www.jean-pierredurand.com>, [consulté le 12 Août 2008].

323 Mats Alvesson, Hugh Willmott, "Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual", **Journal of Management Studies**, vol. 39 no.5, pp. 619-644, Ebsco, [consulté le 16 Avril 2008].

le travail ne fonctionne pas comme la machine ; un nouvel employé peut être content ou mécontent des conditions de travail ; peut marquer du progrès ou non ; peut s'entendre bien ou mal avec ses collègues ; peut soumettre à ou se révolter contre son employeur. En employant une personne chaque employeur est dans l'attente de productivité; mais la productivité d'un employé peut être au-dessous ou au-dessus de cette attente. Les employés ne produisent pas seulement de la marchandise dans le processus de travail, ils produisent de la culture aussi comme toutes les communautés humaines.

Cette production de culture qui fonctionne en dehors de la structure formelle de l'entreprise possède un potentiel de résistance. Les grèves, les occupations, les mouvements d'ouvrier sont organisés à l'aire de travail ; mais ces organisations ne se font pas dans la structure formelle du lieu de travail, ils sont réalisés en chuchotant devant le jacquard ou en parlant à la cafétéria. Les théoriciens de l'organisation classique, étaient au courant de cette culture hors contrôle ; c'est pour cette raison qu'ils ont essayé de renforcer la structure formelle en face de la structure informelle, de limiter la vivacité culturelle en sachant qu'ils ne pouvaient pas l'empêcher. La bureaucratie stricte, la hiérarchie verticale, l'organisation pyramidale reposée sur la communication formelle sont d'une certaine façon les fruits de cet effort ; mais un esprit fluide a toujours survécu sous ce corps rigide. La culture de l'organisation est l'esprit qui lui donne la vitalité ; quant à la structure formelle elle est un corps qui perdra sa vitalité sans cet esprit. Le combat entre le travail et le capital était le combat entre ce corps et cet esprit jusqu'à l'apparition de l'entreprise néolibérale.

Aux années 1970, le concept de culture d'entreprise a eu une place dans la littérature de management et cela signifie une charnière tactique au regard de ce combat. Le nouvel paradigme de management envisageait la capture de ce dynamisme organisationnelle au lieu de le réprimer. La mobilisation de la subjectivité des employés par le nouveau modèle de production est un effort de transformation des relations de classes et d'augmenter la productivité. Dans le discours managérial, il n'est pas surprenant que le glissement de la productivité vers la créativité, les talents et les activités intellectuels des employés impliqués dans le processus de production accompagnent cette transformation. D'ailleurs ce genre de tendance se montrait bien avant. Le président de General Food en 1952, Clarence Francis parlait aux présence de la réunion de l'Association Nationale des Fabricateurs:

Vous pouvez acheter le temps d'un homme; vous pouvez acheter sa présence physique à un endroit donné; vous pouvez acheter un certain nombre d'habiles mouvements musculaires professionnels par heure et par jour. Mais vous ne pouvez pas acheter l'enthousiasme; vous ne pouvez pas acheter l'initiative; vous ne pouvez pas acheter la loyauté; vous ne pouvez pas acheter le dévouement des

*coeurs, des esprits et des âmes. Vous devez conquérir ces choses. [...] C'est ironique que des Américains - le peuple le plus avancé sur le niveau technique, mécanique et industriel- doit avoir attendu jusqu'à une période comparativement récente pour rechercher la seule source la plus prometteuse de productivité : la volonté humaine au travail. Il est plein d'espoir, d'une part, que la recherche est maintenant en cours.*³²⁴.

La culture composée spontanément et de façon authentique entre les employés est leur propre œuvre. Elle est la conséquence naturelle d'une communication à longue durée établie entre eux librement, sans être orientés. C'est pour cela, elle reflète les besoins et les intérêts des employés. Comme il a pu être observé dans l'histoire des mouvements ouvriers, la conscience et la solidarité de classe, l'action collective réalisée en résultat sont formées dans ce climat culturel. Pourtant la culture d'entreprise fondée artificiellement par les directions des entreprises ne reflète que les objectifs et les intérêts de l'entreprise ; elle n'a pas un potentiel de résistance mais de contrôle. La fonction essentielle de la communication stratégique est de produire et de généraliser le discours qui fonde cette culture. De ce point-de-vue la communication organisationnelle est la substitution de la communication libre entre les individus qui composent l'organisation par une autre communication stratégique, c'est-à-dire construite par un autre groupe de façon planifiée et en vue des objectifs précis. La source de cette communication n'était pas les composants humains considérés comme la plus précieuse ressource de l'organisation ; ce sont la « vision », la « stratégie d'entreprise » et la « philosophie d'entreprise » déterminées par l'employeur³²⁵.

Cette communication idéologique reposée non sur la réalité mais sur des représentations symboliques envisage de créer un système de valeurs fictifs. Pour atteindre cet objectif, même si, à cause de la faiblesse du vocabulaire de la littérature de management, un certain nombre de prototype soient copiés et recopiés sous des noms différents ; les croyances, les normes, les mythes et les histoires, les tabous, les cérémonies, les signes et les symboles, les héros soi-dits instamment propres à l'entreprise sont créés³²⁶. L'identité construite avec l'intériorisation de ce système de valeurs, commence à fonctionner comme un principe de production de stratégie qui définit les attitudes et les performances des employés, comme le concept d'habitus de Bourdieu. Communication stratégique ne s'exerce pas pour la compréhension réciproque ou pour l'interaction équitable. Elle vise la transformation des opinions, le management de la perception, l'influence des esprits, la manipulation des images, la conviction de cible et la fabrication de consentement. En ce

324 "The New Philosophy", **Time**, le 14 Avril 1952, <http://www.time.com>, [consulté le 19 Septembre 2008].

