

Par Michel Pigenet,
professeur à l'université de
Paris I Panthéon-Sorbonne.

Jalons pour une histoire sociale et politique

Revues, articles, ouvrages, colloques et programmes de recherche témoignent du chemin parcouru et de la visibilité acquise, en l'espace d'une décennie, par l'histoire du travail. Partie prenante d'une histoire sociale qu'elle contribue à renouveler, l'entrée par l'entreprise s'avère particulièrement féconde. Sans renoncer à la compréhension des modalités historiques de l'insertion sur les marchés et de l'innovation, de conceptions des systèmes d'organisation et de rationalisation, des politiques de recrutement, etc., elle élargit et approfondit le questionnement de la *business history*. Faire l'histoire sociale de l'entreprise revient à envisager cette dernière sous l'angle des coopérations, tensions et antagonismes qui s'y forgent, en sa qualité de creuset d'une histoire partagée de pratiques, de résultats, de valeurs, de cultures et d'identités. A l'opposé du repli monographique, la démarche n'oblige pas seulement à reconsidérer les champs respectifs de l'économique, du social, du culturel et du politique, mais encore à faire bouger les frontières trop bien tracées entre l'entreprise et son environnement, le travail et le hors-travail.

Les quatre articles réunis dans ce dossier participent de ce mouvement historiographique, dont ils certifient le caractère international. A partir de contextes nationaux et historiques différents, tous s'intéressent aux conditions de la mobilisation des salariés au travail, aux formes et degrés de leur engagement dans la réalisation des objectifs de l'entreprise ou, si l'on préfère, interrogent l'articulation, à cet échelon, de l'administration des choses et du gouvernement des hommes. Vieille question dont la formulation invite à dépasser les problématiques unilatérales de l'histoire managériale. De fait, les auteurs s'attachent à saisir les positions et les comportements des divers acteurs dans les relations professionnelles étudiées au plus près de leurs manifestations formelles et informelles, des vécus individuels et

de l'entreprise

collectifs. Loin d'un simple retour à l'ancienne histoire des luttes et des organisations ouvrières dont elle malmène, au passage, quelques présupposés [Peter Ackers et Jonathan Payne], la démarche ouvre la voie à sa relecture et à sa réinterprétation dans une perspective plus large.

Il est beaucoup question, au fil des pages, d'ordre, de domination, de subordination, de consentement, de légitimité, de compromis..., catégories de base de l'analyse politique. De fait, expliquent ou suggèrent les auteurs, il convient de ne pas élever de barrière étanche entre ce qui se joue dans l'entreprise et au travail et les formes de domination qui prévalent dans la société. De patronage en paternalisme, les employeurs savent user de ces correspondances. C'est également à travers elles que s'ordonnent les délégations de pouvoir qui confortent concrètement la subordination salariale [Carlos Enrech].

Là gît, aussi, sur fond de frictions d'intérêts et pour peu que la hiérarchie des compétences s'efface derrière la chaîne de commandement, l'une des causes de redoutables conflits de légitimités. En l'occurrence, la contestation vise d'abord ceux qui l'incarnent dans les ateliers, à l'instar des contremaîtres, sur lesquels pèse l'éternel soupçon de « trahison ». Elle s'étend volontiers, encore, aux « mange-profits » de bureaux par ailleurs peuplés d'adversaires de l'autonomie et des savoir-faire ouvriers. Les auteurs croisent un autre conflit de légitimités, plus fondamental, en ce qu'il porte sur la raison d'être productive de l'entreprise. Les ressorts à l'origine des cultures d'entreprise, des sentiments d'appartenance et des phénomènes d'identification aux ateliers, machines, produits, voire dirigeants, dans lesquels s'objective le travail et dont dépend l'existence de chacun comme du groupe [Lorenzo Bertucelli], peuvent en effet enclencher un processus inverse et ravageur de désenchantement. S'il ne débouche pas sur une contestation frontale de l'ordre usinier que

brouille, gêne ou interdit l'état des forces en présence, il affecte la qualité des adhésions consenties. Ainsi en va-t-il à chaque remise en cause de compromis majeurs, qu'il s'agisse des règles établies dans une configuration sociale donnée, à l'exemple des politiques paternalistes, des régimes de formation professionnelle, des structures de qualifications et d'emplois.

La législation sociale et la jurisprudence s'en mêlent, à l'instar du droit des affaires qui, en France et jusqu'à aujourd'hui, invite son chef à distinguer les intérêts de l'entreprise de ceux de ses actionnaires. Par quoi, l'espace public du politique sous sa forme la plus institutionnelle interfère sur les principes et les procédures en vigueur dans l'espace privé de production. Débattue dès la fin du XIX^e siècle par les ingénieurs allemands avant d'être théorisée par le juriste Maurice Hauriou, la notion d'entreprise-institution pose la question de sa soumission aux règles du « bien commun » et de la constitutionnalisation des relations établies en son sein. Ce faisant, elle contourne le problème du régime de propriété, dont Peter Ackers, Jonathan Payne et Svetlana Ulianova relativisent l'influence pour mieux souligner, de même que Lorenzo Bertucelli, la part de facteurs chers aux historiens : le contexte, la conjoncture et les expériences. ■

Jalons pour une histoire sociale et politique de l'entreprise.



© Robert Doisneau

Les mains de la sidérurgie, photomontage, Thionville, 1973.

Voir présentation du livre *Travailleurs*, en 2^e page de couverture de ce numéro.