



HAL
open science

Une brève présentation de Sujets indisciplinés de Stephen Ackroyd et Paul Thompson

Stephen Bouquin, Meike Brodersen, Marc Loriol, Jérôme Pélisse

► To cite this version:

Stephen Bouquin, Meike Brodersen, Marc Loriol, Jérôme Pélisse. Une brève présentation de Sujets indisciplinés de Stephen Ackroyd et Paul Thompson. *Les Mondes du travail*, 2022, Nouvelle série (28), pp. 119-123. hal-04476593

HAL Id: hal-04476593

<https://hal.science/hal-04476593v1>

Submitted on 5 Mar 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License

contrechamp

4

Une brève présentation de *Sujets indisciplinés* de Stephen Ackroyd et Paul Thompson

Stephen Bouquin, Meike Brodersen, Marc Loriol et Jérôme Pélisse

Stephen Ackroyd et Paul Thompson ont publié en 1999 un ouvrage intitulé *Organisational Misbehaviour*. Un titre assez étrange, que l'on pourrait traduire par méconduite ou mauvais comportements organisationnels. Cet ouvrage a eu une très large audience dans le monde universitaire anglo-saxon et a été ré-édité cette année sous forme revue et augmentée (Ackroyd & Thompson, 2022). Ces mauvais comportements, ou méconduites (*misbehaviour*) ne sont pas assimilables à la thématique des résistances au changement, chère à Michel Crozier et aux sciences de gestion traditionnelles. La thèse centrale de Stephen Ackroyd et Paul Thompson considère certes le travail comme un terrain conflictuel où la subordination et le consentement ne sont jamais garantis tandis que le pouvoir demeure avant tout une relation plus qu'un attribut. Il n'y a pas toutefois que le conflit de classe explicite ou le jeu qui permettent de rompre avec les aspects les plus routiniers du travail, comme Burawoy le met en avant dans *Manufacturing Consent* (1979). Mais aussi, comme l'a montré la sociologie du travail depuis longtemps, et que remettent au goût du jour et analysent finement Ackroyd et Thompson dans un contexte (les années 1980 et 1990) de fort recul de la conflictualité collective : des conduites oppositionnelles, des micro-résistances sous forme de freinage, des récalcitrances ou encore des pratiques de sabotage masqué derrière les pannes et les dysfonctionnements qui marquent les activités de travail et la vie ordinaire des organisations. Dit autrement, le flux n'est jamais aussi fluide que le management prétend.

Stephen Bouquin est professeur des universités (Evry Paris-Saclay), membre du Centre Pierre Naville

Meike Brodersen est docteure en sociologie, chargé de cours à l'Université Libre de Bruxelles et membre du METICES

Marc Loriol est directeur de recherches au CNRS, membre de l'IDHES (Paris I)

Jérôme Pélisse est professeur des universités en sociologie à Science Po Paris, membre du Centre de Sociologie des Organisations (CSO)

L'existence même des « sciences du management », avec ses artifices et ses dispositifs qui visent à obtenir l'implication et la loyauté des collectifs de travail témoignent dialectiquement de cette incertitude conflictuelle qui marque les activités et les relations de travail.

L'approche défendue par Stephen Ackroyd et Paul Thompson se situe toutefois moins dans les travaux sur les ressources humaines des années 30 (Mayo, Dickson, etc.) ou même la seule sociologie et ethnographie classique du travail que dans une tradition théorique du procès de travail, désigné en anglais par l'expression de *labour process theory*¹. D'inspiration marxiste, développée par Harry Braverman dans l'ouvrage *Travail et capitalisme monopoliste* (1972), cette approche s'est développée et étendue tout au long des années 1980 et 1990. Critiqué pour son interprétation unilatérale du mouvement de déqualification des travailleurs, Braverman n'a eu que très peu d'audience en France (Bouquin, 2010). Il faut dire qu'à l'époque, les travaux de Michel Freyssenet ou Pierre Naville et l'influence de l'école de la régulation lui laissaient peu d'espace. Mais au Royaume-Uni et aux États-Unis, rares sont les recherches critiques en sociologie des organisations et de l'entreprise ou sociologie du travail – c'est-à-dire celles qui s'écartent des approches psychosociologiques centrées sur la motivation et le facteur humain ou en restent à des compte rendus des activités de travail mettant en avant leurs seules dimensions techniques, cognitives ou interactionnellement situées – qui ne portent, d'une manière ou d'une autre, l'héritage intellectuel de Braverman. À commencer par les auteurs de la première génération des *labour studies* (Richard Edwards, Paul Thompson, Hugh Willmot ou David Knights). Même si il ne s'en revendique pas mais la discute, Michael Burawoy, plus connu en France, est d'ailleurs un des héritiers de cette tradition (Burawoy, 1978).

Ceci pour dire que nous avons peut-être intérêt à mieux connaître la diversité théorique et axiologique qui peut coexister au sein de la sociologie anglo-saxonne. La richesse des controverses fait que certaines interprétations hâtives ou erronées sont dépassées depuis bien longtemps par des compréhensions plus affinées des transformations du procès de travail. Le « fordisme » existe toujours, et pas seulement du côté des usines Foxconn qui assemblent les téléphones de marque de la pomme. Le « taylorisme » existe tout autant puisqu'il rationalise désormais la subjectivité et les émotions au travail. Cela ne signifie pas pour autant que rien n'a changé dans les organisations, les règles qui régissent le marché du travail, la nature des relations de travail ou le contenu, la division et les activités de travail elles-mêmes.