325 Z. B. Akıncı, **Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1998, p. 71

326 D. Potocki Malicet, **Eléments de Sociologie du Travail et de L'organisation**, Paris, Anthropos, 1997, p. 40.

qui concerne de ces finalités, elle utilise des méthodes sophistiqués, planifiés professionnellement dans le cadre de politique de l'entreprise. Un rapport préparé sur ce sujet par le département de la défense des Etats-Unis résume le caractère de la communication stratégique belle et bien après avoir insisté son importance à propos de la sécurité nationale et du pouvoir internationale:

La communication stratégique peut aider à former le contexte et à établir les rapports qui augmentent l'accomplissement des objectifs politiques, économiques, et militaires. Elle peut être utilisée à mobiliser le public à l'appui des initiatives importantes de politique - et pour soutenir des objectifs avant, pendant, et après un conflit. Pour être efficace, les communicateurs stratégiques doivent comprendre des attitudes et des cultures, respecte l'importance des idées, adopte des technologies de l'information avancée, et utilise des compétences et des stratégies de communication sophistiqués. Pour être incitation, elles doivent être croyables.³²⁷

Il n'est pas étonnant qu'une institution militaire donne de l'importance à la communication stratégique; car les méthodes manipulatifs de communication sont utilisés souvent dans le domaine militaire. Cependant ça signifie une autre réalité; ils sont utilisés même par les dominants dans la lutte des classes comme des armes idéologiques. Et on peut voir que le champs de bataille est aujourd'hui les structures informels.

327 US Department of Defense, **Report of the Defense Science Board Task Force on Strategic Communication**, Washington D.C., Septembre 2004

CONCLUSION

Le travail est un domaine d'activité qui a été beaucoup discuté surtout depuis ces dernières années. Certains le considèrent comme une partie inséparable de l'homme, comme une activité humaine libératrice; et certains pensent qu'il est une obligation qui rend malheureux les hommes et dont il faut supprimer. Comme nous avons étudié dans la première partie, ces deux points de vue à propos du travail ont tous raison à certains niveaux; car le travail a un double caractère qui contient des dimensions négatives et positives en même temps. Pour pouvoir développer une approche correcte à propos du travail il faut l'analyser dans toutes ses dimensions et il ne faut pas le limiter dans une seule dimension dans une période donnée de l'histoire. Les approches contemporaines à propos du travail sont plutôt formées sur la base d'être salarié. De telle façon qu'être salarié est presque considéré comme la seule forme de travail. Pourtant il ne faut pas oublier que dans des sociétés différentes il y a eu plusieurs formes de travail qui ont offert à l'humanité des possibilités, des possibilités et aussi des menaces différentes. Le fait d'être salarié n'est qu'une petite partie de ce long processus. Si on considère le travail comme l'ensemble des activités réalisées par l'homme afin de reproduire sa vie matérielle nous devons admettre qu'il ne contient pas seulement les différentes formes d'offrir sa force de travail en échange d'un certain prix et sous des conditions précises. Il contient aussi les hommes archaïques qui allaient à la chasse, l'effort d'un physicien qui essaie de développer une nouvelle formule, une mère qui prend soins de son enfant, un esclave qui travaille sous la menace de la cravache, le reflet du caractère d'un menuisier sur le matériel avec lequel il travaille utilisant tout son talent, la participation d'un ouvrier à la production d'un produit dont il ne touchera jamais dans sa vie, et ainsi de suite. Sous cet angle, le travail signifie plusieurs

activités qui a préservé son existence et son importance depuis l'apparition de l'humanité mais qui ont et ont eu des effets différents sur l'homme.

Prenons comme exemple une simple activité quotidienne comme cuisiner. Cuisiner pour se nourrir et pour nourrir sa famille est la forme la plus connue de cuisine. De plus, cette activité qui n'est pas considérée comme un travail sous le perspectif d'être salarié, occupe une place importante dans la reproduction de la vie matérielle et encore dans la pratique quotidienne d'un être humain et alors elle peut être bel et bien considérée comme un travail. Si le travail à la maison n'est pas organisé sur la base des genres sociaux, il n'est pas possible ici de parler d'une exploitation. Celui ou celle qui cuisine peut prendre ou ne pas prendre du plaisir de cette activité; mais le but de cuisiner n'est pas de vendre ce qu'on cuisine mais de le consommer. En d'autres mots, il ne s'agit pas de valeur d'échange mais de valeur d'usage. Par contre il y a des gens qui gagnent leur vie en cuisinant. Les cuisiniers/ères cuisinent non pour leur propre consommation mais pour vendre. Au reste il peut y avoir des cuisiniers/ères qui vendent ce qu'ils cuisinent dans leur propre restaurant ou ceux ou celles qui travaillent pour le compte de quelqu'un d'autre en échange d'un salaire. Pour celui ou celle qui travaille au service d'une famille riche, la situation est encore un peu plus différente. Ce qu'il/elle cuisine n'est pas vendu au marché mais nous pouvons quand même dire qu'il/elle exerce cette activité pour la valeur d'échange, car il utilise sa force de travail, c'est-à-dire son savoir et son talent de cuisine pour les autres. Jusqu'ici, nous avons toujours considéré la cuisine comme une obligation, pourtant elle peut être en même temps une activité dont les hommes prennent plaisir. Par exemple le patron du / de la cuisinier/ère peut essayer des différents plats pendant les weekends même s'il ne soit pas dans l'obligation de cuisiner; il peut prendre du plaisir de cuisiner pour ses proches et de les inviter à manger. De même manière, pour quelqu'un qui est du métier ou pour quelqu'un d'autre qui cuisine pour nourrir sa famille cette activité obligatoire peut être aussi une activité plaisante. Toutes ces activités susmentionnées et qui ont des natures très différentes peuvent être définies comme des différentes formes du travail. Comme ce seul et simple exemple nous montre, le travail peut être une obligation ayant des traces des rapports de pouvoir et de propriété sociaux, qui crée l'exploitation, l'aliénation et la domination; ou bien au contraire, il peut avoir un potentiel permettant aux hommes de se réaliser, d'établir des liens sociaux, de s'exprimer, de se donner un sens, c'est-à-dire il peut être une activité autonome, créative, libératrice et plaisante.

