

thomas coutrot

l'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?

Enquête sur les modes d'organisation du travail

ÉDITIONS LA DÉCOUVERTE
9 bis, rue Abel-Hovelacque
PARIS XIII^e
1998

Table

Introduction	5
De l'entreprise communauté à l'horreur économique ?	6
Un panorama réaliste et contrasté	7
La théorie n'est pas un luxe	9
Le tournant Burawoy et l'apport d'Habermas	12
L'esquisse d'une théorie renouvelée de la coordination productive	13
L'hypothèse de la firme néo-libérale	15

I. ÉTAT DES LIEUX

1. Le puzzle du postfordisme	19
Les candidats au postfordisme : une brève recension	23
Du côté des études de terrain : des diagnostics contradictoires	35
Du côté des enquêtes statistiques auprès des salariés : l'autonomie contrôlée	36
2. Un panoramique du cas français : l'enquête <i>REPONSE</i>	41
L'approche statistique : réhabiliter le petit bout de la lorgnette... ..	42

Le néo-fordisme de l'autonomie contrôlée	45
Le toyotisme à la française, ou la confiance protégée	49
Le néo-taylorisme assisté par ordinateur	52
Les modèles de contrôle direct	54
Les statistiques ne confirment pas l'hypothèse de l'hybridation toyotiste	56
Les entreprises néo-fordistes sont les plus productives... ..	57
... mais les toyotistes les rattrapent	58
Les politiques participatives sont surtout un vernis .	59
3. De la « grève froide » au saut à l'élastique : les relations sociales en France sous le signe du conflit	63
Négociation et conflit : deux faces d'une même médaille	65
Chacun voit midi à sa porte	67
L'angoisse du statisticien au moment du tri croisé... ..	67
Les grèves améliorent la circulation de l'information... ..	69
... mais un tiers des grèves passent inaperçues des employeurs !	70
Relations sociales et performances économiques : des liens controversés	71
Le travail est plus productif dans les entreprises syndicalisées	72
Les entreprises développent des stratégies de substitution de précaution pour contrer le risque social .	74
Négocier tous azimuts n'améliore pas sensiblement les performances	75
La grève : conséquence plus que cause des difficultés économiques	77

II. THÉORIES ET PERSPECTIVES

4. Pourquoi les travailleurs coopèrent-ils ?... Retour sur les théories modernes de l'entreprise	81
Les théories de l'agence : des machines infernales .	84
Les jeux à horizon infini : un espoir déçu	86

La réputation en question	88
La coopération dans l'entreprise japonaise	90
L'identification, ciment des organisations	92
Spécificité et coutume à l'origine de l'efficacité des marchés internes	94
Autorité et hiérarchie : des alternatives au marché... et à la confiance ?	96
L'énigme de l'action collective	98
L'économie des conventions : vers une analyse de la pluralité des ordres de rationalité	100
La sociologie des réseaux sociotechniques occulte, elle aussi, les rapports de pouvoir	102
L'approche radicale anglo-saxonne	104
Le contrôle du travail chez les radicaux américains .	105
L'autonomie responsable	108
Les régimes de production de M. Burawoy : du pouvoir à l'hégémonie	109
L'entreprise, îlot de servitude dans une société démocratique ?	112
5. Changer de paradigme...	119
Les acteurs sont libres... mais les structures sont là .	120
Pour un holisme compréhensif	122
Une action est rationnelle quand elle est compré- hensible par d'autres	124
L'agir communicationnel, ou la rationalité idéale ...	126
L'agir communicationnel repose sur des normes cri- tiquables et universalisables	127
Les travailleurs peuvent-ils se passer de leur monde vécu pour produire ?	130
Jalons vers une théorie de la coordination pro- ductive dans l'entreprise	131
Socialisation et formation des identités indi- viduelles	132
L'émergence des communautés et des réseaux dans le processus de travail	134
Les conditions économiques de l'émergence des collectifs de travail	138
Les facteurs d'émergence de collectifs : un test empirique	141

6. La mobilisation de la force de travail	145
Le capitalisme est intrinsèquement en déséquilibre .	146
Le rapport capitaliste de production est intrin- sèquement inégal	148
Le rapport salarial est intrinsèquement conflictuel ..	151
Trois incertitudes pèsent sur l'entreprise capitaliste :	
l'incertitude marchande... ..	152
... l'incertitude organisationnelle... ..	154
... et l'incertitude sociale	156
Les régimes de mobilisation de la force de travail .	157
Les stratégies de compétitivité dépendent des caractéristiques des marchés	157
Les quatre modes de coordination interne	159
Le mode de coordination interne est fonction des interdépendances... ..	161
... et de la prévisibilité du travail	163
Une théorie qui ignore le pouvoir et les conflits	165
Le traitement de l'incertitude sociale : la régulation sociale	166
Les collectifs constituent des ressources de coopération... ..	167
... mais aussi des sources de conflits	168
Les régimes de mobilisation : structure théorique générale	170
L'élargissement de la théorie de la contingence	172
7. La mobilisation à travers l'histoire	177
Les périodisations du capitalisme, de Kondratieff à Dockès et Rosier	177
Le régime paternaliste de mobilisation	182
Le régime professionnel de mobilisation	185
Le régime libéral de mobilisation	190
La liquidation des métiers au tournant du siècle :	
France, États-Unis	196
Les limites du contrôle direct et le projet de Ford .	198
Le(s) régime(s) fordiste(s) de mobilisation	201
Les marchés internes ont émergé comme dispo- sitifs de contrôle social	204
Le fordisme a toujours été divers	205
Les limites du régime fordiste sont à la fois locales et globales	207
Le régime toyotiste de mobilisation	209

Le régime toyotiste est né dans des convulsions	210
La gestion de la main-d'œuvre stimule la culture d'entreprise	211
Le dualisme est le ressort caché du régime toyotiste .	213
Vers un nouveau régime de mobilisation de la force de travail ?	214
8. L'entreprise néo-libérale : la coopération forcée .	217
Retour sur le paradoxe initial	218
Les marchés financiers ont progressé vers la per- fection... ..	220
... même si la perfection n'est pas de ce monde	221
La quasi-perfection des marchés financiers en fait de formidables vecteurs d'information et de coercition	223
Le gouvernement d'entreprise instaure le des- potisme des actionnaires	226
La déconcentration productive complète la concentration financière	229
La montée de la contractualisation interne	230
La flexibilité, maître mot des nouveaux modes de gestion des ressources humaines	232
La flexibilité externe n'empêche pas la flexibilité interne	236
Le régime néo-libéral exclut les acteurs collectifs ..	239
Retour sur le « néo-fordisme »	242
La firme néo-libérale, une utopie capitaliste pour demain ?	244
Les contradictions du régime néo-libéral : la souf- rance au travail... ..	245
.. les déséquilibres macroéconomiques... ..	246
... et les déséquilibres politiques	249
Conclusion. L'ordre social a partie liée avec l'ordre dans l'entreprise	253
Le régime néo-libéral progresse aujourd'hui partout .	254
Il satisfait des intérêts puissants	256
Son efficacité est indiscutable à l'aune des critères financiers	256
Le régime néo-libéral est une utopie capitaliste	257
Le néo-libéralisme est instable... ..	258
.. mais sa réforme sera difficile	259
	281

l'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?

Un régime de violence silencieuse	260
L'économie n'est pourtant pas nécessairement l'horreur	260
Les critères de l'efficacité économique sont socia- lement déterminés	261
Les voies d'une alternative	262
Bibliographie	265