L'article que nous publions dans cette livraison est extraite du manuel de sociologie du travail et de l'emploi publié par les éditions SAGE en 2016. Il revient sur la visibilité et l'invisibilité des méconduites, non seulement du point de vue empirique mais aussi et surtout du point de vue de la théorie sociologique. Il en explore la variété des manifestations et des formes qu'elles prennent, les significations dont elles font l'objet, les pratiques plus ou moins visibles auxquelles elles sont associées et qu'on cherche à contenir (sabotages, tensions et oppositions plus ou moins individuelles ou collectives, explicites ou larvées, etc.). Mais l'article explore aussi celles qui

1. Pour une présentation succincte de cette tradition théorique, voir l'article en ligne sur le site de la revue

<https://lesmondedutavail.net/quest-ce-que-la-theorie-proces-travail/>

<https://lesmondedutavail.net/quest-ce-que-la-theorie-proces-travail/>

restent plus souvent invisibles, du côté des responsables et des cadres, mais aussi de certaines dimensions – comme celles de la séduction ou des jeux amoureux sur les lieux de travail – qui, elles non plus, ne sont pas exemptes de relations de pouvoir, dont l'analyse est fondamentalement au cœur de la *labour process theory*. Si les économistes, même néoclassiques, reconnaissent la pertinence des notions que sont le salaire de réserve et d'efficacité, les sociologues oublient souvent que l'engagement, l'implication et la coopération dans le travail connaissent une efficacité et une intensité variables et que des oppositions structurelles marquent les relations de travail dans toutes les organisations. Au moment où le marché de travail connaît des fluctuations considérables – pensons aux nombreux départs à la retraite ou aux pénuries que rencontrent certaines offres d'emploi érigées, bien hâtivement, en « une grande démission » qui fait pousser des cris d'orfraies à certains responsables politiques ou patronaux – il nous semble important de reconnaître la nature incertaine et conflictuelle des activités et des relations quotidiennes de travail, une conflictualité qui met en tension la morale comme la notion de *misbehaviour* entend la désigner.

Références bibliographiques

- Ackroyd S., Thompson P. (2022, [1999]), *Organisational misbehaviour*, Sage.
- Bouquin, S. (2008) (coord.), *Les résistances au travail*, Syllepse. (épuisé)
- Bouquin, S. (2010), « Harry Braverman face à la sociologie du travail », in *L'Homme et la Société*, n°178, pp. 159 à 179.
- Burawoy M. (1978), 'Towards a Marxist Theory of the Labor Process: Braverman and Beyond'. *Politics & Society*. 1978;8(3-4):247-312. doi:[1177/003232927800800301](https://doi.org/10.1177/003232927800800301)
- Burawoy M. (2015), *Produire le consentement* [« Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism »] (de l'anglais, édition originale 1979), Montreuil, La Ville Brûle, 2015, 303 p.
- Burawoy, M. (1985), *The Politics of Production : Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. Verso.
- Davies S. (1990), Inserting gender into Burawoy's Theory of the labour process, in *Work, Employment & Society*, **4, No. 3 (September 1990)**, pp. 391-406.
- Edwards, R. (1979), *Contested Terrain. The Transformation of the workplace in the 20th century*. Basic Books, Inc.
- Knights D., Willmott H. (2016), *Labour Process Theory*, Springer.
- Knights D., Willmott H. (1989), 'Power and subjectivity at work: From degradation to subjugation in social relations', in *Sociology* 23 (4), pp. 535-558.
- Knights, D. and Willmott, H. 2007. [Socialization, Yes. Skill Upgrading, Probably. Robust Theory of the Capitalist Labour Process, No](https://doi.org/10.1177/0170840607080746). In *Organization Studies* 28(9), pp. 1369-1378. ([1177/0170840607080746](https://doi.org/10.1177/0170840607080746))
- O'Doherty D, Willmott H. 2009. [The decline of labour process analysis and the future sociology of work](https://doi.org/10.1177/0038038509340742). In *Sociology* 4, 3(5), pp. 931-951. ([1177/0038038509340742](https://doi.org/10.1177/0038038509340742))
- O'Doherty, D. and Willmott, H. 2001. [Debating Labour Process Theory: The Issue of Subjectivity and the Relevance of Poststructuralism](https://doi.org/10.1177/S0038038501000220). In *Sociology* 35(2), pp. 457-476. ([1177/S0038038501000220](https://doi.org/10.1177/S0038038501000220))
- Thompson P. (1983), *The Nature of work. An Introduction to the Debates on the Labour Process*, Mac Millan.
- Thompson, P. (2003), 'Disconnected Capitalism: Or Why Employers Can't Keep Their Side of the Bargain', in *Work, Employment and Society* 17 (2): 359–78. <https://doi.org/10.1177/0950017003017002007>.