

Patronage, paternalisme, corporatisme
Le travail encadré.

Introduction.

L'exemple catalan (Angel Smith, "The Barcelona Urban Elite, 1808-1899. Between Liberalism and Catholic Corporatism", *Journal of Modern European History*, vol. 16, n°3, 2018, p. 399-423). Patronage exercé par la *buena sociedad* structurée à partir des années 1850, appuyée sur l'église. Casa Provincial de la Caridad (1876), bureau composé de politiciens, de médecins, d'hommes d'Eglise, financée pour moitié par des dons privés. Enseignement par 66 Filles de la Charité. Encadrement par des syndicats chrétiens: Consejo Nacional de Corporaciones Catolico-Obreros fondé par Claudio Lopez Bru en 1894. Conception organiciste alimente un discours autonomiste: Union Catalanista en 1891.

Patronat, Patronage, Paternalisme: termes qui apparaissent tardivement (Ingo Kolboom, "Patron et patronat. Histoire sociale du concept de patronat en France au 19e et 20e siècle", *Mots. Les langages du politiques*, n°9, 1984, p. 89-112). Charles Gide, "une certaine idée morale de protection des droits et des devoirs d'un chef vis-à-vis de ses subordonnés, qui est étrangère à la notion strictement économique de l'entrepreneur" (1898). Patron apparaît officiellement en 1848, patronat désigne autorité (Dubreuilh en 1906).

Historiographie: Business History (Chandler): réflexion sur le rôle social des ingénieur (Antoine Savoye) ou des patrons (Yves Cohen). Historiographie des élites et classes moyennes (Jürgen Kocka). Conduit à distinguer patronage et paternalisme (Gérard Noiriel, "Du 'patronage' au 'paternalisme': la restructuration des formes de domination de la main d'oeuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française", *Le Mouvement social*, n°144, 1988, p. 17-35). Problèmes de l'usage du terme de corporatisme. Olivier Dard ("Le corporatisme en France à l'époque contemporaine: tentative de bilan historiographique et perspectives de recherches", *Histoire, Economie et Société*, 2016/1, p. 45-57).

I. Les enjeux de l'encadrement du travail.

A. Contrôler la source d'une richesse économique.

1. Flexibiliser la main d'oeuvre pour externaliser les coûts..

Travail à domicile ou domestic system: contrôle du travail à l'intérieur du foyer ou par l'intermédiaire.

Fabric system: principe de « co-exploitation » (Hobsbawm). Contrôle par les organisations syndicales.

Exemple: les travailleurs du verre en Belgique (Ad Knotter, « Trade unions and workplace organisation. Regulating labour markets in the Belgian and American flat glass industry and in the Amsterdam diamond industry in the nineteenth and early twentieth centuries », *Labour History*, 2016/3)). Industrie concentrée à Charleroi et ses environs. Un syndicat, l'Union verrière, est fondé en 1883 et exclut les travailleurs peu qualifiés pour maîtriser le marché du travail car la production de verre dépend de l'expertise des ouvriers. Le syndicat contrôle l'entrée dans la profession (il n'admet que les ouvriers souffleurs ou coupeurs, contrôle le nombre d'apprentis, surveille le profil des nouveaux membres, admet des ouvriers issus de familles déjà connues). Ce syndicat réagit aux tentatives par les patrons de faire admettre plus d'apprentis pour faire baisser les salaires: tentative d'installer un système de travail « deux pour un » en 1884, organisation de la migration de 700 à 800 ouvriers vers les Etats-Unis dont le déplacement est financé par une caisse de résistance. Les ouvriers moins qualifiés qui travaillent au transport ou à l'entreposage s'organisent de leur côté. La mécanisation à partir de 1914 et la fermeture des marchés provoque des crises de surproduction dans les premières années du XXe siècle, une Mutuelle des Maîtres Verriers est constituée en 1911 pour réguler la production, puis une Nouvelle Union Verrière en 1919 qui rassemble tous les travailleurs du verre pour répartir la force de travail, conclure des accords collectifs. En réaction, les patrons eux-mêmes s'organisent (Union des Verreries mécaniques belges en 1927).

I. Les enjeux de l'encadrement du travail.

A. Contrôler la source d'une richesse économique.

2. Organiser la production dans les usines.

Concentration de la main d'œuvre dans les locaux de l'usine amène à rationaliser la production ou la rémunération. Système de contremaîtres salariés qui supervisent une force de travail hiérarchisée dont les salaires sont directement versés par la compagnie.