Le double caractère du travail est important parce que l'idéologie de management fonde son discours sur cette base. L'organisation néolibérale du travail promet d'une part le potentiel positif

du travail et offre des côtés négatifs. Le discours de management contient superficiellement des demandes d'humanisation du travail et les utilise comme moyen afin de réaliser un processus à l'envers. Il s'agit d'une tactique, comme dans la proposition de Nigel Nicholson qui utilisait la métaphore de judo afin de motiver les employés publié dans Harvard Business Review, il faut trouver le point où toute l'énergie de l'adversaire est concentrée et de l'utiliser comme un levier afin d'atteindre ses propres objectifs. Dans la même revue, Brownyn Fryer décrit l'application de management efficace comme « le fait d'obtenir le meilleur résultat en s'orientant vers les instincts, les besoins et les désirs les plus profonds des hommes ». Les divers mécanismes de l'organisation néolibérale du travail et les méthodes de communication stratégique sont utilisés comme des moyens de créer des illusions pour offrir l'augmentation de l'exploitation comme l'humanisation du travail, pour manipuler les employés suivant les intérêts de l'entreprise et de gérer les conceptions. Comme Boltanski et Chiapello soulignent dans *Le Nouvelle Esprit du Capitalisme*, la transformation observée dans le discours de management reflète la mentalité du capitalisme autant qu'elle vise l'engagement et le consentement des employés.

L'organisation néolibérale du travail crée une illusion d'autonomie avec les méthodes comme le transfert des responsabilités, l'enrichissement de travail, l'augmentation des sphères d'action des groupes de travail relativement autonomes. Thomas Coutrot l'appelle comme une *autonomie contrôlée*. Car, cette fausse autonomie ne couvre pas en vérité l'ensemble du processus de travail, elle limite la sphère d'initiative de l'ouvrier dans le processus technique de la production. Les ouvriers ne décident pas à ce qu'ils vont produire ni la quantité, ni la forme ni la vitesse de la production, ils sont seulement encouragés pour une liberté partielle à propos de l'augmentation de l'efficacité de la production et de l'amélioration des processus. De ce point de vue, l'autonomie contrôlée n'est pas un moyen pour la réalisation de soi des ouvriers mais elle est le moyen pour la concentration du travail.

Une autre illusion est à propos du développement personnel. Les formations à l'usage des employés, le processus même de travail et l'ensemble de l'entreprise sont présentés comme une occasion pour eux afin d'augmenter leur capital humain en développant leur capacité. Cette sorte de formation n'est pas projetée par rapport aux demandes ou aux besoins des employés; l'objectif est de transmettre la politique de l'entreprise aux employés et d'augmenter la productivité. Il se peut que ces objectifs et le capital humain des employés soient les mêmes. Mais même si le capital

humain augmente la valeur de l'homme sur le marché de travail, il ne s'agit pas d'un vrai développement personnel. Ce qui est satisfaisant au niveau humain est que l'homme découvre ses talents potentiels et se développe librement dans une direction qu'il détermine. Pourtant, soit le capital humain soit la formation au sein de l'entreprise ils résultent des demandes du marché et de l'entreprise, il ne s'agit pas des originalités des êtres humains. La formation qu'il s'agit ici est un processus de transmission à l'homme les attitudes sollicités comme une stratégie de l'éducation nationale déterminée dans le cadre de l'idéologie officielle, plutôt qu'un processus de libération. En outre, comme Braverman montre de façon frappante dans le *Travail et le Capitalisme Monopoliste*, avec les principes tayloristes et la concentration de la technologie, le processus de travail a largement perdu sa spécificité qui rend possible le développement personnel et l'acquis des nouvelles qualités.

L'assertion fondamentale du nouvel paradigme de management est que la bureaucratie stricte et l'organisation du travail hiérarchique, fruits du fordisme et du taylorisme, sont dépassées; que l'organisation flexible qui les substitue mobilise la créativité, l'autonomie et l'interaction des employés. Dans le nouveau modèle d'entreprise où il est prévu une certaine citoyenneté basée sur la participation et une sorte de patriotisme, au lieu de l'imposition de l'employeur ou de la direction, il se trouve l'initiative et la responsabilité des employés. Juste comme dans la construction d'une nation, il s'agit d'une « communauté imaginaire » créé par un discours fondateur, par une culture artificielle liée à ce discours, par une identité, par les valeurs, les rituelles, les mythes, les héros et le langage. Elle est imaginaire parce qu'elle n'est pas un produit naturel de la vie sociale au sein de l'entreprise; elle est quelque chose créé par la direction conformément aux intérêts de l'entreprise et imposée aux employés par la voie de la structure informelle de l'organisation.