Discipline dans l'espace de l'usine: théorie de la coercition ou théorie de la coordination.

Exemple en Allemagne: coordination entre des entreprises hétérogènes, provoquant l'apparition de bureaucraties importantes: pour la compagnie minière de Gelsenkirchen, le nombre d'ouvriers augmente de 343% entre 1897 et 1910, mais le nombre d'employés salariés augmente de 555% (elle compte près de 2000 employés salariés en 1910). La taille de ces groupes industriels favorise la diffusion et la délégation de l'autorité: Gustav Knepper, directeur minier de la compagnie Deutsch-Luxemburg dirigée par Stinnes, a 20.000 ouvriers sous sa direction, et ne discute que des principaux engagements financiers avec Stinnes.

I. Les enjeux de l'encadrement du travail.

A. Contrôler la source d'une richesse économique.

3. Rationaliser le travail: organisation scientifique et taylorisme.

Diffusion en Europe après la Première Guerre mondiale, de façon sélective

En France: traductions dès 1906, introduction du chronométrage qui provoque résistances ouvrières (grèves chez Renault en 1912). Intérêt s'intensifie après la Première Guerre mondiale: chaîne de montage à avance continue et commandée en fonction dans les usines Renault de l'Île Seguin en 1930-1931, dans les usines Citroën quai de Javel en 1933-1934. Permet la diversification du marché, mais pas la production de masse. Emergence de la figure du manœuvre spécialisé.

Contrôle du travail devient un enjeu pour les économies nationales au fur et à mesure des crises économiques. Organisation de la prévision: exemple de la Société A. Kiener et Cie de Colmar qui emploie méthode à partir de 1932, pour réduire les coûts. Planning: CGCEM à partir des années 1920, développement de bureaux de conseillers en organisation dans les années 1930.

Conséquences pour les ouvriers: intensification du travail, déplacements fréquents dans l'usine, licenciements et chômages partiels.

I. Les enjeux de l'encadrement du travail.

B. Contrôler une catégorie sociale en formation.

1. Contrôle les déplacements d'une population mobile.

Contrôle des déplacements des travailleurs avec livret ouvrier (loi du 22 germinal an XI, modifiée en 1851 puis 1854, définitivement abolie en 1890). Héritage des « billets de congé » de l'Ancien Régime.

Dimension policière: il est délivré par les maires ou les commissaires de police des grandes villes, et mentionne les nom, prénom, âge, lieu de naissance, profession, nom de l'employeur (il sert aussi à comptabiliser et classer les ouvriers pour constituer des statistiques adressées aux préfets puis au ministère de l'Agriculture et du Commerce). Les exigences varient selon les localités (à Paris il doit être visé à l'entrée dans le département). Sans livret, l'ouvrier est réputé vagabond. Les ouvriers protestent contre cet instrument de contrôle et d'humiliation, mais aussi contre la perte de temps.

Il s'agit surtout d'un symbole (arrêt de la Cour de Cassation qui estime en 1829 que l'assimilation au vagabondage est inopérante).

Le livret est aussi un instrument de discipline contractuelle qui permet d'assurer le paiement par l'ouvrier de sa dette de travail/d'argent, de limiter l'indiscipline, de forcer l'ouvrier à terminer son travail ou à empêcher le débauchage d'ouvriers qualifiés. La loi du 14 mai 1851 interdit la rétention du livret en cas de non-remboursement des avances, la loi du 22 juin 1854 supprime le droit de rétention et interdit les annotations. En 1868, une commission se réunit pour faire un état des lieux, sans aboutir à un projet de loi.

L'obligation du livret est peu respectée: les patrons n'utilisent pas les sanctions judiciaires, les faux sont répandus, les registres ne sont pas à jour, et le livret n'est pas appliqué dans des industries, comme le bâtiment, où l'ouvrier est employé pour quelques jours. Le livret a donc surtout valeur de certificat de travail quand il est aboli en 1890.

Pour l'Allemagne: traité des laissez-passer de 1850 entre tous les Etats allemands (sauf le Hess-Homburg et le Liechtenstein): facilite les formalités pour les voyageurs en uniformisant les renseignements figurant sur les laissez-passer, mais il n'est pas accordé aux personnes coupables de délits, aux apprentis itinérants, aux domestiques, aux personnes en quête d'emploi. Poursuivi par le traité sur les passeport signé entre la Saxe, la Bavière, le Hanovre et le Wurtemberg en 1865: uniformise les modèles de documents de voyages, y compris pour certaines catégories: livrets de service pour les domestiques, livrets de travail pour les journaliers et ouvriers d'usine itinérants). La Confédération d'Allemagne du Nord légifère en 1867 en éliminant les restrictions liées à un métier, mais en exigeant que les apprentis itinérants se munissent d'un Wanderbuch et les serviteurs d'un Dienstbuch.

I. Les enjeux de l'encadrement du travail.

B. Contrôler une catégorie sociale en formation.

2. Contrôler les valeurs d'une classe sociale en formation.

Le contrôle s'exerce aussi de façon indirecte sur **la consommation, sur les loisirs pratiqués par les travailleurs, par la diffusion de valeurs.**

Exemple de la respectabilité (Charles Walter Masters, *The Respectability of Late Victorian Workers. A Case Study of York 1867-1914*, Cambridge Scholars Publishing, 2010). Respectabilité valeur essentielle pour les classes ouvrières anglaises, avec un sens religieux important, associé aux notions de progrès, d'effort individuel, de sobriété, d'honnêteté. Valeurs caractérisent d'abord une élite ouvrière, puis se diffusent de façon à promouvoir la réconciliation des classes. A York, la respectabilité se diffuse grâce au revival évangélique du milieu du XIXe siècle: les institutions religieuses mettent l'accent sur le travail et la responsabilité individuelle, par les Sunday Schools (un enseignement religieux y est dispensé), par une pratique religieuse spécifiquement ouvrière (les services destinés aux ouvriers peuvent rassembler 2000 personnes, grâce à la popularité de l'archevêque d'York William Thomson). **L'enjeu de cet encadrement culturel est de contrôler le développement d'une culture de classe spécifique.**

I. Les enjeux de l'encadrement du travail.

C. Contrôler une catégorie politique.

1. Comprimer les modalités d'expression politique des ouvriers.

Voir la séance sur les syndicats (les grèves en particulier).

2. Maîtriser les modalités d'expression politique des travailleurs.

Voir la séance sur les mobilisations politiques.

II. Encadrer le travail à l'intérieur de l'espace de production.

A. Maîtriser le temps et l'espace de la production.

1. Contrôler le temps de travail.

Les instruments du contrôle du temps de la production sont anciens (horloge sur le mure, sirène, emploi du temps), mais au XIXe siècle la conception du temps change, il doit être utilisé productivement en éliminant les irrégularités de la journée de travail traditionnelle. E. P. Thompson: discipline imposée d'abord dans les usines textiles ou les fabrications mécaniques, temps standardisé, régularisé et coordonné. **Pour le patronat, cette vision du temps doit être inculquée par les discours, en l'associant à des valeurs morales.** Ce temps contrôle du travail est symbolisé par l'horloge (celle des usines Singer en Ecosse peut être vue à 6 miles de distance).

Le temps non travaillé est calculé pour être soustrait au gage des ouvriers (visites au café, bavardages, pauses). **Le temps imposé est celui de la régularité et de la stabilité**, contre l'indépendance des activités paysannes ou artisanales. Rolande Treppe sur les mineurs de Carmaux: le contrôle du temps de travail permet d'empêcher que les mineurs travaillent en dehors et gardent un travail agricole qui les rend moins dépendant de l'industrie et les immobilise pendant les récoltes.

La machine impose un changement de signification du temps (nouvelles habitudes de calcul, discipline temporelle). Le temps peut être mesuré par une quantité produite.

Le temps devient un enjeu de pouvoir: dans les poteries anglaises au milieu du XIXe siècle, les ouvriers n'ont pas de montre, ceux qui en ont une se la font confisquer.

II. Encadrer le travail à l'intérieur de l'espace de production.

A. Maîtriser le temps et l'espace de la production.

2. Contrôler le lieu de travail.

Enjeu en raison de la taille de plus en plus importante des usines: usine sidérurgique de Denain fondée en 1834, passe d'une vingtaine d'hectares en 1881 à 40 hectares en 1888 et 70 hectares en 1899. Usine de machines à coudre Singer dans le Dumbartonshire sur la Clyde, fondée en 1884, avec une classification de l'espace qui reflète la division de la production.