Les structures informelles qui composent le côté vivant et humain des organisations furent toujours basées sur une solidarité organique dont les individus qui formaient l'organisation créaient d'elle-même. Cette sphère qui est relativement indépendante du contrôle de la direction était la base d'une opposition où les employés créaient une certaine solidarité et une certaine culture. L'identité et la conscience de classe des ouvriers sont développées sur cette base, leur créativité humaine a trouvé la vie naturellement dans cette atmosphère. De nos jours, avec les « events » organisés sous le nom de relations publiques interne et sous le climat créé sous le nom de « culture d'entreprise », il est essayé de contrôler aussi cette sphère relativement autonome par la direction. Les talents de communication déterminés ou les traditions d'entreprise sont transmis aux employés et il est visé que les relations naturelles qu'ils ont soient substituées par ces relations données. Le taylorisme qui

avait comme cible d'abord le travail physique et ensuite le travail intellectuel, vise maintenant les relations humaines.

Le taylorisme classique avait déchiré l'intégralité du processus de travail « scientifiquement » et l'avait divisé en unités simples qui peuvent être réalisées par n'importe qui. De cette manière, il a diminué le coût de travail et il a augmenté le contrôle et la productivité du travail. Quant à l'organisation flexible du travail présentée comme le dépassement du taylorisme, elle applique la même mentalité aux relations humaines. Les formes de communication qui ont des originalités venant des vies, des expériences, des relations établies avec la société, sont formalisées désormais sous le nom de compétence en communication en formes des principes « scientifiques et universelles ». Ainsi la communication interne de l'entreprise devient déqualifiée, standardisée, dépourvue de son contenu humain, des processus contrôlables et orientables, comme c'était le cas créé par le taylorisme sur le travail physique et intellectuel. Lors que les relations humaines sont taylorisées, comme nous le montre l'exemple de McDonald's, contrairement aux prétentions les principes tayloristes dans l'organisation technique du processus du travail ne sont pas abandonnés non plus.

L'organisation de l'entreprise dans le cadre des principes de concurrence, juste comme le marché extérieur, est aussi un élément important du processus idéologique. Les relations internes de l'entreprise et la mobilité, sont organisées par une sorte de marché du travail "équitable" où les employés sont évalués, sous le nom de direction des ressources humaines, d'après leur capital humain, leur utilité et leur productivité au sein de l'entreprise. Ce marché crée, comme Michael Burawoy attirait l'attention dans *Manufacturing Consent*, une sorte d'illusion de jeu. Les employés qui participent à ce jeu dans le cadre des objectifs et des règles déterminés par rapport aux intérêts de l'entreprise, 'augmente la concurrence entre les employés, leur contradiction entre l'employeur devient invisible; désormais les employés ne sont plus des membres d'une classe ayant des intérêts communs envers l'employeur. D'une part la direction sermonne que l'entreprise est un ensemble ayant des intérêts communs avec tous ses composants et même avec son entourage, d'autre par elle provoque cette concurrence interne ; car la concurrence a une fonction idéologique.

L'utilisation ensemble de deux concepts en contradiction comme la concurrence et la solidarité permet a l'entreprise d'adjuger ses « sales boulots » aux autres instances. La concurrence interne et externe sont utilisées comme un élément de pression sur les employés en tant qu'une condition presque naturelle. La nécessité de travailler toujours plus vite, plus intense, ou bien pour

un salaire plus bas, la nécessité de licenciement de certains employés sont présentées comme les impositions du marché et non des applications en raison des intérêts de l'employeur. Les employés sont organisés en équipes et sont transformés non seulement à des concurrents mais à des contrôleurs des autres employés. Comme les évaluations sont faites à la base des équipes, tout le monde travaille de sorte de ne pas endommager ses collègues d'équipe; ainsi les sentiments de solidarité et de responsabilité entre les ouvriers prennent une fonction au profit des intérêts de l'entreprise. Tout ce fonctionnement est un processus idéologique qui influence les significations de la réalité et qui les assujettit, même s'il est réalisé au niveau symbolique.

L'objectif de l'idéologie de management est de construire une fausse conscience a propos de l'entreprise et de l'organisation du travail suivant les intérêts de l'employeur. Elle fonctionne comme l'interface d'utilisateur d'un ordinateur. Lors qu'un ordinateur est en marche il se passe plusieurs opérations complexes ; l'interface est le langage qui représente ce fonctionnement insensible avec des métaphores et des symboles, qui l'«humanise », qui le rend plus facile. Pourtant tous les langages, influencent la perception des usagers, les manipulent. Le fonctionnement du capitalisme aussi continue dans le cadre d'une rationalité inhumaine au sein des entreprises, comme les opérations mathématiques de l'ordinateur. Ni l'exploitation, ni la domination, ni l'aliénation ne sont disparues. L'idéologie de management est un langage manipulateur qui cache l'insensibilité à l'arrière plan et qui le représente comme des processus naturels et humains.

BIBLIOGRAPHIE

A) OUVRAGES

Christophe AGUITON, **Bu Dünya Bizim: Başka bir küreselleşmenin aktörleri**, İthaki Yayınları, İstanbul, 2005

Zeynep Beril AKINCI, **Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1998

Louis ALTHUSSER, **İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları**, Birikim Yayınları, İstanbul, 1994.

Mats ALVESSON et Stanley DEETZ, **Doing Critical Management Research**, London, Sage Publications, 2000

Perry ANDERSON, **Batı Marksizmi Üzerine Düşünceler**, Birikim Yayınları, İstanbul, 2004

Perry ANDERSON, **Gramsci**, Salyangoz Yayınları, İstanbul, 2007.

Henri ARVON, **Özyönetim**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1991.