Nuancer la rationalisation de l'espace dans l'usine: exemple des aciéries de Longwy étudiées par Gérard Noiriel: espace se construit sur un temps moyen, progressivement, pas systématiquement fermé.

Nuancer également en soulignant que les ouvriers créent aussi leur propre espace dans l'usine, grâce à leur « sens pratique » fondé sur un savoir-faire reposant sur des gestes. Louis Reybaud, *Le fer et la houille* (1874): « Le plus singulier, c'est que dans une industrie où ont passé tant de savants illustres, on en est encore pour les détails aux tâtonnements de l'empirisme. Pour la charge des fourneaux, par exemple, il y a plutôt des pratiques que des méthodes; il en est de même du puddlage. L'action de ces corps les uns sur les autres n'a pas été mieux déterminée que l'action du feu sur leurs amalgames; on est exposé à de continuelles surprises... L'ouvrier a seul l'instinct et le secret de ce qu'il fait; c'est on ne saurait dire quoi, un tour de main, une recette de tradition, dans tous les cas de l'empirisme ». **Les ouvriers aménagent eux-mêmes leur espace de travail, avec leurs repères, disposent leurs outils et leurs matériaux à leur convenance. Les lieux sont également utilisés à d'autres fins que la production** (consommation de nourriture et d'alcool, repos ». Article dans le *Réveil ouvrier*, 1934 qui reproduit le témoignage d'un ouvrier métallurgiste: « Ah je me rappelle dans le temps avec le vieux Jules, mon chef d'équipe, quelles pauses on faisait. En a-t-on fait de ces parties de manille sur les toitures du laminoir! En a-t-on sucé des litres de bière »

Contrôle de l'espace de l'usine de plus en plus discipliné néanmoins au début du XXe siècle (progrès scientifique, constructions de murs, éclairage, système de sonnerie), avec l'opposition entre le dedans et le dehors, l'unité de l'espace de production qui devient solidaire. Usine mise en schéma (organigramme, schémas fonctionnels): schémas de l'organisation du travail par Le Châtelier au début du XXe siècle qui montre les déplacements des hommes et des matériaux sur les lieux décisifs, matérialisés par des flèches). Les usines sont conçues pour éviter les courses inutiles des ouvriers et des matières premières, et faciliter la surveillance. Julien Guadet, *Eléments et théories de l'architecture*, 1902: « Ici tout est affaire de programme et il n'y a guère de principes généraux: l'architecture n'est guère que l'enveloppe d'une organisation qui a ses exigences précises ».

II. Encadrer le travail à l'intérieur de l'espace de production.

A. Maîtriser le temps et l'espace de la production.

3. Limites: les résistances ouvrières dans l'usine.

Les vols ou fraudes: exemple des usines textiles du Yorkshire (spécialisées dans le peignage de la laine, 502 fabriques autour de Bradford au milieu du XIXe siècle, employant 40000 ouvriers. Tradition de récupérer de la laine brute, du tissu fini, des chutes, pour la vente ou l'usage domestique. Organismes de contrôles particuliers: Worsted Committee (existe depuis 1777) pour limiter ces avantages en nature, deviennent au milieu du XIXe siècle les principaux leviers de contrôle de la main d'œuvre pour les employeurs (fait respecter les contrats, négocie les salaires). Entre 1844 et 1876, 2321 ouvriers sont poursuivis pour appropriation illégale.

Eigen-Sinn des ouvriers allemands (Alf Lüdtke, *Eigen-Sinn*, 1993). Les ouvriers de la grande industrie entre les années 1880 et 1930 sont confrontés à l'imprévisibilité (des risques, du salaire qui varie du simple au double) alors que la rationalisation reste encore fragmentée. Le contrôle du travail reste un ensemble mal coordonné de décision, auquel répondent des formes éclatées d'opposition et de résistance. Lüdtke parle de « coopération par nécessité » (*Notwendigkeitskooperation*): ce qu'il est nécessaire de faire pour assurer le travail en commun (venir en aide en cas d'accident, accélérer la cadence pour assurer une rémunération collective). Ces moments alternent avec des parenthèses d'Eigensinn (moment où « l'on en fait qu'à sa tête »): chahuts qui permettent aux travailleurs de prendre de la distance par rapport aux injonctions de l'usine, réduction de la vitesse de la machine pour assurer un rendement suffisant sans fatigue excessive, petit tour et discussion dans l'atelier, profiter des moments creux (aller aux toilettes, faire une pause). Pratiques organisées pour échapper au regard de la surveillance, ne mettent pas en cause la hiérarchie de l'usine mais permettent aux ouvriers de résister au contrôle de l'usine.

II. Encadrer le travail à l'intérieur de l'espace de production.

B. Les instruments du contrôle.

1. Le règlement d'atelier.

La présentation formelle (introduction consensuelle, disposition précisant les conditions d'emploi, articles consacrés à la police des ateliers, clauses finales sur le consentement). Affichage sur grand format, titres en relief, succession des articles numérotés et en colonnes, signatures officielles: **le règlement est mis en scène comme un document officiel** (voir Géraldine Bloy, « Un espace et un temps pour les ressources humaines. Le rôle des règlements d'atelier dans la formation du collectif de travail et de l'appartenance d'entreprise », *Entreprise et histoire*, 2000/3).

Traduit la difficulté des patrons à encadrer le travail, contradiction entre le principe d'indépendance du travailleur (pour les questions de responsabilité, d'interruption du travail) et sa subordination explicite dans tous les articles. Relais techniques pour faire appliquer le règlement: affichage, mentions portées sur le livret, dispositifs de contrôle de l'espace (horloge, cloche, portail), agents de contrôle (le portier à l'entrée, les contremaîtres et surveillants). Les peines sont très larges (ce qui montre une marge de négociation), les imprécisions sont perpétuellement corrigées, ce qui montre une adaptation continue.

Interprétation des règlements d'atelier ambigus, entre discipline déjà réalisée (Alberto Melucci, « Action patronale, pouvoir, organisation: règlement d'usine et contrôle de la main d'œuvre au XIXe siècle », *Le Mouvement social*, octobre-novembre 1979) ou négociation ouvriers/patrons (Alain Cottureau).

II. Encadrer le travail à l'intérieur de l'espace de production.

B. Les instruments du contrôle.

2. L'enjeu de la formation professionnelle.

En France: modèle de l'enseignement technique à partir des années 1880, Direction de l'enseignement technique au ministère du Commerce en 1892, fondation de l'Association française pour le développement de l'enseignement technique en 1902. Enseignement technique organisé dans le cadre local, Etat intervient assez tard (création du Certificat de capacité professionnelle en 1911, qui devient le CAP en 1919, puis loi Astier sur la taxe professionnelle en 1925 à hauteur de 0,2% de la masse salariale de toute entreprise industrielle ou commerciale). Institution de Comité départementaux de l'enseignement technique chargés de coordonner initiatives privées et publiques.

En Allemagne: principe de la formation et de la qualification du Facharbeiter (ouvrier de spécialité) à la fin du XIXe siècle. Formés dans des établissements complémentaires (Fortbildungsschulen), et par apprentissage qui relèvent uniquement des chambres de métiers à partir de 1897. Restauration du principe de la corporation qui exclut les nouvelles industries, qui créent leurs propres structures d'apprentissage (comme Siemens à Berlin ou Bosch à Stuttgart).

II. Encadrer le travail à l'intérieur de l'espace de production.

C. Nouvelles hiérarchies du travail.

1. Une aristocratie ouvrière?

Etudes nombreuses au Royaume-Uni (Hobsbawm, *Men of Labour* en 1984), pour la France: voir B. Moss, *The Origins of the French Labour Movement*. Etude de Pigenet sur le Cher.

Etude de Michel Pigenet sur les ouvriers du Cher: critère de la qualification essentiels, mais relatifs. Elite ouvrière se définit surtout par le regard des autres (les autres ouvriers qui reconnaissent une supériorité professionnelle, les patrons qui acceptent de discuter).

Reconnaissance fonde des privilèges (salaires qui varient du simple au double entre les puddleurs des forges et leurs aides dans les années 1840, et avantages en nature comme les logements, caisses de secours). Les privilèges donnent lieu à des traitements spécifiques (en cas de crise dans la porcelaine de Tarteron, les renvois frappent d'abord les manœuvres, les jeunes ou les étrangers alors que les tourneurs et les peintres sont protégés).