Paul ATTALAH, **Théories de la Communication**, Sainte-Foy, Presses de l'Université de Québec, Québec, 1994

Atilla BARANSEL, **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, Birinci Cilt, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1993

François BARRET, **Histoire du Travail**, Press Universitaire de France, Paris, 1960

Michel BARRET, **Marx'tan Foucault'ya İdeoloji**, Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1996

Michel BEAUD, **Le basculement du monde**, La Découverte, Paris, 1997

Daniel BELL, **Vers la société post-industrielle**, Robert Laffont, Paris, 1973

- Daniel BELL, **La fin de l'idéologie**, Presses Universitaire de France, Paris, 1997
- Daniel BENZAİD, **Köstebek ve Lokomotif: Tarih, devrim ve strateji üzerine denemeler**, Yazın Yayıncılık, İstanbul, 2006
- Pierre G. BERGERON, **La Gestion Moderne : Une Vision Globale et Intégrée**, Montréal, G. Morin, 1997.
- Etienne de la BOÉTIE, **Gönüllü Kulluk Üzerine Söylev**, İmge Kitabevi, Ankara, 1995
- Luc BOLTANSKI, **Les Cadres : la formation d'un groupe social**, Les Edition de Minuit, Paris, 1982
- Luc BOLTANSKI et Eve CHIAPELLO, **Le nouvelle Esprit du Capitalisme**, Paris, Gallimard, 1999.
- Thomas B. BOTTOMORE, **Toplumbilim: Sorunlarına, Yazımına ilişkin bir Kılavuz**, Der Yayınevi, İstanbul, 1988
- Pierre BOURDIEU et Loïc J. D. WACQUANT, **Düşünümsel Bir Antropoloji için Cevaplar**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2003
- Harry BRAVERMAN, **Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century**, Monthly Review Press, New York, 1998
- Michael BURAWOY, **Manufacturing Consent : Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism**, The University of Chicago Press, Chicago, 1979
- Alex CALLINICOS, **Tarih Yapmak**, Özne Yayınları, İstanbul, 1998
- Robert CASTELL, **Sosyal Güvensizlik**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2004
- Manuel CASTELLS, **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Cilt 1 - Ağ Toplumunun Yükselişi**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2005
- Alfred CHANDLER, **The Visible Hand: The managerial Revolution in American Business**, Harvard University Press, Cambridge, 1977
- V. Gordon CHILDE., **Tarihte Neler Oldu**, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1983
- Pierre CLASTRES, **Devlete Karşı Toplum**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1991.

- Benjamin CORIAT, **Penser à l'Envers**, Paris, Christian Bourgois, 1991.
- David COURPASSON, **L'Action contrainte : Organisations libérales et Domination**, Paris, Presses Universitaires de France, 2000.
- Thomas COUTROT, **L'Entreprise néolibérale, Nouvelle Utopie capitaliste ?**, Paris, La Découverte, 1998.
- W. Edwards DEMING, **Hors de la Crise**, Paris, Economica, 2002
- Paul SWEEZY, Maurice DOBB et les autres, **Feodalizmden Kapitalizme Geçiş**, Kaynak Yayınları, İstanbul, 2000
- Douglas F. DOWD, **Kapitalizm ve Kapitalizmin İktisadı**, Yordam Kitap, İstanbul, 2008
- Gérard DUMÉNIL et Dominique LÉVY, **Economie marxiste du capitalisme**, Editions La Découverte, Paris, 2003
- Peter DRUCKER, **Kapitalizm Sonrası Toplum**, Su Basın Yayın, İstanbul, 1993
- Jean-Pierre DURAND, **Marx'ın Sosyolojisi**, Birikim Yayınları, İstanbul, 2000
- Emile DURKHEIM, **De la division du travail social**, Presses Universitaires de France, Paris, 1991
- Terry EAGLETON, **İdeoloji**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2005
- Kıvanç ERTOP et Çetin Yetkin, **Siyasal Düşünceler Tarihi**, Birinci Cilt, Say Yayınları, İstanbul, 1985
- Boris FRANKEL., **Sanayi Sonrası Ütopya**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1991
- Frédéric FRÉRY, **Benetton ou l'Entreprise Virtuelle**, Paris, Vuibert, 2002
- Francis FUKUYAMA, **Tarihin Sonu ve Son İnsan**, Gün Yayıncılık, İstanbul, 1999
- Ernesto R. GANTMAN, **Capitalism, Social Privilege and Managerial Ideologies**, Ashgate Publishing, Burlington, 2005
- André GORZ, **Elveda Proletarya**, AFA Yayıncılık, İstanbul, 1985
- André GORZ, **Yaşadığımız Sefalet**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2001
- André GORZ, **İktisadi aklın eleştirisi: Çalışmanın dönüşümleri/Anlam arayışı**, Ayrıntı

Yayınları, İstanbul, 2007

Antonio GRAMSCI, **Cahiers de Prison**, Tome 5, Gallimard, Paris, 1996

Keith GRINT, **The Sociology of Work**, Polity Press, Cambridge, 1998

Bozkurt GÜVENÇ, **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1994

Jürgen HABERMAS, **İletişimsel Eylem Kuramı**, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2001

Jürgen HABERMAS, **L'espace public**, Payot, Paris, 1993

Michael HAMMER et James CHAMPY, **Değişim Mühendisliği: İş idaresinde devrim için bir manifesto**, Sabah Kitapları, İstanbul, 1994.

Geoffrey M. HODGSON, **Economics and Utopia: Why the learning economy is not the end of history**, London, Routledge, 1999.

Leo HUBERMAN, **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1995

Johan HUIZINGA, **Homo Ludens: Oyunun toplumsal işlevi üzerine bir deneme**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2000

Ahmet İNSEL, **Neo-Liberalizm: Hegemonyanın Yeni Dili**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2004

Susan E. JACKSON, Randall S. Schuler, **Managing Human Resources**, London, South Western College, 2006.

Gülten KAZGAN, **İktisadi Düşünce**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1989.

Rosemary KELLY, **Total quality management: industrial democracy or another form of managerial control?**, Labour & Industry, vol. 6 no.2, 1995, pp.119-40.