L'aristocratie ouvrière correspond aux ouvriers attachés à leur autonomie professionnelle (les « sublimes » de Denis Poulot), s'approprient leurs instruments de travail (les porcelainiers de Vierzon décoorent leurs tours avec des affiches ou des portraits de démoc-soc pendant la Deuxième République). Ces critères de distinction sont visibles dans le vocabulaire (ils parlent de « métier d'art », l'adjectif « bon » qualifie les personnes, le travail, les manières...), dans le choix des conjoints ou des témoins de mariage, dans les normes comportementales (appels à l'amour-propre, à la « dignité »). Pendant les périodes de chômage, un compagnon doit refuser un travail étranger à sa qualification. La distinction peut même s'appuyer sur une histoire mythique: les verriers considèrent ainsi que leurs ancêtres avaient le droit honorifique de porter l'épée, qu'ils doivent être « du sang », impliquant un recrutement dans les mêmes familles (avec contrôle des aides et des apprentis, secrets de fabrication).

II. Encadrer le travail à l'intérieur de l'espace de production.

C. Nouvelles hiérarchies du travail.

2. Les contremaîtres.

Exemple du Creusot: effectifs augmentent (2000 ouvriers en 1846, 8600 en 1866, 8300 en 1881), extension (construction de la grande forge en 1867 qui double la capacité de production), provoque l'augmentation du nombre de contremaîtres (5 en 1846, 46 en 1861, 62 en 1872). Recrutement local (Ecoles Schneider). Promotion sociale relative, position plutôt en fin de carrière même si certaines spécialités nouvelles permettent à de jeunes ouvriers de devenir contremaîtres, comme les électriciens: exemple d'un électricien nommé contremaître à 24 ans en 1874 après avoir suivi les cours au Creusot, puis voyagé en Allemagne et en Belgique, devient chef de travaux à l'atelier de l'artillerie en 1888, ingénieur à la direction. Mais parcours exceptionnel, les contremaîtres sont en moyenne âgés de plus de 42 ans. Distinction des ouvriers: écart de salaire de 60% environ. Assure surveillance et organisation du travail, devient le principal contact des ouvriers (double rôle d'agent de surveillance et d'organisateur). Provoque des tensions.

Exemple de la Ruhr: contremaîtres portent le titre de Werkmeister ou de Steiger. Répartissent le travail et supervisent sa mise en œuvre, imposent des amendes et des punitions, recrutent et renvoient, fixent les salaires. Encadrement stable (1 pour 53 ouvrier en 1893, 1 pour 49 en 1907). Nombre de contremaîtres importants dans grandes usines récentes (l'usine Krupp emploi 527 contremaîtres à Essen en 1907, la compagnie minière de Gelsenkirchen en emploi 1096 en 1910). Issus des classes ouvrières mais peu de solidarité avec les syndicalistes, différences salariales importante (Simple au double chez Krupp en 1910). Ces contremaîtres sont de plus en plus contrôlés.

II. Encadrer le travail à l'intérieur de l'espace de production.

C. Nouvelles hiérarchies du travail.

3. Les ingénieurs.

Multiplication des métiers et des lieux de formation dans les premières phases d'industrialisation, puis reconnaissance sociale dans une deuxième phase (le titre d'ingénieur est fixé en France en 1934: obtention d'un diplôme dans une école reconnue par l'Etat).

En France: hiérarchie des ingénieurs en fonction de leur formation, diversité des travaux (Gadzarts pour la production et la fabrication, centraliens pour la direction des usines, polytechniciens pour le service de l'Etat. Réflexion sur le rôle social des ingénieurs au tournant du siècle (Emile Cheysson, *Le rôle social de l'ingénieur*, 1897, Henri Fayol, *Administration industrielle et générale*, 1916), avec réflexion sur la formation initiale, la performance industrielle, l'innovation. Ingénieur devient position sociale, plus qu'une catégorie du travail.

En Allemagne: place et formation des ingénieurs à partir des années 1890. Fondation en 1925 de la Deutsches Institut für Arbeitsschulung (Dinta) qui propose des stages de formation. Initiative politique, conservatrice et nationaliste. Dirigé par Karl Arnhold, partisan d'une discipline militaire.

III. Encadrer le travail hors de l'espace de production.

A. Des patronats en voie d'organisation.

1. Les patronats européens.

Exemple du patronat allemand: importance des industriels de la Ruhr dans la construction de l'Empire: Louis Baare (Bochumer Verein). Gardent le champ libre pour gérer leurs industries et soutiennent politique bismarckienne. Education à l'université, mais surtout dans l'armée et l'administration, qui fournissent règles ordonnant les relations avec les ouvriers. Avec Grande Dépression et division des prix du charbon par deux, réaction par protectionnisme douanier et organisation par entente horizontales et cartels, augmentation de la taille et de l'efficacité des unités de production. Augmentation de la taille des industries diversifie les fonctions d'encadrement: de plus en plus d'industries sont dirigées par des administrateurs salariés, comme Emil Kirdorf (directeur commercial de la compagnie minière de Gelsenkirchen en 1873), Louis Baare (Generaldirektor nommé par la Bochumer Verein en 1854). La croissance économique à la fin des années 1890 favorise l'intégration verticale. Transformation du rôle de direction: fonctions de coordination et de prise de décision pour l'entreprise qu'il représente à l'extérieur.

III. Encadrer le travail hors de l'espace de production.

A. Des patronats en voie d'organisation.

2. L'organisation professionnelle des patrons.

Exemple de l'électricité où un syndicat professionnel est créé en France dès 1885, puis restructuré en syndicat professionnel des producteurs et distributeurs d'énergie électrique dans les premières années du XXe. La diversification des organes de défense des intérêts patronaux montre la volonté d'adaptation aux innovations techniques et de maintenir cohésion face aux revendications syndicales.

Exemple de Michelin montre le rôle de cette organisation du patronat dans la modernisation de la production et les transformations du travail.

III. Encadrer le travail hors de l'espace de production.

B. Les modalités de l'encadrement.

1. Le patronage.

Patronage répandu au XIXe siècle (en France dans l'industrie métallurgique, par exemple). Le Play principale référence intellectuelle: patronage comme pilier de l'ordre moral et social, encourage l'émergence d'une aristocratie naturelle et territoriale, combat paupérisme et antagonisme sociale. Définition: « ensemble des idées, des mœurs et des institutions qui tiennent plusieurs familles groupées, à leur satisfaction complète, sous l'autorité d'un chef nommé patron ». Patron a donc une fonction morale et sociale.

Exemple de patronage: manufacture de draps de Villeneuve (Hérault), dirigée depuis 1803 par la famille Maistre.

Exemple en Espagne: compagnie royale asturienne des mines, fondée en 1833, et financée par des capitaux belges en 1853.

III. Encadrer le travail hors de l'espace de production.

B. Les modalités de l'encadrement.

2. Paternalisme.

Forme de contrôle de la main d'œuvre qui apparaît à la fin du XIXe siècle dans un contexte de crise. Différence avec le patronage: paternalisme vise un contrôle total sur la vie ouvrière.

Objectif d'entretenir la loyauté envers l'entreprise: exemple de la production lainière dans le Lancashire et le Yorkshire (Patrick Joyce, **Work, Society and Politics. The Culture of Factory**, 1980).

Paternalisme révèle les ambiguïtés des liens entre travailleurs et patrons: exemple des usines sidérurgiques de Denain

III. Encadrer le travail hors de l'espace de production.

B. Les modalités de l'encadrement.

3. Corporatisme.

En Espagne, porté par les élites industrielles: en Catalogne: association d'ingénieurs (asociacion de ingenieros industriales de Barcelona), fondée en 1863. Début du XXe siècle: défend l'idée que l'expertise technique doit empêcher les mouvements sociaux et l'instabilité politique. Ingénieurs comme troisième classe entre la bourgeoisie et le prolétariat, en mesure de garantir la paix sociale. Organisation se dote en 1925, d'une revue (*Tecnica*), animée par Rafael Campalans. Fondation du Syndicat General de Tecnicos de Catalunya en 1920, dirigé par Estanislau Ruiz-Ponseti, qui défend l'amélioration des salaires et des conditions de travail, et la réorganisation des entreprises par les ingénieurs et les experts. Fondation d'organismes comme le Museu Social en 1909, qui accueille un institut consacré à l'orientation professionnelle animé par Josep Pallada. Ingénieurs défendent un projet autonomiste fondé sur l'expertise et l'ordre social, politiquement très influent dans les années 1930 et après la guerre civile.