Yoshio KONDO, **İşletmede Bütünsel Kalite Arkaplanı ve Gelişimi**, İstanbul, MESS Yayınları, 1999.

Krishan KUMAR, **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma: Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları**, Dost Kitabevi, Ankara, 2004.

Henri LEFEBVRE, **Marx'ın Sosyolojisi**, İstanbul, Öncü Kitabevi, 1976.

Niklas LUHMANN, **Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie**, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1984.

- György LUKÁCS, **Tarih ve Sınıf Bilinci**, Belge Yayınları, İstanbul, 1998.
- Niccolo MACHIAVELLI, **Prens**, Anahtar Kitaplar, İstanbul, 1993.
- D. Potocki MALICET, **Eléments de Sociologie du Travail et de L'organisation**, Anthropos, Paris, 1997.
- Bronislaw MALINOWSKI, **Les Argonauts du Pacifique occidental**, Gallimard, Paris, 1989.
- Ernest MANDEL, **Marksizme Giriş**, Yazın Yayıncılık, İstanbul, 1999.
- Ernest MANDEL, **Marx'ın İktisadi Düşüncesinin Oluşumu**, Yazın Yayıncılık, İstanbul, 2000.
- Ernest MANDEL, **Geç Kapitalizm**, Versus Kitap, İstanbul, 2008.
- Dominique MARTIN, **Démocratie industrielle : La Participation directe dans les Entreprises**, Paris, Presses Universitaires de France, 1994.
- Bernard MIEGE, **La société conquise par la Communication - Tome 1 : Logiques sociales**, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1996.
- Karl MARX, **Ekonomi Politüğın Eleştirilmesine Katkı**, Öncü Kitabevi, İstanbul, 1970.
- Karl MARX, **Hegel'in Hukuk Felsefesinin Eleştirisine Katkı**, Sol Yayınları, Ankara, 1997.
- Karl MARX, **1844 Elyazmaları**, Birikim Yayınları, İstanbul, 2000.
- Karl MARX, **Kapital, Birinci ve Üçüncü Cilt**, Sol Yayınları, Ankara, 2004.
- Karl MARX et Friedrich ENGELS, **Critique du programme de Gotha et d'Erfurt**, Ed. Sociales, Paris, 1966.
- Karl MARX et Friedrich ENGELS, **Alman İdeolojisi**, Sol Yayınları, Ankara, 1999.
- Dominique MÉDA, **Emek kaybolma yolunda bir değer mi?**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2004.
- C. Wright MILLS, **Les Cols blancs : les classes moyennes américaines**, Edition du Seuil, Paris, 1970.
- C. Wright MILLS, **İktidar Seçkinleri**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1974.
- Antonio NEGRI et Michael HARDT, **İmparatorluk**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2001.
- Stéphane OLIVESI, **La Communication au Travail : Une Critique des Nouvelles Formes de**

Pouvoir dans les Entreprises, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 2006

Michael J. PIORE et Charles F. SABEL, **The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity**, Basic Books, New York, 1984.

Karl POLANYI, **Büyük Dönüşüm**, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1986.

George RITZER, **Toplumun McDonaldlaştırılması**, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1998.

Michael D. SAHLINS, **Âge de pierre, âge d'abondance : l'économie des sociétés primitives**, Gallimard, Paris, 2003.

Ricardo SEMLER, **Maverick: Dünyanın En Sıradışı İşyerinin Perde Arkasındaki Başarı Öyküsü**, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 1997.

Richard SENNETT, **Otorite**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2005.

Richard SENNETT, **Saygı: Eşit olmayan bir dünyada**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2005.

Richard SENNETT, **Karakter aşınması: Yeni kapitalizmde işin kişilik üzerine etkileri**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2005.

Phill SLATER, **Frankfurt Okulu**, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 1998.

Jean STOETZEL, **La Psychologie Sociale**, Paris, Flammarion, 1996.

Alaaddin ŞENEL, **Siyasal Düşünceler Tarihi**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1999

Cahit TALAS, **Sosyal Ekonomi**, S Yayını, Ankara, 1976.

Frederic W. TAYLOR, **The Principles of Scientific Management**, Adamant Media Corporation, Boston, 2001.

Alvin TOFFLER, **Üçüncü Dalga**, Altın Kitaplar, İstanbul, 1981.

Raoul VANEIGEM, **Gençler için hayat bilgisi: Gündelik hayatta devrim**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1996.

Thorstein VEBLEN, **Engineers and The Price System**, Batoche Books, Ontario, 2001.

Thorstein VEBLEN, **The Place of Science in Modern Civilization**, Cosimo Books, New York, 2007.

Tony WATSON., **Sociology, Work and Industry**, Routledge, London, 2003.

William WHYTE, **The Organization Man**, Doubleday Anchor Books, New York, 1956.

Max WEBER, **Grundriss der Sozialökonomik Wirtschaft und Gesellschaft**, Verlag Mohr Siebeck, Tübingen, 1980.

Max WEBER, **L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme**, Presses Pocket, Paris, 1990.

Robert WENT, **Küreselleşme: Neoliberal İddialar Radikal Cevaplar**, Yazın Yayıncılık, İstanbul, 2001.

William WERTHER et Keith DAVIS, **Human Resources and Personnel Management**, İstanbul, Literatür Yayıncılık, 1994.

ZUBRITSKI, MITROPOLSKI, KEROV, İlkel, Köleci, Feodal Toplum, Sol Yayınları, Ankara, 1997

B) ARTICLES

Fusun ALVER, Niklas Luhmann, **Kadife Karanlık II**, Su Yayınları, İstanbul, 2006, pp. 141-171.