En Allemagne: loi fondamentale sur l'organisation du travail promulguée le 20 janvier 1934, réorganise les relations industrielles autour des notions de Betriebsführer ou de Betriebsgemeinschaft. Appui du régime sur les structures patronales préexistantes, comme la DINTA qui devient Deutsches Institut für Nationalsozialistische Technische Arbeitsforschung und -schulung, forme 2,5 millions d'ouvriers entre 1934 et 1936.

III. Encadrer le travail hors de l'espace de production.

C. De nouveaux types de discours.

1. Soigner les classes ouvrières: médecins et hygiénistes.

Hygiène sociale: les questions de santé sont identifiées à des enjeux moraux (lutte contre l'alcoolisme, la prostitution). L'intervention des médecins dans la protection et l'encadrement du travail change en fonction des approches médicales.

Réaction des ouvriers: mesures d'encadrement: congrès d'hygiène des travailleurs en France tenus par des ouvriers appuyés par des médecins, des ingénieurs, des inspecteurs du travail, entre 1904 et 1911.

III. Encadrer le travail hors de l'espace de production.

C. De nouveaux types de discours.

2. Moraliser les classes ouvrières: le catholicisme social.

Catholicisme social se développe avec l'encyclique Rerum Novarum de Léon XIII en 1893: prône intervention de l'Etat pour assurer limitation de la durée du travail (repos dominical), rémunération juste par négociation collective, syndicats mixtes.

Catholicisme social diversement accepté: opposition de l'archevêque de Montpellier, Mrg de Cabrières.

Patrons catholiques préoccupés par la question sociale, réunis en France dès 1847 au sein de la Société d'économie charitables, proches de Le Play. Auguste Cochin administrateur de la compagnie des chemins de fer d'Orléans à partir de 1852. Filature du Val des Bois (Marne)

La filature du Val-des-Bois de la famille Harmel.



Jacques-Joseph

Jacques-Joseph Harmel (1795-1884): crée pour les ouvriers de la filature un caisse de secours, des achats avantageux en cas de pénurie.



Groupe sportif



Léon Harmel (1829-1915):

Mène une politique paternaliste: encouragement à l'épargne, encouragement à la constitution de foyers alliant travaux de l'atelier et industrie domestique.

Protection des femmes

Patronage catholique: création en 1867 de la Société Saint-Joseph qui intervient dans les relations de travail et la gestion des œuvres sociales, rattachée à l'Œuvre des cercles d'Albert de Mun. Après 1870: constitution d'une Corporation chrétienne, un groupement d'associations religieuses dirigée par un comité constitué des membres de la famille patronale et d'auxiliaires choisis par les employés.

Participation des travailleurs à l'administration de l'usine: conseil syndical mixte rassemblant patrons et ouvriers, conseil d'usine à partir de 1883 qui comprend 12 ouvriers désignés parmi les meilleurs.

Publie Manuel d'une corporation chrétienne (1877) et Catéchisme du patron (1889).

III. Encadrer le travail hors de l'espace de production.

C. De nouveaux types de discours.

3. Approches scientifiques par l'organisation du travail.

Renouvellement de la réflexion scientifique sur le travail après la Première Guerre mondiale par des ingénieurs (Henri Fayol, Emile Belot). Création d'instituts de recherches techniques (Centre d'études administratives en 1917). Cette réflexion se différencie de celle de Taylor en s'intéressant à la distribution du pouvoir dans l'usine.

Développement d'une science du travail qui allie physiologie et psychologie.

Science du travail en France.



Edouard Toulouse (1865-1947): médecin, fondateur du laboratoire de psychologie expérimentale à l'Ecole des hautes études en 1900, institutionnalise l'approche psychologique du travail à l'hôpital Henri Rousselle qu'il fonde en 1926.



Henri Piéron (1884-1964): dirige le Laboratoire de psychologie physiologique de la Sorbonne et l'Année psychologique, occupe une chaire de psychologie des sensations au collège de France. Réfléchit sur la mesure de l'aptitude mentale du travailleur avec des tests.

Jean-Marie Lahy (1875-1943): ancien employé des postes puis mène des recherches scientifiques sur le travail par des tests physiologiques et psychologiques. Applique ses méthodes à une enquête demandée par la Société de transport en commun de la région parisienne.



Henri Laugier (1888-1973): médecin physiologiste, se consacre à l'orientation professionnelle des travailleurs. Titulaire en 1928 d'une chaire de physiologie du travail, hygiène industrielle et orientation professionnelle au conservatoire des Arts et Métiers.