Anni BORZEIX et Danièle LINHART, La participation : Un clair-obscur, **Sociologie du travail**, vol. 30 no. 1, 1988, pp. 37-53.

David COURPASSON, Managerial Strategies of Soft Domination, **Organization Studies**, 2000 vol. 21 no. 1, pp. 141-161.

David COURPASSON, Indifference or Obedience? Business Firms as Democratic Hybrids, **Organization Studies**, 2003 vol. 24 no. 8, pp. 1231-1260.

Thomas COUTROT, Néo-libération du travail et autogestion, **La Pensée**, 2002 no. 330, pp. 5-20.

Güney ÇEĞİN, Alim ARLI, "İdeoloji" Kavramının Aşınması ve Pierre Bourdieu'nün Kuramsal Seçenekleri, **Doğu-Batı** 28, 2004, pp. 163-181

Murat ÇETİN, Endüstriyel Bölgelerde Sosyal Sermaye ve Güven: Üçüncü İtalya Örneği, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, janvier 2006, pp. 74-86

Jean-Pierre DURAND, Flux tendu et Modèle de la Compétence : Une Révolution silencieuse,

Capitalisme contemporain: Questions de Fond, éd. Jean-Claude Delaunay, Paris, L'Harmattan, 2001

Ziya ERDEM, Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi, **Sosyal Siyaset Konferansları 49. Kitap**, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı, İstanbul, 2006, pp. 541-566.

Suasan GEORGE, Neoliberalizmin Kısa Tarihi: Seçkin ekonomi yirmi yılı ve yapısal değişim şansları, **Mülkiye Dergisi**, mars 2008, pp. 57-70, p. 219

Daniel GOLEMAN, Sonuç Alıcı Liderlik, **Lideri Lider Yapan Nedir? Harvard Business Review dergisinden seçmeler**, İstanbul, MESS Yayınları, 2002, pp.61-93

Ali GÜZEL, Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin ışığında hizmet sözleşmesinin "intuitus personae" niteliği üzerinde yeniden düşünmek, **Halid Kemal Elbir'e Armağan**, İÜHF Eğitim, Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, İstanbul, 1996, pp. 167-195

J. Richard HACKMAN et Ruth WAGEMAN, Total Quality Management: Empirical, Conceptual, and Practical Issues, **Administrative Science Quarterly**, vol. 40 no. 3, pp. 309-342.

Frederick HERZBERG, Bir Kere Daha: Çalışanlarınız Nasıl Motive Edersiniz?, **Motivasyon Harvard Business Review dergisinden seçmeler**, MESS Yayınları, İstanbul, 2004, pp. 51-74

Michel KALIKA, Nabila Boukef CHARKI et Henri ISAAC, La théorie du millefeuille et l'Usage des TIC dans l'Entreprise, **Revue française de gestion**, 2007/3 no. 172, pp. 117-129.

Baha KUBAN, Teknoloji ve Toplumsal Denetimi, **Teknoloji**, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Ankara, 2004, p.314.

Harry LEVINSON, Hedeflerle Yönetmek: Kimin Hedefleriyle?, **Motivasyon Harvard Business Review dergisinden seçmeler**, MESS Yayınları, İstanbul, 2004, pp. 75-100.

Pierre MALGRANE, Jean-Louis RULLIERE et VILLEVAL Marie-Claire, L'économie des Ressources Humaines : Pouvoir et Limites des Incitations, **Économie et Prévision**, 2004 no. 164, pp. 1-15.

David C. MCLELLAND, David H. BURNHAM, Güç-Muhteşem Bir Motivasyon Faktörü, **Motivasyon Harvard Business Review dergisinden seçmeler**, MESS Yayınları, İstanbul, 2004, pp. 101-124.

Gamze Yücesan ÖZDEMİR, Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?:Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi, **Toplum ve Bilim**, 2000 no. 86, pp. 241-259.

Hüseyin ÖZEL, Liberalizmin “ütopyacı” toplum tasarımı, **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, mai 2002, pp. 101-123

Charles F. SABEL, Flexible Specialization and the Re-emergence of Regional Economics, **Post-Fordism: A Reader**, éd. Ash Amin, Blackwell Publishers, Oxford, 1994, p. 17.

Amanda SINCLAIR, The Tyranny of a Team Ideology, **Organizational Studies**, vol. 13 no. 4, pp. 611-626.

John TOMANEY, A New Paradigm of Work Organization and Technology?, **Post-Fordism: A Reader**, éd. Ash Amin, Blackwell Publishers, Oxford, 1994, pp. 157-194.

Barbara TOWNLEY, Foucault, Power/Knowledge, and its Relevance for Human Resource Management, **Academy of Management Review**, vol. 18 no. 3, pp. 518-545.

C) CONFERENCES

DİSK, 2. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, İstanbul, DİSK, 2007

D) DICTIONNAIRES

Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi, İstanbul, İletişim Yayınları, 1988.

Marksist Düşünce Sözlüğü, İstanbul, İletişim Yayınları, 2002.

E) WEB

Ouvrages sur le web

Friedrich ENGELS, **Anti-Dühring**, traduction française, 1950, (accès par Les classiques des sciences sociales, au 10 juillet 2007)

Antonio GRAMSCI, **Gramsci dans le texte (1916-1935)**, sous la direction de F. Ricci, Édition Sociales, Paris, 1975, (accès par Les classiques des sciences sociales, au 5 avril 2008)

Ibn KHALDOUN, **Les Prolégomènes**, Tome I, Paris, Librairie orientaliste Paul Geuthner, 1936, pp. 282-285, (accès par Les classiques des sciences sociales, au 07 mars 2008)

Karl MARX et Friedrich ENGELS, **Manifeste Communiste**, (accès par Les classiques des sciences sociales, au 15 janvier 2008)

Adam SMITH, **Recherches sur la nature et les causes de la Richesse des Nations, Tome I et II**, Osnabrück, Otto Zeller, 1966, (accès par Gallica: bibliothèque numérique de la Bibliothèque nationale de France, le 11 Avril 2008)

Ferdinand TÖNNIES, **Gemeinschaft und Gesellschaft: Abhandlung des Communismus und Socialismus als empirischer Culturformen**, Leipzig, Fues's Verlag, 1887, (accès par Gallica: bibliothèque numérique de la Bibliothèque nationale de France, au 20 mai 2008)

Articles sur le web

Mats ALVESSON et Hugh WILLMOTT, "Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual", **Journal of Management Studies**, vol. 39 no.5, pp. 619-644, (accès par ebscohost, au 16 avril 2008).

Pierre BOURDIEU, L'essence du néolibéralisme, **Le Monde diplomatique**, mars 1998, <http://www.monde-diplomatique.fr/1998/03/BOURDIEU/10167>, accès au 19 avril 2008

Sebastiano BRUSCO, The Emilian Model: productive decentralisation and social integration, **Cambridge Journal of Economics**, juin 1982, (accès par Periodical Archives Online, au 23 juin 2007).

David COURPASSON, Introduction: Bureaucracy in the Age of Enterprise, **Organization**, 2004, vol. 11 no. 5, pp. 5-12, (accès par sagepub, au 4 avril 2008).

Jean-Pierre DURAND, Entreprises : Mais Comment Peut-on Encore Parler de Lutttes des Classes?, <http://www.jean-pierredurand.com/ARTICLESFRANCAIS.html> accès au le 26 Janvier 2008.

Jean-PierreDURAND, Les jeu des règles dans l'après fordisme, coord. C. Durand et A. Pichon, **La Puissance des Normes**, Paris, L'Harmattan, 2003, <http://www.jean-pierredurand.com>, accès au 12 août 2008.

Ernst C. GLAUSER, The Toyota Phenomenon, Zumikon, The Swiss Deming Institut, 2005, www.deming.ch/downloads/E_Toyota.pdf, accès au 11 Juin 2008.

Athol FITZGIBBONS, The moral foundations of the Wealth of Nations, **International Journal of Social Economics**, Vol. 24 No. 1, pp. 91-124, (accès par ebscohost, au 24 mai 2008)

Robert L. HEILBORNER, The Paradox of Progress: Decline and Decay in The Wealth of Nations, 1973, **Journal of the History of Ideas**, (accès par ebscohost, au 24 mai 2008)

Augustine A. LADO et Mary C. WILSON, Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective, **The Academy of Management Review**, vol. 19 no. 4, pp. 699-727, (accès par jstor, au 17 août 2008).

Nelson LICHTENSTEIN, La vie aux usines Ford de River Rouge: un cycle de Pouvoir ouvrier (1941-1960), **Le Mouvement social**, avril 1987, (accès par cairn, au 06 juin 2008).

David C. McLELLAND et David MIRON, The Impact of Achievement Motivation Training on Small Businesses, **California Management Review**, 1979 été, (accès par Periodical Archives Online, au 12 février 2008)

Paul MILGROM et John ROBERTS, The Economies of Modern Manufacturing: Technology, Strategy and Organization, **The American Economic Review**, vol. 80 no. 3, pp. 511-528, (accès par jstor, au 20 mai 2008).

Benoît PRÉVOST, Adam Smith: vers la fin d'un malentendu?, **L'Economie politique**, 2001/1, No. 9, (accès par ebscohost, au 24 mai 2008).

Les sites web

http://www.horizons-et-debats.ch/22/22_10.htm, Horizons et débats, octobre 2003, accès au 25 juin 2006.

Interview avec Michel Kalika, "La théorie du millefeuille", Premium, Automne 2007 no. 24/25, <http://fr.country.csc.com>, accès au 10 août 2008

<http://www.time.com>, "The New Philosophy", Time, le 14 Avril 1952, accès au 19 septembre 2008.

Toyota, çalışanlarını golf toplarıyla eğitiyor, Referans, 23.02.2008, accès au 24 Juillet 2008 <http://www.mobbingturkiye.net>, accès au 12 mars 2008.

<http://www.mcdonalds.com/corp/about.html>, accès au 15 juin 2008.

<http://www.cntrl.fr>, Le Trésor de la Langue Française informatisé.

<http://fr.wikipedia.org>

Les rapports et lois sur le web

Le rapport annuel de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/13/tr/1/ef0513tr.pdf, accès au 30 août 2008.

Les rapports de « The National Labor Comitee » sur les conditions du travail, <http://www.nlcnet.org>, accès au 22 août 2008.

Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun, Kanun No: 5227, 15.07.2004, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5227.html>, accès au 30 juin 2008

US Department of Defense, Report of the Defense Science Board Task Force on Strategic Communication, Washington D.C., Septembre 2004, http://www.acq.osd.mil/dsb/reports/2004-09-Strategic_Communication.pdf, accès au 3 juin 2008.

http://www.acq.osd.mil/dsb/reports/2004-09-Strategic_Communication.pdf

US Department of Labor, Employment and Training Administration Research Plan, Washington, 2005, <http://wdr.doleta.gov/SCANS/>, accès au 29 mai 2008.

CURRICULUM VITAE

Mutlucan Şahan est né à İzmir en 1981. Diplômé de Bornova Anadolu Lisesi il a fait ses études supérieures dans la faculté de Communication de l'Université Galatasaray. En 2005 il a commencé à faire les études de master dans le programme du Management de la Communication Stratégique à l'Université Galatasaray. Depuis 2005 il est assistant de recherche dans la faculté de Communication de l'Université Galatasaray.